



**T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**AMELİYATHANE HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Zeynep EKTİREN**

**Tez Danımanı
Dr. Öğr.Üyesi Gülbahar KESKİN**

**İSTANBUL
Mayıs 2024**



**T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**AMELİYATHANE HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Zeynep EKTİREN**

**Tez Danımanı
Dr. Öğr.Üyesi Gülbahar KESKİN**

**İSTANBUL
Mayıs 2024**



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Zeynep EKTİREN tarafından hazırlanan **“AMELİYATHANE HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ”** konulu çalışması jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 25/06/2024

Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu:

İmzası

Jüri Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Gülbahar KESKİN (Danışman)
Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Ebelik Bölümü

Jüri Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Şeyda SAYDAMLI
Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü

Jüri Üyesi Prof. Dr. Sibel ERKAL İLHAN
Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü

Bu tez yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun kararıyla kabul edilmiştir.

AMELİYATHANE HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

ORJİNALLİK RAPORU

% **15**

BENZERLİK ENDEKSİ

% **11**

İNTERNET KAYNAKLARI

% **10**

YAYINLAR

% **7**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1

acikbilim.yok.gov.tr

İnternet Kaynağı

% **3**

2

www.pressacademia.org

İnternet Kaynağı

% **1**

3

docplayer.biz.tr

İnternet Kaynağı

% **1**

4

acikarsiv.aydin.edu.tr

İnternet Kaynağı

% **1**

5

openaccess.izu.edu.tr

İnternet Kaynağı

% **1**

6

Submitted to The Scientific & Technological
Research Council of Turkey (TUBITAK)

Öğrenci Ödevi

% **1**

7

dergipark.org.tr

İnternet Kaynağı

% **1**

8

Submitted to Beykent Üniversitesi

Öğrenci Ödevi

% **1**

nek.istanbul.edu.tr:4444

24/05/2024

TEZ ETİK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Ameliyathane Hemşirelerinin İş Doyum Düzeyinin Değerlendirilmesi” başlıklı bu çalışmayı başından sonuna kadar danışmanım Dr. Öğr.Üyesi Gülbahar KESKİN’in sorumluluğunda, gerekli önerileri dikkate alarak tamamladığımı, verileri kendim topladığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

Zeynep EKTİREN

ÖNSÖZ

Çalışma sürecim boyunca bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, doğru adımlarla ilerlememi sağlayan, desteğini her zaman hissettiğim saygıdeğer danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Gülbahar KESKİN hocama, yüksek lisans eğitim hayatım boyunca kendilerinden kıymetli bilgiler edindiğim, akademik hayatıma yön veren hocalarımdan Prof. Dr. Nevin KANAN ve üzerimde emeği olan tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Veri toplama sürecimde gerekli izinleri veren kurum yöneticilerime ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan saygıdeğer meslektaşlarıma da teşekkürü borç bilirim. Hayatımın her aşamasında bana kendi ayaklarımın üzerinde durmamı öğreten, her koşulda güvenen ve aldığım tüm kararlarda yanımda olan aileme, çalışmamı yürüttüğüm bu zorlu yolculukta beni her zaman motive eden sevgili eşim Mehmet EKTİREN'e sonsuz teşekkürlerimle...

Mayıs, 2024

Zeynep EKTİREN

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ ETİK BEYANI	i
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	v
SEMBOLLER	vi
TABLO LİSTESİ	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	ix
1. GİRİŞ ..	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. İş Doyumu.....	3
2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	5
2.1.2.2. Örgütsel faktörler	8
2.2.2. İş Doyumunu Açıklayan Kuramlar	11
2.2.3. İş Doyumunun Önemi	15
2.2.4. Sağlık Kuruluşlarında İş Doyumu.....	18
2.2.5. Hemşirelerde İş Doyumu	18
3. GEREÇ VE YÖNTEM	22
3.1. Araştırmanın Amacı.....	22
3.2. Araştırmanın Soruları.....	22
3.3. Evren ve Örneklem	22

3.4. Veri Toplama Araçları	23
3.4.1. Minnesota İş Doyum Ölçeği (Ek 1)	23
3.4.2. Çalışan Bilgi Formu (Ek 2)	24
3.5. Verilerin Toplanması	24
3.6. Verilerin Analizi	24
3.7. Araştırmanın Etik Yönü	24
4. BULGULAR	26
5. TARTIŞMA	41
6. SONUÇLAR	46
7. ÖNERİLER	47
KAYNAKLAR	49
EKLER.....	63
ÖZGEÇMİŞ.....	71

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

NCSS : Number Cruncher Statistical System



SEMBOLLER

n : Örnekleme

Ort : Ortalama

Ss : Standart sapma

r : Korelasyon katsayısı

Min : Minimum

Max : Maksimum



TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 3. 1. İş Doyumu Ölçeğinin İç Tutarlılığı.....	23
Tablo 4. 1. Hemşirelerin Demografik, Eğitim ve Çalışma Özelliklerine Göre Dağılımı	26
Tablo 4. 2. Hemşirelerin Ameliyathanedeki Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı...	27
Tablo 4. 3. Hemşirelerin Kurumda Yapılan Ameliyathane Hemşireliği Oryantasyon	28
Tablo 4. 4. Çalışma Süresi Oralamaları.....	29
Tablo 4. 5. İş Doyumu Ölçeğinden Elde Edilen Ortalama Puanlar.....	29
Tablo 4. 6. Korelasyon Analizi.....	30
Tablo 4. 7. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	32
Tablo 4. 8. Hemşirelerin Eğitim ve İş Yerindeki Pozisyon Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	33
Tablo 4. 9. Hemşirelerin Kadro ve Çalışma Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	35
Tablo 4. 10. Hemşirelerin Ameliyathanede Çalışmayı İsteme ve Çalıştığı Branşı Sevme Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması	36
Tablo 4. 11. Hemşirelerin Ameliyathanede Çalışma Nedenine ve Çalışma Saatleri Dışında Dinlenebilme Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması..	37
Tablo 4. 12. Kurumda Oryantasyon Programı Yapılması ve Programa Katılma Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması	38
Tablo 4. 13. Kurumda Düzenli Olarak Hizmet İçi Eğitim Programı Yapılması ve Bu Programlarda Hemşirelerinin İhtiyaçlarının Dikkate Alınması Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması	39
Tablo 4. 14. Kurumda Mesleki Geliştirme Eğitim Programı Yapılması ve Eğitim Programına Katılma Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması	40

ÖZET

AMELİYATHANE HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Ameliyathanelerde çalışan hemşireler, sağlık kurumlarının önemli bir parçası ve ayrılmaz bir unsuru olarak kabul edilirler. Ameliyat sürecinin her aşamasında hem hasta bakımı hem de cerrahi ekipmanların yönetimi gibi kritik görevleri üstlenirler. Bu çalışmanın amacı, ameliyathane hemşirelerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve etkileyen faktörleri analiz etmektir. Çalışma nicel yöntemle tasarlanmış ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırmanın verileri ameliyathane hemşiresi olarak çalışan toplam 296 hemşire ile gerçekleştirilen anketlerden elde edilmiştir. Toplanan verilere t testi, ANOVA ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre hemşirelerin genel iş doyum puanları 3,28 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada yaş, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. İç tatmin ile dış tatmin arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,683$, $p<0,01$). İç tatmin ile İş tatmin arasında pozitif yönde ve çok yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,941$, $p<0,01$). Dış tatmin ile İş tatmin arasında pozitif yönde ve çok yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,882$, $p<0,01$).

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Ameliyathane, İş Doyumu

ABSTRACT

EVALUATION OF THE JOB SATISFACTION LEVEL OF OPERATING ROOM NURSES

Operating room nurses are regarded as a vital component of healthcare facilities. Throughout the entire surgical process, they perform vital tasks like managing the surgical instruments and providing care for the patients. The purpose of this study is to ascertain operating room nurses' job satisfaction levels and examine the contributing elements. The study is a research in a relational screening model designed with a quantitative method. The data of the research were obtained from surveys conducted with a total of 296 nurses working as operating room nurses. T test, ANOVA and correlation analysis were applied to the collected data. According to the research findings, nurses' general job satisfaction scores were found to be 3.28. In the study, a significant difference was found between age, marital status and educational status variables and job satisfaction. It was found statistically significant that the job satisfaction value of the surgical departments group was lower than that of other departments. Finally, there is a positive and highly significant relationship between internal satisfaction and external satisfaction ($r=.683$, $p<0.01$). There is a positive and highly significant relationship between internal satisfaction and job satisfaction ($r=.941$, $p<0.01$). A positive and highly significant relationship was determined between external satisfaction and job satisfaction ($r=.882$, $p<0.01$).

Keywords: *Nursing, Operation Room, Job Satisfaction*

1. GİRİŞ

Sağlık hizmetleri, modern toplumların temel ihtiyaçlarından biridir ve sağlık kurumlarında çalışan personelin iş doyumu, sağlık hizmetlerinin kalitesi ve etkinliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Dai ve Akey-Torku, 2020). İş doyumu, bir bireyin çalışma hayatından aldığı memnuniyet ve tatmin duygusu olarak tanımlanır. İş doyumu, işle ilgili deneyimlerin, beklentilerin ve değerlendirmelerin sonucunda ortaya çıkan pozitif bir duygu durumudur (İşcan ve Timuroğlu, 2007; Özpehlivan, 2018).

Sağlık hizmetleri ve sağlık kurumları, toplum için kritik bir öneme sahiptir. Bu kurumlar, bireylerin sağlık ihtiyaçlarını karşılamakla kalmaz, aynı zamanda toplumun genel sağlık durumunu iyileştirmek, hastalıkları önlemek ve hızlı müdahale sağlamak gibi önemli roller üstlenirler. Sağlık hizmetleri, bireylerin sağlık sorunlarıyla başa çıkmasına yardımcı olurken, sağlık kurumları ise tıbbi bakım, tedavi ve rehabilitasyon gibi hizmetleri sunarak toplumun sağlık gereksinimlerini karşılarlar (Hick ve ark., 2004). Ayrıca, sağlık hizmetleri ve kurumları, acil durumlarla başa çıkmak, hastalıkları önlemek ve toplumun genel refahını artırmak için önleyici sağlık hizmetleri sunarlar. Bu nedenle, sağlık hizmetlerine erişimin ve kalitesinin artırılması, her toplumun sağlık ve refahını iyileştirmek için temel bir adımdır (Moss ve ark., 2016).

Öte yandan sağlık sisteminin önemli organlarından birisi de ameliyathanelerdir. Ameliyathanelerde çalışan hemşireler, sağlık kurumlarının önemli bir parçası ve ayrılmaz bir unsuru olarak kabul edilirler. Ameliyat sürecinin her aşamasında hem hasta bakımı hem de cerrahi ekipmanların yönetimi gibi kritik görevleri üstlenirler (Erekat ve ark., 2020). Ameliyathane hemşireleri, ameliyat öncesi, sırası ve sonrasında hasta ve cerrahi ekibi için destek sağlarlar. Ayrıca ameliyathane hemşireleri, cerrahi ekip ile koordineli bir şekilde çalışarak cerrahi sürecin etkin ve güvenli bir şekilde yürütülmesini sağlarlar. Bu nedenlerle, ameliyathane hemşirelerinin uzmanlığı ve dikkati, sağlık kurumlarının ameliyat hizmetlerinin kalitesi ve hasta güvenliği için hayati öneme sahiptir (Gürsoy ve ark., 2016).

Ameliyathane hemşireleri için iş doyumunu, ameliyathane ortamında yürütülen çalışmaların sonucunda elde ettikleri memnuniyet duygusu olarak ifade edilebilir (Chen vde ark., 2009). Ameliyathane hemşireleri, stresli, yoğun ve zaman zaman duygusal olarak zorlayıcı bir ortamda çalışırlar. Ameliyatlar sırasında hastaların hayatlarını riske atan faktörlerin varlığı, bu ortamı daha da karmaşık hale getirebilir (James-Scotter ve ark., 2019). Bu bağlamda, ameliyathane hemşirelerinin iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi, sağlık sektöründe çalışanların memnuniyetini artırmak ve sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesine katkıda bulunmak için kritik öneme sahiptir.

Bu çalışmanın amacı, hastanelerin en stresli alanlarından biri olan ameliyathanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumunu düzeylerini belirleyip değerlendirmektir.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Doyumu

İş, örgüt ortamında belirli bir zaman çerçevesinde, bir şeyler üretme ve ücret karşılığında mal ve hizmet ortaya çıkarma çabasıdır. Doyum ise duygusal bir tepkidir. Çalışan, iş hayatı boyunca yaptığı işte ve çalıştığı şirketlerde pek çok deneyime sahip olmaktadır. Çalışan, meslek hayatı boyunca kendisini ileriye taşıyacak bilgi ve tecrübeyi kazanmakla kalmaz, aynı zamanda hayal kırıklıkları ve başarısızlıklar da yaşar. Tüm bu bilgi ve deneyimlerin sonucunda çalışanlar işlerine veya dahil oldukları şirkete karşı bazı tutumlar geliştirirler. İş doyumu bu tutumların genel bir sonucudur ve çalışanın fiziksel ve zihinsel refahını ifade etmektedir (Oshagbemi, 2000).

İş doyumu, kişinin işinin doğası veya zihinsel sağlığı hakkındaki duygularıyla ilgilidir. İş doyumu, kişinin amiriyle ilişkisinin kalitesi, çalıştığı fiziksel ortamın kalitesi ve işinde ne kadar tatmin olduğu gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilir. İsminden de anlaşılacağı üzere iş doyumu, çalışanın işinden aldığı tatmin veya başarı duygusunun düzeyidir. Bir değerlendirme sonucu, kişinin iş değerlerine ulaşmasını veya temel ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlar. Kişinin yaptığı işi ne derecede sevdiğini belirlemeye yardımcı olur. İş doyumu aynı zamanda bir motivasyon kaynağıdır (İbrahim, 2023).

İş doyumu ile ilgili birçok farklı tanım yapılmıştır. Bunun temel nedeni kavramın insanlar için farklı çağrışımlar taşıması ve her insanın bu kavramı farklı algılamasıdır. Locke (1970), iş doyumunu, kişilerin mesleklerinde kendilerini memnun eden olumlu duygular" olarak tanımlar. Spector (1997) ise bir bireyin işinden elde ettiği keyif ve tatmin duygusu şeklinde bir tanım yapmıştır. Erdogan ve Bauer (2005) "iş doyumunu, bir bireyin işinden elde ettiği keyif, tatmin ve anlam duygusu" olarak tanımlamıştır. Koç ve arkadaşları (2014) "iş doyumunu, bir bireyin işinin kendisi, çalışma koşulları, iş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkileri ve işiyle ilgili

geleceğe yönelik beklentileri gibi faktörlerden elde ettiği genel memnuniyet duygusu" şeklinde ifade etmiştir.

İşe yönelik tutumlara odaklanan araştırma çalışmalarında iş doyumu, son yarım yüzyılda en çok araştırılan kavramlardan biri olmuştur (Dicke ve ark., 2019). Bu ilginin nedeni çoğu bireyin çalışma hayatının büyük bir kısmını işte geçirmesinden kaynaklanmaktadır (Şimşek ve Koç, 2020). Bu bakımdan bireylerin iş doyumlarının araştırılması ve geliştirilmesi, insanların refahının arttırılmasıyla ilişkilidir (Spector, 1997). Bu kişisel bakış açısının dışında, iş doyumu örgütsel açıdan da çok önemlidir. Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabetçi olabilmeleri için ana kaynakları olan bireyleri en etkin ve verimli şekilde kullanmaları gerekmektedir (Telman ve Ünsal, 2004). Diğer iş kaynaklarının ancak insan kaynakları tarafından harekete geçirilebilmesi nedeniyle işyerinde çalışanların huzur ve mutluluklarının sağlanmasının hayati önem taşıdığı görülmektedir. Başka bir deyişle, devamsızlık, işten ayrılma, tükenmişlik, örgütsel bağlılık veya üretkenlikteki azalma dahil olmak üzere iş tatmininin (veya tatminsizliğinin) sonuçları, çalışanların, tüm şirketin fiziksel ve psikolojik refahını ve çalışanların refahını etkiler (Demir, 2007).

Klasik yönetim anlayışında verimlilik, düzen ve rasyonellik kavramları etrafında işletmenin mekanik unsurlarına vurgu yapılmaktadır. Aynı zamanda sosyal bir sistem olan örgütlerin de tıpkı bir makine gibi önceden belirlenmiş ilke ve kurallara göre çalıştırılması gerektiği düşünülmektedir (Genç, 2007). Maddi unsurlar, iş, görevler, kavramlar gibi insan dışı unsurların belirlenen ilkeler doğrultusunda bir araya getirilmesini ve insan unsurunun bu yapıya yerleştirilmesini içerir. Bu sayede insanın da makine veya robotla aynı yönde davranacağı varsayılmaktadır (Koçel, 2007). Klasik yönetim anlayışı, her bir iş için açık ve net iş tanımları oluşturmayı savunur. Bu sayede çalışanlar ne yapmaları gerektiğini ve nelerden sorumlu olduklarını açıkça bilirler. Ayrıca klasik yönetim anlayışı, çalışanların performanslarının düzenli olarak değerlendirilmesini savunur. Bu sayede çalışanlar ne kadar başarılı olduklarını ve neleri daha iyi yapabileceklerini öğrenirler. Bu etkenler iş tatminini artırıcı rol oynayabilir.

Neo-klasik anlayışta klasik yönetim anlayışına tepki olarak doğan çalışanların sadece maddelerden oluşmadığı, aynı zamanda makinenin bir parçası gibi hareket etmedikleri öngörülmektedir. Çalışanlar maddi ihtiyaçlarının yanı sıra manevi

ihtiyaçlarını da karşılayarak dllendirilebilecek ve sosyal güvenlik, istikrar, iş tatmini, takdir gibi unsurlar çalışanların verimliliğini artıracaktır (Ali ve Anwar, 2021). Neo klasik akım, insan kavramının özellikleri, motivasyon, örgütsel davranış, karar verme ve yönetime dahil olma, iş tatmini gibi insan orijinli bir yönetim anlayışını getirmiştir. Çalışma alanını sosyal bir yapı olarak ele alan bu akım, bu sosyal yapının insan odaklı düzenlenmesi halinde başarılı olacağını varsaymaktadır (Genç, 2007).

Ancak klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımlarının işletmenin sorunlarının üzümünde yetersiz kalması, bu alanda daha fazla araştırma ve yeni akımların geliştirilmesini zaruri kılmıştır. Her iki teori de işletmedeki insan unsuruna çok farklı ve u açılardan yaklaşmaktadır. Dolayısıyla modern yönetim yaklaşımı, her iki yaklaşımın eksikliklerinin giderilmesi ve olumlu yönlerinin uyumlaştırılması ihtiyaından oluşmuştur. Modern yönetim anlayışı, klasik ve neo-klasik yönetim tarzlarının tutum ve önerilerini yeni ve farklı bir bakış açısıyla yorumlayarak bir senteze ulaşmaya çalışmıştır (ztrk ve Demir, 2017). Karmaşık insan anlayışında da belirtildiği gibi insan karmaşık olduğu kadar değişime de açıktır; dolayısıyla insanların ihtiyaçları da istikrarsızdır. Örgütün kendi koşulları, vre koşulları, kullanılan teknoloji, sosyo-kültürel özellikleri ve örgütteki kişilerin deneyimleri, bireyin ihtiyaç ve isteklerinde değişikliklere yol açmaktadır. İnsanların farklı şartlar altında farklı ihtiyaç ve davranışlara sahip olması, çalışan memnuniyetinin tek boyutlu bir konu olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla insanların yaptıkları işten doyum alabilmeleri için ekonomik, sosyal ve diğer ihtiyaçlarını farklı koşullar altında algılayıp değerlendirebilen bir yönetime ihtiyaç vardır (şahin, 2004).

2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, hem bireylerin kişisel özellikleriyle hem de örgütün işleyişi ve kültürüyle yakından ilişkilidir. Bireysel faktörler, bir çalışanın kişisel tutumları, motivasyonu, becerileri ve değerleri gibi özellikleriyle ilgiliyken, örgütsel faktörler, çalışma ortamı, liderlik tarzı, iş güvenliği politikaları ve kariyer olanakları gibi örgütün işleyişine ve politikalarına dayalı unsurları kapsar (Spector, 1997). Bu iki faktör arasındaki etkileşim, çalışanın işteki memnuniyetini ve performansını belirleyen önemli bir dinamiktir. Bu bağlamda, iş doyumunu üzerindeki etkileri anlamak ve

iyileştirmek için bireysel ve örgütsel faktörlerin her ikisinin de dikkate alınması gerekmektedir.

2.1.2.1. Bireysel faktörler

İş doyumunda etkisi olan bazı bireysel faktörler vardır. Bunlar; yaş, kişilik özellikleri, beklentiler, mesleki kıdem, medeni durum ve cinsiyet gibi sıralanmaktadır. Bu değişkenler, çalışanların iş doyumunu düzeylerini etkileyen önemli faktörlerdir. Her bir öge, çalışanların işe ve çalışma koşullarına nasıl yaklaştığını, işlerinden aldıkları tatmin düzeyini ve genel olarak iş performanslarını etkiler (Yeğin, 2009). Bu faktörlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerini anlamak, işyerlerinin çalışanlarını daha iyi anlamalarına ve iş doyumunu düzeylerini artırmak için uygun stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir. Bu bağlamda, iş doyumunu üzerindeki bireysel faktörleri daha yakından incelemek, hem çalışanların hem de işverenlerin işyerindeki deneyimlerini geliştirmeye yönelik bilinçli bir çaba gerektirir.

a) Yaş: Yaş, kişinin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olan ve çalışma yaşamındaki deneyimlerin bir yansıması olan faktördür. İş doyumunu, genellikle çalışanın yaşına bağlı olarak değişebilir ve yaşamın farklı evrelerinde farklı düzeylerde olabilir. Örneğin, genç çalışanlar genellikle işlerine karşı daha fazla heyecan duyarlar ve yeni deneyimler kazanmaya daha açıktırlar, bu da iş doyumunu artırabilir (Twenge, 2010). Bununla birlikte, genç çalışanlar genellikle kariyerlerinde daha az deneyime sahip olabilirler ve bu da bazı durumlarda iş doyumunu azaltabilir. Orta yaş grubundaki çalışanlar, genellikle kariyerlerinde belirli bir seviyeye ulaşmış ve deneyim kazanmış olabilirler. Bu dönemde, iş doyumunu genellikle artabilir, çünkü çalışanlar kariyerlerindeki hedeflere yaklaşırlar ve işlerinde daha fazla özgüven kazanırlar (Oshagbemi, 2003). Ayrıca, orta yaş grubundaki çalışanlar genellikle iş-aile dengesini daha iyi sağlamış olabilirler, bu da iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahip olabilir (Rahman ve ark., 2017). Ancak, yaşlanma süreciyle birlikte iş doyumunu üzerinde bazı değişiklikler de olabilir. Özellikle emeklilik öncesi dönemde, bazı çalışanlar işlerinden uzaklaşmaya başlayabilirler ve iş doyumunu düzeyleri azalabilir. Bununla birlikte, bazı çalışanlar emeklilik dönemine yaklaştıkça işlerinden daha fazla zevk alabilirler ve iş doyumları artabilir (Topa ve ark., 2018).

- b) Kişilik özellikleri:** Kişilik, bir bireyin davranışlarını, düşüncelerini ve duygularını belirleyen kalıcı ve özgül özelliklerdir. İş doyumunu üzerindeki kişilik özelliklerinin etkisi oldukça büyüktür. Dışa dönük bireyler genellikle sosyal, enerjik ve girişimci kişilik özelliklerine sahiptirler. İşteki sosyal etkileşimleri ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri genellikle olumlu yönde etkiler. Dışa dönük bireyler genellikle iş ortamında daha fazla işbirliği yaparlar ve sosyal etkinliklerden keyif alırlar, bu da iş doyumunu artırabilir (Gridwichei ve ark., 2020). Ayrıca, uyumlu bireyler genellikle işbirlikçi, nazik ve uyumlu kişilik özelliklerine sahiptirler ve işyerindeki çatışmalardan kaçınırlar. İş arkadaşlarıyla uyumlu ilişkiler kurmak ve işbirliği yapmak, iş doyumunu artırabilmektedir (Lau ve Jin, 2019).
- c) Beklenti:** İş doyumunu üzerinde etkili olan bir diğer bireysel faktör "beklenti"dir. Beklentiler, bir bireyin işinden, işyerinden ve çalışma koşullarından ne tür sonuçlar ve tatminler beklediğini belirler. İş doyumunu üzerindeki beklentilerin karşılanması veya karşılanmaması, çalışanın işle olan memnuniyetini büyük ölçüde etkileyebilmektedir (Liu ve ark., 2016). Birçok çalışan için, adil bir ücret ve iş güvencesi, iş doyumunu üzerinde önemli bir faktördür. Beklentilerini karşılayan bir ücret ve iş güvencesi sağlanması, çalışanın işinden memnun olmasına ve iş doyumunun artmasına katkıda bulunur. Ancak, ücret beklentilerinin karşılanmaması veya iş güvencesinin olmaması, iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Irabor ve Okolie, 2019). Ayrıca birçok çalışan için, kariyerlerinde ilerleme ve gelişme fırsatları önemli bir beklentidir. İşteki performanslarının ve yeteneklerinin tanınması, terfi ve yükselme fırsatları, iş doyumunu artırabilir. Ancak, kariyer ilerleme beklentilerinin karşılanmaması, iş doyumunu azaltmakta ve motivasyonu olumsuz etkileyebilmektedir (Zeb ve ark., 2014).
- d) Mesleki kıdem:** Mesleki kıdem, bir çalışanın belirli bir iş veya sektörde geçirdiği süreyi ifade eder. Mesleki kıdem, genellikle bir çalışanın işteki deneyimini ve uzmanlığını yansıtır. Uzun yıllar boyunca aynı işte çalışan bir çalışan, genellikle işle ilgili derin bir bilgi birikimine ve yeteneklere sahiptir. Bu deneyim ve uzmanlık, iş doyumunu artırabilir çünkü çalışan işle ilgili sorunları daha etkili bir şekilde çözebilir ve daha az denetlenmeye ihtiyaç duyar (Yirmibeş ve Uçar, 2022). Bunun yanında uzun süre aynı işte çalışan bir çalışan genellikle iş güvenliği ve

istikrarı açısından avantajlıdır. Mesleki kıdem, genellikle çalışanın işten ayrılma olasılığını azaltır ve bu da iş doyumunu artırabilir. İş güvenliği ve istikrarı, çalışanın işinden memnun olmasına ve iş doyumunun artmasına katkıda bulunabilir. Ayrıca mesleki kıdem, genellikle kariyer gelişimi ve terfi fırsatları açısından önemlidir. Uzun süre aynı işte çalışan bir çalışan, genellikle işyerinde tanınır ve kariyerinde ilerlemesi için daha fazla fırsata sahip olabilir. Bu durum iş doyumunu artırabilir çünkü çalışanın kendisini değerli ve önemli hissetmesini sağlar (Kaptanoglu, 2020).

e) Medeni durum ve cinsiyet: Bir çalışanın medeni durumu, iş doyumunu üzerinde etkili olabilir. Evli olan bireyler genellikle daha destekleyici bir sosyal yapıya sahip olabilirler. Ayrıca, evli olan bireylerin iş-aile dengesi konusunda daha fazla destek alabileceği ve bu da iş doyumunu artırabileceği gözlemlenmiştir. Ancak, medeni durumun iş doyumunu üzerindeki etkisi kişisel tercihlere ve ilişki kalitesine göre değişebilir (Ernst Kossek ve Ozeki, 1998). Cinsiyet, iş doyumunu üzerinde karmaşık bir etkiye sahiptir. Bazı araştırmalar, kadınların genellikle daha yüksek iş doyumunu düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir (Tiftik, 2021; Demirtaş ve Bal, 2023; Oshagbemi, 2003). Bu durum kadınların işyerinde daha iyi iletişim becerilerine ve sosyal destek sistemlerine sahip olmalarından kaynaklanabilir. Ancak, cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisi kültürel, sosyal ve endüstriyel faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir (Naz ve Sharma, 2017).

2.1.2.2. Örgütsel faktörler

İş doyumunu, çalışanların yaptıkları işten aldıkları tatmin ile memnuniyet düzeyini ifade eder ve işyerindeki birçok faktörden etkilenir. Bu faktörlerden bazıları örgütsel yapı ve iş ortamıyla ilgilidir. Örgütsel faktörler, işyerindeki çalışma koşulları, maaş ve ödüller, terfi ve kariyer gelişimi fırsatları, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, sosyal haklar ve denetim gibi unsurları içerir. Bu faktörler, çalışanların işlerinden memnun olmalarını ve iş doyumlarını artırmalarını etkiler (Küsbeci, 2022). Bu bağlamda örgütsel faktörlerin iş doyumunu üzerindeki etkileri incelenecek ve işyerlerinin çalışanlarını daha iyi anlamalarına ve iş doyumunu artırmak için uygun stratejiler geliştirmelerine yardımcı olacak önemli noktalar ele alınacaktır. İş doyumunu üzerinde etkisi olan bazı örgütsel faktörler şu şekildedir;

- a) **İş:** İş doyumu üzerinde etkili olan örgütsel faktörlerden biri "iş" faktörüdür. İş faktörü, çalışanların yaptıkları işin doğası, içeriği, zorluk derecesi ve anlamı gibi unsurları içerir. İş doyumu genellikle çalışanın yaptığı işin doğası ve içeriğiyle ilişkilidir. İşin ilgi çekici, motive edici ve anlamlı olması, iş doyumunu artırabilmektedir (Ravari ve ark., 2022). Örneğin, çalışanların kendilerini yeteneklerine uygun gördükleri ve ilgi duydukları işlerde çalışmaları, iş doyumunu artırabilir. İşin zorluk derecesi ve çeşitliliği, iş doyumu üzerinde etkili olabilir. Çalışanlar genellikle işlerinde meydan okuyucu ve çeşitli görevlerle karşılaşmak isterler. Tek tip ve rutin işler, iş doyumunu azaltabilirken, çeşitli ve ilgi çekici işler, iş doyumunu artırabilir. İşin kişiye sağladığı farklı görevler, öğrenme ve sorumluluk alma fırsatları gibi durumların derecesidir. Araştırmalar, iş özelliklerinin ve karmaşıklığının kişilik ile iş tatmini arasında aracı bir etkiye sahip olduğunu ve çalışanların yaratıcı ihtiyaçlarını karşıladıklarında daha fazla tatmin olduklarını ortaya koymuştur (Luthans, 2011). Ayrıca Koustelios ve Tsigilis (2005) iş tatmininin öncelikle işin kendisinden, ardından da denetim ve çalışma koşullarından etkilendiğini ortaya koymuştur. Koustelios ve Tsigilis (2005) de işin kendisinin temel olarak iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.
- b) **Maaş:** Hizmet karşılığında edinilen kazancın ve bunu kurumdaki her çalışanın pozisyonuna göre adil belirleme önemlidir. Bakan ve Sözbilir (2015) tarafından Türkiye'deki sulama birliklerinde çalışan 158 çalışanla gerçekleştirilen araştırmaya göre, ücret memnuniyetine ilişkin çalışmalarındaki önerilere verilen yanıtlar, Türkiye'de çalışanların bu konuda memnun olduklarını ortaya koymuştur. Para, kişilerin sadece ana ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmakla kalmaz; aynı zamanda daha yüksek bir tatmin düzeyine ulaşmanın bir yoludur. Çalışanlar genellikle parayı, yönetimin şirkete yaptıkları katkıyı nasıl değerlendirdiğinin bir sonucu olarak görürler (Luthans, 2011). Kişilerin yaptıkları işin karşılığında bekledikleri ücreti alması ya da bu ücretle ekonomik ihtiyaçlarını karşılayabilmesi onların işe karşı tutumlarını pozitif olarak etkilemekte ve kişilerin iş doyumu artmaktadır (Erdoğan, 2007).
- c) **Terfi ve ödül sistemi:** Kişinin işine yönelik düşüncelerine olumlu yön veren iş doyumu faktörlerinden biridir. Kişinin işinde daha üst bir pozisyona gelme fırsatına sahip olması ve bu fırsattan hak ettiği zamanda faydalanmasının iş

tatminini arttırması ile ilgilidir (Erdoğan, 2007). Mesleğinde yükselmesi gerektiğine inanan çalışanlar, beklenen artış gelmeyince iş tatminsizliği yaşayabilmektedir. Ancak çalışanlara terfi fırsatı verilmesi maddi kazancı ve günlük yaşamdaki toplumdaki konumunu artıracığından oldukça önemlidir. Çalışanların işlerinde başarılı olmaları neticesinde terfi olma fırsatına sahip olacaklarını bilmeleri ve adil bir sistem yapısına sahip olmaları, iş doyum düzeylerini iyi anlamda etkileyecektir (Türk, 2007). İşyerinde kişinin yaptığı işten dolayı maddi veya manevi yüceltilmesi ve bu ödül sisteminin adil yürütülmesi iş tatminini artırmaktadır. Çalışan işyerinde adil bir ödül sistemine sahip olduğunda başarısının iyi karşılanacağını hisseder ve yaptığı işin sonucunu alacağına inanır (Eğinli, 2009). Silah'a (2007) göre ödül alan öğretmen mutlu ve üretkendir. Gürsel (2003) ödül almayan öğretmenlerin örgütte uzun süre kalamayacağını belirtmiştir. Ödülün öğretmeni motive edeceği, psikolojik olarak tatmin edeceği ve mutlu edeceği, öğretmenin mesleğe bağlılığını pozitif anlamda etkileyerek daha etkili çalışmasını sağlayacağı söylenebilir.

- d) Denetim:** İş doyumunu üzerinde etkili olan örgütsel etmenlerden biri de denetimdir. Denetim, çalışanların performanslarını yönetmek, rehberlik etmek ve desteklemek için yöneticiler veya üstler tarafından sağlanan sürekli geri bildirim ve yönlendirmedir. Etkili bir denetim, çalışanların performanslarını geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Yöneticiler, düzenli geri bildirimlerle çalışanların güçlü yönlerini tanımlayabilir, gelişim alanlarını belirleyebilir ve onlara gerekli destek ve yönlendirmeyi sağlayabilir. Bu tavırlar çalışanların işlerinde başarılı olmalarını ve bu başarılarından memnun olmalarını sağlayabilmektedir (Hidayatullah ve ark., 2020). Etkili bir denetim, çalışanların motivasyonunu artırabilir. Yöneticiler, çalışanların işlerindeki başarılarını takdir ederek ve onları destekleyerek motivasyonlarını artırabilirler. Ayrıca, çalışanlara hedefler belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşmaları için gerekli kaynakları sağlamaları konusunda rehberlik ederek motivasyonlarını artırabilirler (Strachan ve ark., 2012).
- e) İş arkadaşları:** Bir kişinin teknik uzmanlık ve sosyal destek açısından işyerindeki diğer çalışanlara yardım etmesi, meslektaşlarıyla olan ilişkileri kapsamındadır. Dost canlısı, işbirlikçi çalışanlar ve ekip üyeleri, çalışan memnuniyeti için mütevazı bir nedendir. İyi bir iş çevresi veya etkili bir çalışma grubu işleri daha keyifli duruma getirir (Luthans, 2011).

f) Sosyal haklar: İş doyumu üzerinde etkili olan örgütsel faktörlerden biri "sosyal haklar"dır. Sosyal haklar, çalışanların işyerinde sahip oldukları sosyal ve mali hakları içerir ve genellikle işveren tarafından sağlanır. Bu haklar, çalışanların işlerinden memnuniyetini ve iş doyumunu artırmaya yönelik önemli bir rol oynar (Kjeldsen ve Andersen, 2013). Çalışanlar için iş güvencesi, iş doyumu üzerinde önemli bir faktördür. İş güvencesi, çalışanların işlerinin güvenli olduğunu ve gelecekte işlerini kaybetme korkusu olmadan çalışabileceklerini bilerek daha güvende hissetmelerini sağlar. Bu da iş doyumunu artırır (Irabor ve Okolie, 2019). Çalışanlar için sağlık sigortası, hastalık izni ve diğer sağlık avantajları gibi sosyal haklar, iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Çalışanlar, sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli sağlık hizmetlerine erişebildiklerinde ve sağlık sigortası tarafından kapsandıklarında daha güvende ve güvende hissederler. Ayrıca çalışanlar için emeklilik ve emeklilik planlarına erişim sağlamak, onların geleceklerini güvence altına alır ve finansal istikrarlarını artırır. Emeklilik planlarına katılım, çalışanların uzun vadeli hedeflerine yönelik bir hissiyat ve motivasyon sağlayabilir, bu da iş doyumunu artırır (Voordt ve Jensen, 2023).

2.2.2. İş Doyumunu Açıklayan Kuramlar

2.2.2.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Maslow'un teorisi, insanların ihtiyaçlarının temelden üst seviyeye kadar değiştiğini öne sürmektedir. Bu ihtiyaçlar her insanda fizyolojik, emniyet ve güvenlik, sosyal statü ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları olmak üzere hiyerarşik bir şekilde mevcuttur. Bir ihtiyacın karşılanmaması, bir sonraki ihtiyaç düzeyini etkileyebilir. Düşük düzeydeki ihtiyaçlar, yüksek düzeydeki ihtiyaçlar harekete geçmeden önce gelmekte, böylece ihtiyaçlar sırayla karşılanmaktadır (Üstündağ, 2022).

Maslow'un teorisinin mantığı, kişinin ancak önceki ihtiyaç karşılandığında bir sonraki seviyeye ilerleyebileceği şeklindedir. Bu durum, motivasyon ve tatmin arasındaki belirgin ilişkiyi gösterir ve dolayısıyla birey, daha düşük bir ihtiyaçla tatmin olduğunda, hiyerarşideki bir sonraki ihtiyaç tarafından motive edilecektir. Maslow, ihtiyaç karşılandığında motivasyonun sona erdiği sonucuna varmıştır (Saydam, 2006). Maslow, işyeri dışından kaynaklanan dış ihtiyaçları göz ardı etmiş ve yalnızca iç

ihtiyaçlara bakmıştır. Maslow, yüksek ihtiyaçtan önce düşük ihtiyaın karşılanmasının önemli olduğuna dikkat çekerek, vurgulanan ikinci ihtiyaçların yöneticiler tarafından işyerinde olumlu pekiştirme sağlamak için kullanılabileceğini, aynı zamanda kişisel gelişimin öneminin farkında olunabileceğini belirtmiştir (Winkelman, 2015).

2.2.2.2. Herzberg'in çift faktör kuramı

Frederick Herzberg'in 1950'lerin sonlarında ortaya çıkardığı ift Faktör Teorisi, iş tatminini incelemek için kullanılan önemli modellerden biridir. Bu teoriye göre, iş tatmini "motivasyon faktörleri" ve "hijyen faktörleri" olmak üzere iki etmenden oluşmaktadır. Motivasyon faktörleri, bireyin işin özüyle ilgili unsurları içermekte olup başarı, tanınma, işin kendisine duyulan ilgi, sorumluluk ve terfi gibi içsel güdülenme kaynaklarını kapsamaktadır. Bu faktörler, bireyin iş tatminini artırmakta ve motive olmalarını sağlamaktadır. Hijyen faktörleri ise işin çevresel koşullarıyla ilgilidir ve ücret, yönetim tarzı, çalışma koşulları, işyeri politikaları, kişilerarası ilişkiler ve iş güvenliği gibi unsurlara odaklanmaktadır. Bu faktörler yeterli düzeyde karşılanmadığında iş tatminsizliğine neden olmakta, ancak varlıkları iş tatminini artırmamaktadır (Dartey-Baah ve Amoako, 2011).

Herzberg'e göre, motivasyon faktörlerinin varlığı iş tatminini artırırken, hijyen faktörlerinin eksikliği iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Bu nedenle, yöneticiler çalışanların iş tatminini artırmak için motivasyon faktörlerini geliştirmeye, hijyen faktörlerini ise en azından belirli bir seviyede tutmaya zen göstermelidirler. Herzberg'in ift Faktör Teorisi'ne göre, motivasyon faktörleri işin özüyle doğrudan ilişkilidir ve başarma, tanınma, işin kendisine duyulan ilgi gibi içsel güdülenme unsurlarını kapsamaktadır. Herzberg'in temel vurgusu, çalışanların performanslarını artırmak ve iş tatminlerini yükseltmek için motivasyon faktörlerinin varlığının önemlidir. Bu, ister dışsal tanınma ister işin doğası gereği keyif verici olması şeklinde olsun, performans ile ödül arasında doğrudan bir bağlantının kurulması gerektiği anlamına gelmektedir. Öte yandan hijyen faktörleri, işin çevresel koşullarıyla ilgilidir ve şirket politikaları, yönetim tarzı, denetim, insanlar arasındaki ilişkiler, çalışma koşulları, maddi kazanç, statü ve ahlaki değerler gibi unsurlara odaklanmaktadır. Hijyen faktörlerinin yeterli düzeyde karşılanmaması, çalışanlarda iş tatminsizliğine neden

olmaktadır. Ancak bu faktörlerin varlığı, doğrudan iş tatminine yol açmamaktadır (Herzberg, 1990).

2.2.2.3. Adams'ın geliştirdiği eşitlik kuramı

J. Stacy Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Kuramı, iş doyumunu açıklamak için kullanılan önemli modellerden biridir. Bu kuram, bireylerin örgüte katkıları ile elde ettikleri kazanımlar arasındaki dengeyi değerlendirerek iş doyumunu belirlediklerini öne sürmektedir (Mercanlıoğlu, 2012). Eşitlik Kuramı'na göre iş doyumunu şu şekilde ele alınmaktadır:

Kuram, bireylerin kendi katkı-kazanım oranlarını, diğer kişilerin katkı-kazanım oranlarıyla karşılaştırdığını varsayar. Katkıları, eğitim, deneyim, çaba, yetenek gibi unsurları içerirken, kazanımlar ise ücret, terfi, statü, tanınma gibi örgütten elde edilen faydaları kapsar. Eğer birey, kendi katkı-kazanım oranının, diğerleriyle benzer olduğunu algılayorsa, bu durumda eşitlik algısı oluşur ve birey iş tatmini yaşar. Ancak birey, kendisinin daha fazla katkıda bulunduğunu ancak diğerlerinden daha az kazanım elde ettiğini düşünürse, eşitsizlik algısı oluşur ve iş tatminsizliği yaşar (Al-Zawahreh ve Al-Madi, 2012).

Algılanan eşitsizlik durumunda, Adams'a göre bireyler bu dengesizliği azaltmaya çalışırlar. Katkılarını azaltmak, daha fazla kazanım talep etmek, görev değişikliği istemek veya işten ayrılmak gibi davranışlar sergilerler. Eşitlik Kuramı, bireylerin sadece nesnel gerçeklikler değil, algılara göre hareket ettiklerini vurgulaması açısından önemlidir. Bu nedenle, yöneticiler çalışanların eşitlik algılarını doğru şekillendirmeye ve örgütte adil bir ödül sistemi oluşturmaya özen göstermelidirler. Böylece çalışanların iş tatmini artırılabilir (Adams, 1965).

2.2.2.4. Vroom'un geliştirdiği beklenti kuramı

Elton Mayo ve Douglas McGregor'un çalışmalarının ardından, Victor Vroom'un geliştirdiği ve 1964'te yayınladığı Beklenti Kuramı (Expectancy Theory), iş motivasyonunu açıklamak için önemli bir teoridir. Vroom'un teorisi, bireylerin davranışlarını belirleyen unsurları anlamaya odaklanır ve işteki performansı etkileyen

faktörleri açıklamaya çalışır. Bu kurama göre, bir çalışanın motivasyonu ve dolayısıyla iş doyumu, üç temel faktöre bağlıdır (Astudillo-Rodas ve Riccucci, 2021):

- **Beklenti (Expectancy):** Bu kavram, bireyin belirli bir çabanın belirli bir performansa yol açacağına olan inancını ifade eder. Yani, bir kişinin belirli bir çaba sarf etmesinin, istenen bir sonuca ulaşmasını sağlayacağına olan inancıdır (Chiang ve Jang, 2008). Örneğin, bir çalışanın daha fazla çalışması, daha yüksek performans sergilemesine yol açacaksa, bu kişinin çabası ve performans arasında güçlü bir beklenti vardır.
- **Değer (Valence):** Bu kavram, bireyin belirli bir sonuca ulaşmasının onun için ne kadar değerli olduğunu ifade eder. Yani, bir sonucun kişi için ne kadar cazip veya çekici olduğudur. Örneğin, bir çalışan için yüksek performans göstermek, terfi etmek veya ek bir ödül almak değerli sonuçlar olabilir (De Simone, 2015).
- **Enstrümentalite (Instrumentality):** Bu kavram, belirli bir performans seviyesinin belirli bir sonuca yol açacağına olan inancı ifade eder. Yani, bireyin belirli bir performans seviyesinin istenen sonuca ulaşmak için gerçekten etkili olup olmayacağına olan inancıdır. Bir çalışanın daha yüksek bir performans göstermesinin terfi edilmesine gerçekten yol açıp açmayacağına olan inancı örnek olarak verilebilir (Chiang ve Jang, 2008).

Vroom'un Beklenti Kuramı'na göre, bir çalışanın iş doyumu, bu üç faktörün çarpımına bağlıdır. Eğer çalışan, belirli bir sonucu değerli bulursa (yüksek valens), daha fazla çaba gösterirse bu sonuca ulaşacağına inanırsa (yüksek bekleyiş) ve bu sonucun arzu edilen ödüle yol açacağını düşünürse (yüksek araçsallık), o zaman motivasyonu ve iş doyumu yüksek olacaktır (Khan ve ark., 2021). Yöneticiler, çalışanların iş doyumunu artırmak istiyorlarsa, bu üç faktörü dikkate almalı ve çalışanların beklentilerini, değerlerini ve algılarını doğru bir şekilde yönetmelidirler. Örneğin, performans değerlendirme sistemini adil ve şeffaf hale getirerek çalışanların bekleyişlerini artırabilir, ödül ve teşvik sistemini gözden geçirerek valensi artırabilir ve terfi kriterlerini net bir şekilde belirleyerek araçsallığı güçlendirebilirler.

2.2.3. İş Doyumunun Önemi

İş doyumu, hem işverenler hem de çalışanlar için son derece önemli bir konudur. İş doyumu, çalışanların işlerinden aldıkları tatmin ve memnuniyet düzeyini ifade eder ve işyerindeki birçok faktörden etkilenir. İş doyumu, işverenler açısından işyerindeki verimliliği artırmak, çalışanların tutumunu ve bağlılığını sağlamak ve işyerindeki olumlu bir çalışma ortamını sürdürmek için kritik bir faktördür. Aynı zamanda, çalışanlar için iş doyumu, işlerinden keyif almak, motivasyonlarını artırmak, işyerindeki stresi azaltmak ve iş-yaşam dengesini sağlamak için ciddi bir öneme sahiptir (Pelit ve Çetin, 2022). Bu çalışmada İş doyumunun önemi iş veren açısından ve çalışan açısından ayrı ayrı ele alınmıştır.

2.2.3.1. İşveren açısından önemi

İş doyumu, işverenler açısından son derece önemli bir kavramdır. İşverenler için iş doyumu, işyerindeki verimliliği artırmak, çalışanların tutumunu ve bağlılığını güçlendirmek ve işyerindeki olumlu bir çalışma ortamını sürdürmek için kritik bir unsurdur. İş doyumu, işverenlerin işyerindeki verimliliği artırmasına yardımcı olabilmektedir (Khan ve ark., 2021). Memnun ve mutlu çalışanlar, genellikle daha motive olur ve işlerine daha fazla bağlılık gösterirler. Bu da işyerindeki performanslarını artırır ve işverenin hedeflerine ulaşmasını sağlar. Ayrıca, iş doyumu arttıkça, çalışanların işlerinde daha fazla zaman geçirmeye istekli olmaları ve işlerine daha fazla dikkat vermeleri muhtemeldir, bu durumun verimliliği artırması muhtemeldir (Irabor ve Okolie, 2019).

İş doyumu, işverenlerin çalışanların tutumunu ve bağlılığını güçlendirmesine yardımcı olabilir. Çalışanların memnuniyeti, genellikle işverene karşı daha pozitif bir tutum sergilemelerine sebep olur. İş doyumu arttıkça, çalışanlar işverenlerine daha sadık olabilir, işyerinde daha uzun süre kalmaya istekli olabilir ve işverenlerinin hedeflerini desteklemek için daha fazla çaba harcayabilmektedirler (Long ve ark., 2012). İş doyumu, işyerindeki olumlu bir çalışma ortamının sürdürülmesine yardımcı olmaktadır. İyi bir iş doyumu, çalışanlar arasında olumlu bir atmosfer yaratabilir ve işyerindeki stresi azaltabilir. Bu da işyerindeki ilişkileri güçlendirebilir, işbirliğini teşvik edebilir ve çalışanların moralini yükseltebilir. Sonuç olarak, iş doyumu arttıkça,

işverenler olumlu bir işyeri kültürü oluşturabilir ve çalışanların işlerinden daha fazla keyif almalarını sağlayabilir (Navas ve Vijayakumar, 2018).

İş tatmini, işten ayrılma oranlarının azalmasına yardımcı olabilir. Alam ve Asim (2019)'a göre çalışanların örgütün önemli bir parçasıdır ve işten duyulan memnuniyetin, işten ayrılma niyetine yol açan önemli bir faktör olduğu söylenmektedir. Ciro, çalışanların tutumundan etkilenir; hem sektöre olumlu hem de olumsuz etkisi olabilir. İşten ayrılma niyetinin artması kötü bir etki oluşmasına neden olmaktadır. Bir çalışanın şirketten ayrılması pahalıya mal olur ve yeni işe alınan kişinin alışması için zamana ihtiyacı olur veya maliyetli olur. Memnun ve mutlu çalışanlar, genellikle işlerinden memnun oldukları için iş değiştirmeye daha az eğilim gösterirler. Bu da işverenlerin personel değişikliği ve işten ayrılma maliyetlerini azaltabilmektedir.

İş tatmini, işveren markasını ve itibarını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Tanwar ve Prasad (2016)'ın yaptığı çalışmaya göre işveren markası iş tatmininin kritik bir belirleyicisidir. İşveren markasının altı boyutunun tamamının (eğitim ve gelişim, itibar, organizasyon kültürü ve etiği ve kurumsal sosyal sorumluluk, iş-yaşam dengesi ve çeşitlilik) iş tatmininin kritik belirleyicileri olduğu bulunmuştur. Ayrıca cinsiyetin işveren markası boyutları ile iş tatmini arasındaki bağlantıda toparlayıcı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. İşyerinden memnun ve mutlu çalışanlar, işverenlerinin iyi bir işyeri olduğunu başkalarına aktarabilirler, bu da işverenin itibarını güçlendirebilir ve organizasyonun rekabet avantajını artırabilir.

2.2.3.2. Çalışan açısından önemi

İş doyumunun çalışanlar açısından önemi, iş yaşamının karmaşıklığı ve çalışanların refahı üzerindeki etkisi göz önüne alındığında oldukça fazladır. Bu kavram, bir çalışanın işinden elde ettiği tatmin ve memnuniyet duygusunu ifade eder ve bireyin işyerinde yaşadığı duygusal deneyimlerin bir göstergesi olarak kabul edilir. Yüksek iş doyumuna sahip çalışanlar, işlerini daha anlamlı ve tatmin edici bulur ve bu durum onların işyerinde daha motive, üretken ve bağlı olmalarını sağlar (Eğimli, 2009).

İş doyumunun çalışanlar açısından birçok faydası vardır. Bunlardan bazıları şunlardır:

- **Motivasyon:** Çalışan motivasyonu, bir çalışanın işine olan ilgi, enerji ve kararlılık düzeyini ifade ederken, iş doyumunu ise bir çalışanın işinden aldığı tatmin ve memnuniyet duygusunu ifade eder. Yüksek iş doyumuna sahip çalışanlar, işlerini daha anlamlı ve tatmin edici buldukları için daha motive olurlar (Jalagat,2016). Bu durum, daha yüksek performans ve üretkenliğe yol açar. Marinak ve Gambrell (2008) motivasyonun, çalışanların davranışlarına hedef ve yön sağlayan psikolojik bir süreç veya çalışan memnuniyetini karşılamaya yönelik içsel bir dürtü olduğu kadar örgütsel davranışla ilgili iç süreçler ve dış güçler olduğunu ifade etmiştir. Çalışanların iş tatmini, işe bağlılık için ödülün rolü arasında köprü vazifesi gören bir unsurdur (Brown, 2014), dolayısıyla bağlılığın öncüllerinin işte tatmin olmaktan kaynaklandığı söylenebilir.
- **Bağlılık:** Çalışan bağlılığı, bir çalışanın bir kuruluşa veya şirkete olan bağlılığıdır ve bu, kuruluş veya şirket için en iyi çabayı gösterme taahhüdünde görülebilir. (Valentino ve Haryadi, 2016). Saputra ve Mahaputra (2022)'ya göre bağlılık, kişinin örgütte kalması ve örgütsel hedeflere ulaşmak için çok çalışmaya istekli olması durumudur. Çalışanın örgütten istediğini alması durumunda hem çalışanın iş motivasyonu artacak hem de iş performans ve iş doyumunu artacaktır. İş doyumunun yüksek olması, çalışanların işyerine ve iş arkadaşlarına daha bağlı olmalarını sağlar. Bu da, çalışan devir oranını düşürür ve kurumsal sadakati artırır.
- **Refah:** İş doyumunun yüksek olması, çalışanların genel refahı üzerinde de olumlu bir etkiye sahiptir. Bu durum, daha az stres, daha yüksek yaşam doyumunu ve daha iyi bir zihinsel ve fiziksel sağlık ile ilişkilendirilmiştir (Thielmann ve ark., 2022).
- **Yaratıcılık ve yenilik:** Yüksek iş doyumuna sahip çalışanlar, daha yaratıcı ve yenilikçi olma eğilimindedirler. Bu da, kurumların rekabetçi pazarda öne çıkmasına yardımcı olur.

İş doyumunun, çalışanlar ve kurumlar için birçok faydası vardır. Yüksek iş doyumuna sahip çalışanlar, daha motive, üretken, bağlı ve yaratıcı olma eğilimindedirler. Bu durum da, kurumların başarısına önemli katkıda bulunur. Bu nedenle, işverenlerin çalışanların iş doyumunu artırmak için gerekli adımları atmaları oldukça önemlidir.

2.2.4. Sağlık Kuruluşlarında İş Doyumu

Sağlık hizmetleri, toplumun refahı ve sağlığı için hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle, sağlık kuruluşlarında çalışan personelin iş doyumu, hasta bakımının kalitesi ve kurumun verimliliği açısından kritik bir rol oynamaktadır (Gençer ve ark., 2021). Çalışanların memnuniyeti, motivasyonu ve bağlılığı doğrudan hizmet kalitesini etkilemektedir. Belirli bir sosyal, maddi, finansal ve insan kaynakları ortamında, mümkün olan en iyi nitelikte sağlık hizmeti sunmak, sağlık örgütlerinin ve her bir sağlık kuruluşunun temel amacıdır. Bu amaca ulaşmak, sağlık kuruluşlarında istikrarlı ve nitelikli bir iş gücü gerektirir. İnsan kaynakları yönetiminin hizmet kalitesi üzerinde beklenen önemli etkisi ve kalite sistemlerindeki kapsamının artması nedeniyle, bir sağlık kuruluşunun kalite sisteminin iyileştirilmesinin ilk aşamalarında öncelikle insan kaynaklarının niteliğine dikkat etmesi önemlidir. Çalışanın iş memnuniyetine önem vermek, insan kaynakları kalitesinin öncelikli maddesidir (Bhatnagar ve Srivastava, 2012). Özellikle birçok araştırmacı, sağlık personelinin iş tatmini ile bu sağlık bakım ortamlarındaki hizmetlerden hasta memnuniyeti arasında güçlü olumlu ilişkiler olduğunu göstermiştir (Garman ve ark., 2002; Platis ve ark., 2015; De Simone ve ark., 2018).

Sağlık kuruluşların verimliliği büyük ölçüde çalışanlarının moral-motivasyon durumuna bağlıdır. Davranışsal ve sosyal bilim araştırmaları, iş tatmini ile iş performansı arasında bağlantı olduğunu göstermektedir (Bowron ve Todd, 1999). Sağlık çalışanları arasında iş tatmini ve motivasyon, evrensel ve güncel bir sorundur (Kavanaugh ve ark., 2006; Platis ve ark., 2015; Parveen ve ark., 2017). Örneğin düşük iş tatmini, doktorların işten ayrılmasının artmasına yol açarak tıbbi bakım süreçlerini olumsuz yönde etkiler (Buchbinder ve ark., 2001; Pathman ve ark., 2002). Sonuç olarak, iş tatminini teşvik eden bir ortam oluşturarak, kendisi de motive olmuş bir sağlık yöneticisi, üretken ve tatmin olmuş çalışanlar oluşmasını sağlayabilir. Bu da daha kaliteli hasta bakımına ve daha fazla hasta memnuniyeti gelişmesine olanak sağlayacaktır.

2.2.5. Hemşirelerde İş Doyumu

Hemşirelik mesleği, insanlara hizmet etme ve bakım verme konusunda oldukça zorlu bir meslektir. Hemşireler, günlük çalışmalarında birçok stres faktörüyle karşı

karşıya kalmaktadır. Bu nedenle, hemşirelerin iş doyumu seviyeleri, hem kendileri hem de hastaların sağlığı ve bakım kalitesi açısından büyük önem taşımaktadır (Karagözoğlu, 2008).

İş doyumu, hemşirelerin işlerine karşı genel tutum ve duygularını yansıtır. Yüksek iş doyumu, hemşirelerin daha motive olmasını, daha yüksek performans göstermesini ve işlerinde kalmaya devam etmesini sağlar. Öte yandan, düşük iş doyumu, hemşirelerin tükenmişlik yaşamasına, işten ayrılma oranlarının artmasına ve hasta bakımının kalitesinin düşmesine neden olabilir (Hoş ve Oksay, 2015).

Hemşirelerin iş doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar arasında ücret ve yan haklar, çalışma koşulları, yönetim tarzı, iş yükü, kariyer fırsatları, hasta-hemşire ilişkileri, ekip çalışması ve kurumsal destek yer almaktadır (Lee ve ark., 2014).

- **Ücret ve yan haklar:** Hemşireler, genellikle ağır ve stresli iş yükleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle, adil ve rekabetçi bir ücret politikası, hemşirelerin iş doyumunu artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, sağlık sigortası, emeklilik planları gibi yan haklar da hemşirelerin motivasyonunu olumlu yönde etkileyebilir.
- **Çalışma koşulları:** Hemşireler, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında daha verimli olabilirler. Uygun çalışma saatleri, yeterli dinlenme molaları, uygun ekipman ve malzemeler, hemşirelerin iş doyumunu artırabilir.
- **Yönetim tarzı:** Destekleyici ve katılımcı bir yönetim tarzı, hemşirelerin iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir. İyi bir iletişim, geri bildirim mekanizmaları ve karar alma süreçlerine katılım, hemşirelerin motivasyonunu artırabilir.
- **İş yükü:** Hemşireler, genellikle aşırı iş yükü ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, stres ve tükenmişliğe neden olarak iş doyumunu düşürebilir. Uygun iş yükü dağılımı ve yeterli personel istihdamı, hemşirelerin iş doyumunu artırabilir.
- **Kariyer fırsatları:** Hemşirelik mesleğinde, terfi imkanları, eğitim ve gelişim programları, hemşirelerin motivasyonunu ve iş doyumunu artırabilir. Kişisel ve mesleki gelişim fırsatları sunmak, hemşirelerin bağlılığını güçlendirebilir.
- **Hasta-hemşire ilişkileri:** Hasta memnuniyeti ve iyi hasta-hemşire ilişkileri, hemşirelerin iş doyumunu doğrudan etkileyebilir. Hastalarla olumlu etkileşimler, hemşirelerin başarı duygusunu ve motivasyonunu artırabilir.

- **Ekip çalışması:** Sağlık hizmetlerinde ekip çalışması hayati öneme sahiptir. İyi işleyen bir ekip, hemşirelerin iş doyumunu artırabilir ve hasta bakımının kalitesini yükseltebilir.
- **Kurumsal destek:** Yönetimin desteği, uygun eğitim ve gelişim fırsatları, iyi bir kurumsal kültür ve çalışan refahı programları, hemşirelerin iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir.

Ameliyathane, sağlık hizmetlerinin sunulduğu kritik bir bölüm olarak dikkat çeker ve sağlık personelinin en önemli unsurlarından birini oluşturan hemşireler burada hayati bir rol oynarlar. Ameliyat öncesi hazırlık, operasyon sırasında hasta bakımı ve ameliyat sonrası takip gibi pek çok aşamada hemşirelerin katkıları hayati öneme sahiptir (Nilsson ve ark., 2010).

Ameliyathane hemşireleri için iş doyumunu, ameliyathane ortamında yürütülen çalışmaların sonucunda elde ettikleri memnuniyet duygusu olarak ifade edilebilir (Chen ve ark., 2009).

Ameliyathane hemşireleri, operasyon sürecinin başından sonuna kadar hastaların bakımını üstlenirler. Bu süreç, hastaların ameliyat öncesinde hazırlanması, ameliyat sırasında monitorizasyonun sağlanması, cerrahi ekibin ihtiyaçlarının karşılanması, hastanın durumunun izlenmesi ve ameliyat sonrası iyileşme sürecinin yönetilmesi gibi çeşitli aşamalardan oluşur. Hemşireler, bu süreçte sağlık ekip üyeleri arasında koordinasyonu sağlarlar ve hastanın sağlık ve güvenliğini en üst düzeyde tutmak için gereken tüm önlemleri alırlar (Hannani ve ark., 2020). Ameliyathane hemşirelerinin rolü, sadece hastaların fiziksel ihtiyaçlarını değil, aynı zamanda duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını da karşılamayı içermektedir. Operasyon öncesi ve sonrası dönemlerde hastaların kaygılarını hafifletmek, bilgilendirmek ve desteklemek ameliyathane hemşirelerinin önemli görevlerindendir. Ayrıca, cerrahi müdahaleler sırasında beklenmedik durumlarla başa çıkmak ve acil durum müdahalelerinde bulunmak da hemşirelerin uzmanlık alanına girer (Ingstad ve ark., 2023).

Hemşirelerin ameliyathanelerdeki üstlendikleri sorumluluklar sağlık hizmetlerinin kalitesi ve hasta güvenliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Doğru ve etkili bir şekilde yerine getirildiğinde, hemşirelerin ameliyat sürecindeki katkıları, hastaların daha iyi sonuçlar elde etmesine ve komplikasyon riskinin azaltılmasına

yardımcı olabilir. Bu nedenle, hemşirelerin ameliyathanelerdeki yerinin ve öneminin anlaşılması; sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi ve hasta bakım standartlarının yükseltilmesi için kritik bir adımdır (Tak, 2010).

Sonuç olarak, hemşirelerin iş doyumunu, hasta bakımının kalitesi ve sağlık hizmetlerinin etkinliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Yöneticiler, hemşirelerin iş doyumunu artırmak için ücret politikalarını, çalışma koşullarını, yönetim tarzını, iş yükü dağılımını, kariyer fırsatlarını, hasta-hemşire ilişkilerini, ekip çalışmasını ve kurumsal desteği gözden geçirmelidir. Yüksek iş doyumuna sahip hemşireler, daha motive, daha bağlı ve daha üretken olacak, bu da hasta bakımının kalitesini yükseltecektir (Bağcı, 2016).



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu düzeylerini değerlendirmeye yönelik tanımlayıcı bir çalışma özelliği taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Soruları

Araştırma kapsamında hazırlanan ankette aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu nasıldır?
2. Hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine göre iş doyum düzeyleri değişmekte midir?
3. Hemşirelerin çalışma özellikleri ve kurumda yapılan eğitim programları iş doyum düzeylerini etkilemekte midir?

3.3. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini; iki eğitim araştırma ve bir şehir hastanesinin toplam 8 ameliyathanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Örneklem hesaplaması yapılırken evreni bilinmeyen yöntemlerden Cohen etki büyüklüğü dikkate alındı. 296 ameliyathane hemşiresinin gönüllü katılımıyla yapılan bu çalışmada veri toplama aracı olarak Çalışan Bilgi Formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

Örneklem Kriterleri;

- Ameliyathane hemşiresi olarak çalışmak
- Çalışmaya katılmaya gönüllü olmak
- En az 1 yıl ameliyathanede çalışmış olmak

3.4. Veri Toplama Araçları

3.4.1. Minnesota İş Doyum Ölçeği (Ek 1)

Bilimsel araştırmalarda, çalışanların iş doyum düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan bu model, 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir (Keser, 2006). Ölçek 1985 yılından Aslı Baycan tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik güvenirlik çalışması yapılmıştır (Cronbach Alpha= 0.77). İçsel ve dışsal iş tatmini etkenlerini ortaya çıkaran alt boyutlardan oluşan 20 maddelik beşli Likert tipi bir araçtır.

İç Doyum: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerinden oluşmuştur. Bu maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile iç doyum puanı elde edilmektedir.

Dış Doyum: 5.6.12.13.14.17.18.19 maddelerinden oluşmuştur. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur.

Genel doyum: Ölçekte bulunan tüm maddeleri içermektedir. Bu boyutlandırmanın kriterlerinden çıkarılan puanlamaların toplamının 20'ye bölünmesi ile genel doyum puanı bulunmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, 20 "ye inmesi doyum düzeyinin düştüğünü, 100" e çıkması ise yükseldiğini göstermektedir.

Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumunu az, 3'ten büyük ise iş doyumunu fazla olarak değerlendirilmektedir (Baycan, 1985).

Tablo 3. 1. İş Doyumu Ölçeğinin İç Tutarlılığı

İş Doyumu Ölçeği	
Madde Sayısı	20
Ortalama ve Standart Sapma	3,28±0,48
Cronbach Alfa Değeri	0.93
İç Tatmin	0,91
Dış Tatmin	0,84

Yaptığımız çalışma sonucunda, ölçeğin ortalamasının $3,28 \pm 0,48$, iç tutarlılık katsayısının ise 0.93 olduğu saptanmıştır. Alt boyutlardan iç tatminin tutarlılık katsayısı 0,91 ve dış tatminin 0,84 olarak belirlenmiştir.

3.4.2. Çalışan Bilgi Formu (Ek 2)

Bu form, ameliyathane hemşirelerinin demografik özelliklerinin yanı sıra, eğitim durumu, mezuniyet yılı, iş yerindeki pozisyonu, çalışma alanı, ortalama çalışma saatleri, gece-gündüz çalışma durumu, çalışmakta oldukları hastanedeki deneyimleri gibi mesleki bilgilerini içeren 22 soru içermektedir.

3.5. Verilerin Toplanması

Çalışma iki eğitim araştırma ve bir şehir hastanesinin ameliyathane hemşireleriyle yapıldı. Google anket ile toplanan veriler, etik kurul ve kurum iznini takiben 01.07.2023-01.10.2023 tarihleri arasında tamamlandı.

3.6. Verilerin Analizi

İstatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum) yanı sıra verilerin dağılımı Shapiro-Wilk Testi ile değerlendirilmiştir. Niceliksel verilerin üç ve üzeri grup karşılaştırmalarında Kruskal Wallis, iki grup karşılaştırmalarında Mann-Whitney U Testi kullanıldı. Nicel veriler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Spearman's korelasyon analizi kullanıldı. Anlamlılık $p < 0.01$ ve $p < 0.05$ düzeylerinde değerlendirildi.

3.7. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın izin aşamaları;

- Minnesota İş Doyum Ölçeğinin geçerlilik güvenilirlik çalışmalarını yapan araştırmacıdan ölçeği çalışmada kullanabilmek için e-mail yoluyla izin alınmıştır (Ek 3).
- Haliç Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik kurul izni alınmıştır (Tarih: 19.06.2023, Sayı No:186) (Ek 4).

- Araştırmanın yapıldığı hastanelerden kurum izinleri alınmıştır (Tarih: 04.12.2023, Sayı: 87054) (Ek 5).
- Çalışmaya dahil olan hemşirelerden sözel ve yazılı izinler alınmıştır (Ek 6).



4. BULGULAR

Veriler doğrultusunda elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir.

Tablo 4. 1. Hemşirelerin Demografik, Eğitim ve Çalışma Özelliklerine Göre Dağılımı

		n	%
Yaş Grupları	18-29 Yaş	106	35,8
	30-39 Yaş	118	39,9
	40-49 Yaş	53	17,9
	50 Yaş ve Üzeri	19	6,4
Cinsiyet	Kadın	220	74,3
	Erkek	76	25,7
Medeni Durum	Evli	162	54,7
	Bekar	134	45,3
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	9	3,0
	Önlisans	31	10,5
	Lisans	240	81,1
	Lisansüstü	16	5,4
İşyerindeki Pozisyon Durumu	Ameliyathane Hemşiresi	292	98,6
	Ameliyathane Sorumlu Hemşiresi	4	1,4
Çalışma Şekli	Kadrolu	248	83,8
	Sözleşmeli	48	16,2
Çalışma Zamanları	Gündüz	42	14,2
	Gece	3	1,0
	Gündüz ve Gece	251	84,8

Shapiro-Wilk Testi

Katılımcıların, %35,8'i (n=106) 18-29 yaş, %39,9'u (n=118) 30-39 yaş, %17,9'u (n=53) 40-49 yaş ve %6,4'ü (n=19) 50 yaş ve üzeri olduğunu belirtmişti

Katılımcıların, %74,3'ü (n=220) kadın iken, %25,7'si (n=76) ise erkektir.

Katılımcıların, %54,7'si (n=162) evli iken, %45,3'ü (n=134) ise bekar

Katılımcıların, %3'ü (n=9) sağlık meslek lisesi, %10,5'i (n=31) ön lisans,

%81,1'i (n=240) lisans ve %5,4'ü (n=16) lisansüstü mezunu olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların, %98,6'sı (n=292) ameliyathane hemşiresi iken, %1,4'ü (n=4) ise ameliyathane sorumlu hemşiresidir. Katılımcıların, %83,8'i (n=248) kadrolu çalışıyor çalışıyor iken, %16,2'si (n=48) ise sözleşmeli çalışmaktadır.

Katılımcıların, %14,2'si (n=42) gündüz, %1'i (n=3) gece ve %84,8'i (n=251) gündüz ve gece (vardiyalı) olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4. 2.Hemşirelerin Ameliyathanedeki Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı

		n	%
Ameliyathanede Çalışmayı İsteme Durumu	Evet	266	89,9
	Hayır	30	10,1
Çalıştığı Branşı Sevme Durumu	Evet	250	84,5
	Hayır	46	15,5
Çalışma Saatleri Dışında Dinlenebilme Durumu	Evet	121	40,9
	Hayır	175	59,1
Ameliyathanede Çalışma Nedeni	Hemşire Eksikliği	5	16,7
	Yönetim İsteği	25	83,3

Shapiro-Wilk Testi

Katılımcıların, %89,9'u (n=266) ameliyathanede çalışmak istiyor iken, %10,1'i (n=30) ise istemiyordur.

Katılımcıların, %84,5'i (n=250) çalıştığı alanı seviyor iken, %15,5'i (n=46) ise sevmiyordur.

Katılımcıların, %40,9'u (n=121) çalışma saatleri dışında dinlenebiliyor iken, %59,1'i (n=175) ise dinlenemiyordur.

Katılımcıların, %16,7'si (n=5) hemşire eksikliğinden dolayı ameliyathanede çalışmaya başlamış iken, %83,3'ü (n=25) ise yönetim isteği sebebiyle başlamıştır. Bu soruya 266 hemşire cevap vermemiştir.

Tablo 4. 3. Hemşirelerin Kurumda Yapılan Ameliyathane Hemşireliği Oryantasyon ve Eğitim Programlarına Katılım Durumlarına Göre Dağılımı

		n	%
Ameliyathane Hemşireliği Oryantasyon Programı Yapılma Durumu	Evet	134	45,3
	Hayır	162	54,7
Ameliyat Hemşireliği Oryantasyon Programına Katılma Durumu	Evet	114	85,1
	Hayır	20	14,9
Kurumda Düzenli Olarak Hizmet İçi Eğitim Programı Yapılma Durumu	Evet	253	85,5
	Hayır	43	14,5
Hizmet İçi Eğitim Programlarında Ameliyat Hemşirelerinin İhtiyaçlarının Dikkate Alınması	Evet	227	86,3
	Hayır	36	13,7
Kurumda Mesleki Geliştirme Eğitim Programı yapılma Durumu	Evet	225	76,0
	Hayır	71	24,0
Kurumda Mesleki Geliştirme Eğitim Programına Katılma Durumu	Evet	155	68,9
	Hayır	70	31,1
Shapiro-Wilk Testi			

Katılımcıların, %45,3'ü (n=134) ameliyat hemşireliği oryantasyon programı olduğunu ifade ederken , %54,7'si (n=162) ise yoktur demiştir.

Katılımcıların, %85,1'i (n=114) ameliyat hemşireliği oryantasyon programına katılmış iken, %14,9'u (n=20) ise katılmamıştır. Bu soruya 162 hemşire cevap vermemiştir.

Katılımcıların, %85,5'i (n=253) kurumda düzenli olarak hizmet içi programı yapıldığını söylerken, %14,5'i (n=43) ise eğitim programının yapılmadığını ifade etmiştir.

Katılımcıların, %86,3'ü (n=227) hizmet içi programlarda ameliyat hemşirelerinin ihtiyaçlarının dikkate alındığını söylerken, %13,7'si (n=36) ise dikkate alınmadığını düşünüyordur.

Katılımcıların, %76'sı (n=225) kurumda mesleki geliştirme eğitim programı yapıldığını ifade ederken, %24'ü (n=71) ise yapılmadığını söylemişti.

Katılımcıların, %68,9'u (n=155) kurumda mesleki geliştirme eğitim programına katılmış iken, %31,1'i (n=70) ise katılmamıştır. Bu soruya 71 hemşire cevap vermemiştir.

Tablo 4. 4. Çalışma Süresi Oralamaları

	Ort±Ss	Min-Max (Median)
Ameliyathanede Çalışma Süresi	9,85±6,44	1-27 (9)
Çalışılan Hastanede Deneyim Süresi	8,49±5,83	1-27 (7)
Mezun Olduktan Sonra Geçen Süre	12,74±8,78	1-36 (10)
Haftalık Ortalama Çalışma Süresi	50,69±7,02	35-72 (48)

Ameliyathanede çalışma süresi ve çalışılan hastanedeki deneyim süresi değeri 1 ile 27 yıl arasında değişmekte olup çalışma süresi ortalaması 9,85±6,44, deneyim süresi ortalaması ise 8,49±5,83 bulunmuştur. Mezun olduktan sonra geçen süre 1 ile 36 yıl aralığında olup ortalama 12,74±8,78 , haftalık ortalama çalışma süresi 35 ile 72 saat aralığında değişerek ortalama 50,69±7,02 bulunmuştur.

Tablo 4. 5.İş Doyumu Ölçeğinden Elde Edilen Ortalama Puanlar

	Ort±Ss	Min-Max (Median)
İç Tatmin	3,61±0,51	1,25-4,67(3,67)
Dış Tatmin	2,79±0,52	1-4,25 (2,75)
İş Tatmini	3,28±0,48	1,15-4,45(3,35)

İç tatmin değeri 1,25 ile 4,67 arasındadır ve ortalama 3,61±0,51, dış tatmin değeri 1 ile 4,25 aralığında olup ortalama 2,79±0,52 , iş tatmini değeri 1,15 ile 4,45 arasında değişmekte olup ortalama 3,28±0,48 bulunmuştur.

Tablo 4. 6. Korelasyon Analizi

		(Spearman's *p<0,05 **p<0,01)						
		1	2	3	4	5	6	7
1. Ameliyathanede çalışma süreniz (yıl)	r	1						
	p	.						
2. Çalışılan Hastanede Deneyim Süresi (yıl)	r	,914**	1					
	p	,000	.					
3. Mezun Olduktan Sonra Geçen Süre (yıl)	r	,945**	,899**	1				
	p	,000	,000	.				
4. Haftalık ortalama çalışma Süreniz (saat)	r	-,270**	-,248**	-,284**	1			
	p	,000	,000	,000	.			
5. İç tatmin	r	,345**	,367**	,362**	-,173**	1		
	p	,000	,000	,000	,003	.		
6. Dış tatmin	r	,220**	,236**	,270**	-,213**	,683**	1	
	p	,000	,000	,000	,000	,000	.	
7. İş tatmini	r	,328**	,346**	,359**	-,213**	,941**	,882**	1
	p	0	,000	,000	,000	,000	,000	.

Yapılan korelasyon analizine göre ameliyathane çalışma süresi ile çalışılan hastanede deneyim süresi ve ($r=,914$, $p<0,01$) mezun olduktan sonra geçen süre ($r=,945$, $p<0,01$) arasında pozitif ve yüksek düzeyde; haftalık ortalama çalışma süresiyle negatif yönde ve zayıf düzeyde ($r=-,270$, $p<0,01$) anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ameliyathane çalışma süresi ile iç tatmin ($r=,345$, $p<0,0$), dış tatmin ($r=,220$, $p<0,01$) ve iş tatmin ($r=,328$, $p<0,01$) arasında olumlu yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Çalışılan hastanede deneyim süresi ile mezun olduktan sonra geçen süre arasında pozitif ve yüksek düzeyde ($r=,899$, $p<0,01$), haftalık ortalama çalışma süresi arasında ise negatif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-,248$, $p<0,01$). Çalışılan hastanede deneyim süresi ile iç tatmin ($r=,367$, $p<0,01$), dış tatmin

($r=,236$, $p<0,01$) ve iş tatmini ($r=,346$, $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Mezun olduktan sonra geçen süre ile haftalık ortalama çalışma süresi arasında negatif ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki varken ($r=-,284$, $p<0,01$) iç tatmin ($r=,362$, $p<0,01$), dış tatmin ($r=,270$, $p<0,01$) ve iş tatmini ($r=,359$, $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Haftalık ortalama çalışma süresi ile iç tatmin ($r=-,173$, $p<0,01$), dış tatmin ($r=-,213$, $p<0,01$) ve iş tatmin ($r=-,213$, $p<0,01$) arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İç tatmin ile dış tatmin ($r=,683$, $p<0,01$) ve iş tatmini ($r=,941$, $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Dış tatmin ile İş tatmin arasında pozitif yönde ve çok yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,882$, $p<0,01$).

Tablo 4. 7. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

		n	Ort±Ss	Min-Max (Median)	p
Cinsiyet					
İç Tatmin	Kadın	220	3,62±0,51	1,75-4,67 (3,67)	0,528
	Erkek	76	3,58±0,49	1,25-4,5 (3,67)	
Dış Tatmin	Kadın	220	2,85±0,5	1-4,25 (2,88)	0,001**
	Erkek	76	2,62±0,54	1-3,88 (2,63)	
İş Tatmini	Kadın	220	3,31±0,47	1,45-4,45 (3,35)	0,059
	Erkek	76	3,2±0,48	1,15-4,25 (3,33)	
Yaş					
İç Tatmin	18-29 Yaş	106	3,42±0,51	1,75-4,67 (3,5)	0,001**
	30-39 Yaş	118	3,62±0,5	1,25-4,67 (3,67)	
	40-49 Yaş	53	3,81±0,39	2,92-4,58 (3,92)	
	50 Yaş ve Üzeri	19	4,05±0,38	2,92-4,58 (4)	
Dış Tatmin	18-29 Yaş	106	2,73±0,53	1-4,25 (2,75)	0,001**
	30-39 Yaş	118	2,68±0,48	1-3,88 (2,75)	
	40-49 Yaş	53	3,01±0,49	2,13-4,25 (3,13)	
	50 Yaş ve Üzeri	19	3,2±0,42	2,25-4,13 (3,25)	
İş Tatmini	18-29 Yaş	106	3,14±0,48	1,45-4,35 (3,2)	0,001**
	30-39 Yaş	118	3,24±0,45	1,15-4,25 (3,3)	
	40-49 Yaş	53	3,49±0,4	2,6-4,45 (3,65)	
	50 Yaş ve Üzeri	19	3,71±0,36	2,65-4,35 (3,7)	
Medeni Durum					
İç Tatmin	Evli	162	3,68±0,48	1,75-4,58 (3,75)	0,001**
	Bekar	134	3,52±0,53	1,25-4,67 (3,5)	
Dış Tatmin	Evli	162	2,85±0,5	1-4,13 (2,88)	0,001**
	Bekar	134	2,72±0,54	1-4,25 (2,75)	
İş Tatmini	Evli	162	3,35±0,45	1,45-4,35 (3,43)	0,001**
	Bekar	134	3,2±0,5	1,15-4,45 (3,25)	

Mann Whitney U testi (*p<0,05 **p<0,01), Kruskal Wallis Testi (*p<0,05 **p<0,01)

Çalışmaya katılan hemşirelerin iş tatmin seviyelerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan test sonucunda, iş tatmini değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken ($p>0,05$) kadınların dış tatmin değerinin erkeklere göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,05$).

Ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapmış olduğumuz test neticesinde, yaş gruplarına göre iç tatmin, dış tatmin ve iş tatmini değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterirmiş ve yaş arttıkça iş tatmini düzeyinin de arttığı gözlemlenmiştir. 18-29 yaş grubunun iç tatmin değerinin 30-39, 40-49 ile 50 yaş ve üzeri olanlara göre düşük olması; 30-39 yaş grubunun iç tatmin değerinin 40-49 ile 50 yaş ve üzeri olanlara göre

düşük olması ve 40-49 yaş grubunun iç tatmin değerinin 50 yaş ve üstü olanlara göre az olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. 18-29 yaş grubunun dış tatmin değerinin 30-39, 40-49 ile 50 yaş ve üzeri olanlara göre düşük olması; 30-39 yaş grubunun dış tatmin değerinin 40-49 ile 50 yaş ve üstü olanlara göre düşük olması anlamlı bulunmuştur. 18-29 yaş grubunun iş tatmini değerinin, 30-39, 40-49 ile 50 yaş ve üzeri olanlara göre düşük olması; 30-39 yaş grubunun iş tatmini değerinin 40-49 ile 50 yaş ve üzeri olanlara göre düşük olması; 40-49 yaş grubunun iş tatmini değerinin 50 yaş ve üzeri olanlara göre düşük olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Medeni durumun ameliyathane hemşirelerin iş doyumu üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla yapılan test sonucunda evli grubunun iç tatmin, dış tatmin ve iş tatmin değerinin, bekarlara göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,05$).

Tablo 4. 8. Hemşirelerin Eğitim ve İş Yerindeki Pozisyon Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

		n	Ort±Ss	Min-Max (Median)	p
Eğitim Durumuna Göre					
İç Tatmin	Sağlık Meslek Lisesi	9	4,12±0,34	3,5-4,58 (4,08)	0,001**
	Ön Lisans	31	3,75±0,6	2-4,42 (4)	
	Lisans	240	3,6±0,46	1,75-4,67 (3,67)	
	Lisansüstü	16	3,23±0,77	1,25-4,17 (3,42)	
Dış Tatmin	Sağlık Meslek Lisesi	9	3,21±0,48	2,13-3,75 (3,25)	0,001**
	Ön Lisans	31	2,94±0,71	1-3,88 (3,25)	
	Lisans	240	2,77±0,46	1-4,25 (2,75)	
	Lisansüstü	16	2,55±0,77	1-4,25 (2,56)	
İş Tatmini	Sağlık Meslek Lisesi	9	3,76±0,35	2,95-4,2 (3,8)	0,001**
	Ön Lisans	31	3,43±0,59	1,85-3,95 (3,7)	
	Lisans	240	3,27±0,42	1,45-4,45 (3,3)	
	Lisansüstü	16	2,96±0,72	1,15-4,2 (3,1)	
İş Yerindeki Pozisyon Durumuna Göre					
İç Tatmin	Ameliyathane hemşiresi	292	3,61±0,51	1,25-4,67 (3,67)	0,927
	Ameliyathane sorumlu hemşiresi	4	3,6±0,51	3-4,17 (3,63)	
Dış Tatmin	Ameliyathane hemşiresi	292	2,79±0,52	1-4,25 (2,75)	0,507
	Ameliyathane sorumlu hemşiresi	4	2,59±0,58	1,88-3,13 (2,69)	
İş Tatmini	Ameliyathane hemşiresi	292	3,28±0,48	1,15-4,45 (3,35)	0,720
	Ameliyathane sorumlu hemşiresi	4	3,2±0,49	2,75-3,7 (3,18)	

Kruskall Wallis testi (* $p<0,05$ ** $p<0,01$), Mann Whitney U testi (* $p<0,05$ ** $p<0,01$)

Çalışmaya katılan ameliyathane hemşirelerin eğitim durumlarına göre iş doyum düzeylerinin etkilerini belirlemek için yaptığımız Kruskall Wallis testi

neticesinde; iç tatmin, dış tatmin ve iş tatmini değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,001$; $p<0,05$). Sağlık meslek lisesi grubunun iç tatmin değerinin ön lisans, lisans ve lisansüstü olanlara göre; ön lisans grubunun da iç tatmin değerinin lisans ve lisansüstü olanlara göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sağlık meslek lisesi grubunun dış tatmin değeri; lisans ve lisansüstü olanlara göre, ön lisans grubunun ise dış tatmin değeri; lisans ve lisansüstü olanlara göre yüksek ve anlamlı bulunmuştur. Sağlık meslek lisesi grubunun iş tatmini değerinin lisans ve lisansüstü olanlara göre yüksek olması ile ön lisans grubunun iş tatmini değerinin, lisans ve lisansüstü olanlara göre yüksek olması da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Ameliyathane hemşirelerinin iş tatmin düzeylerinin birimdeki görevlerine bağlı nasıl etkilendiğini belirlemek için yapmış olduğumuz Mann Whitney U testi neticesinde; sorumlu hemşirelerinin içsel, dışsal ve iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu, ancak kıdem farkının iş tatmini açısından anlamlı farklılık yaratmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 4. 9. Hemşirelerin Kadro ve Çalışma Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

		n	Ort±Ss	Min-Max (Median)	p
Kadro Durumun Göre					
İç Tatmin	Kadrolu	248	3,66±0,51	1,25-4,67 (3,75)	0,001**
	Sözleşmeli	48	3,33±0,42	2-4 (3,33)	
Dış Tatmin	Kadrolu	248	2,79±0,53	1-4,25 (2,75)	0,922
	Sözleşmeli	48	2,79±0,47	1,38-3,88 (2,75)	
İş Tatmini	Kadrolu	248	3,12±0,41	2-3,9 (3,1)	0,001**
	Sözleşmeli	48	3,66±0,51	1,25-4,67 (3,75)	
Çalışma Zamanlarına Göre					
İç Tatmin	Gündüz	42	3,83±0,53	1,75-4,5 (4)	0,001**
	Gece	3	3,94±0,9	2,92-4,58 (4,33)	
	Gündüz ve Gece	251	3,57±0,49	1,25-4,67 (3,58)	
Dış Tatmin	Gündüz	42	3,11±0,6	1-4,25 (3,19)	0,001**
	Gece	3	3,17±0,29	3-3,5 (3)	
	Gündüz ve Gece	251	2,73±0,49	1-4,25 (2,75)	
İş Tatmini	Gündüz	42	3,54±0,53	1,45-4,35 (3,7)	0,001**
	Gece	3	3,63±0,59	2,95-4 (3,95)	
	Gündüz ve Gece	251	3,23±0,45	1,15-4,45 (3,3)	

Mann Whitney U testi (*p<0,05 **p<0,01), Kruskal Wallis testi (*p<0,05 **p<0,01)

Bu çalışmadaki ameliyathane hemşirelerinin kadro durumlarına göre iş doyum düzeylerinin değişkenliğini incelemek üzere yaptığımız teste göre; kadrolu olarak çalışan hemşirelerin iç tatmin ve iş tatmini değeri sözleşmeli olanlara göre yüksek ve anlamlı bulunmuşken (p=0,001; p<0,05) dış tatmin değerini istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür(p>0,05).

Çalışma zamanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yaptığımız inceleme sonucunda; gündüz çalışan grubun içsel, dışsal ve iş doyum seviyelerinin, gündüz ve gece (vardiyalı) çalışanlardan anlamlı ve daha yüksek olduğu görülmüştür (p<0,05).

Tablo 4. 10. Hemşirelerin Ameliyathanede Çalışmayı İsteme ve Çalıştığı Branşı Sevme Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

		n	Ort±Ss	Min-Max (Median)	p
Ameliyathanede Çalışmayı İsteme Durumuna Göre					
İç Tatmin	Evet	266	3,6±0,51	1,25-4,67 (3,67)	0,640
	Hayır	30	3,66±0,46	3-4,33 (3,67)	
Dış Tatmin	Evet	266	2,78±0,53	1-4,25 (2,75)	0,164
	Hayır	30	2,92±0,37	2,13-3,63 (2,88)	
İş Tatmini	Evet	266	3,27±0,49	1,15-4,45 (3,35)	0,397
	Hayır	30	3,36±0,38	2,65-4 (3,35)	
Çalıştığı branşı Sevme Durumuna Göre					
İç Tatmin	Evet	250	3,62±0,52	1,25-4,67 (3,67)	0,139
	Hayır	46	3,55±0,43	2,42-4,42 (3,5)	
	Evet	250	2,81±0,53	1-4,25 (2,88)	0,217
	Hayır	46	2,71±0,47	1-3,5 (2,75)	
Dış Tatmin					
İş Tatmini	Evet	250	3,29±0,49	1,15-4,45 (3,35)	0,109
	Hayır	46	3,21±0,4	1,85-4,05 (3,23)	

Whitney U testi (*p<0,05 **p<0,01)

Hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin ameliyathanede çalışmayı isteyip istememe durumlarına göre nasıl farklılaştığını incelemek için yaptığımız çalışma sonucunda; iç tatmin, dış tatmin ve iş tatmini değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmediği tespit edilmiştir (p>0,05).

Bu çalışmadaki ameliyathane hemşirelerinin çalıştığı branşı sevip sevmeme durumlarına göre iş doyumu seviyelerinin nasıl etkilendiğini belirlemek için yapmış olduğumuz test sonucunda; çalıştığı alanı sevenlerin, sevmediğini belirtenlere göre iç tatmin, dış tatmin ve iş tatmini değeri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

Tablo 4. 11. Hemşirelerin Ameliyathanede Çalışma Nedenine ve Çalışma Saatleri Dışında Dinlenebilme Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

		n	Ort±Ss	Min-Max (Median)	p
Ameliyathanede Çalışma Nedenine Göre					
İç Tatmin	Hemşire Eksikliği	5	3,87±0,28	3,5-4,17 (3,92)	0,328
	Yönetim İsteği	25	3,61±0,48	3-4,33 (3,67)	
DışTatmin	Hemşire Eksikliği	5	2,95±0,26	2,75-3,38 (2,88)	0,844
	Yönetim İsteği	25	2,91±0,39	2,13-3,63 (2,88)	
İş Tatmini	Hemşire Eksikliği	5	3,5±0,13	3,35-3,7 (3,45)	0,357
	Yönetim İsteği	25	3,33±0,41	2,65-4 (3,35)	
Çalışma Saatleri Dışında Dinlenebilme Durumuna Göre					
İç Tatmin	Evet	121	3,8±0,38	2,92-4,67 (3,83)	0,001**
	Hayır	175	3,47±0,54	1,25-4,58 (3,5)	
DışTatmin	Evet	121	2,94±0,43	1,88-4,25 (3)	0,001**
	Hayır	175	2,69±0,55	1-4,25 (2,75)	
İş Tatmini	Evet	121	3,46±0,36	2,65-4,35 (3,45)	0,001**
	Hayır	175	3,16±0,51	1,15-4,45 (3,2)	

Mann Whitney U testi (*p<0,05 **p<0,01)

Çalışmamızda yer alan hemşirelerin birimlerindeki çalışma nedenlerine bağlı olarak iş doyumu değerlerinin farklılık seviyesini tespit etmek için yapmış olduğumuz analiz neticesinde; kendi isteğiyle çalıştığını belirtenlerin iç doyum ve iş doyumu düzeyinin, yönetim kararıyla çalıştığını belirtenlere göre yüksek olduğu; ancak gruplar arasındaki farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

Ameliyathane hemşirelerinin iş tatmin düzeylerinin çalışma saatleri dışında dinlenebilme durumlarına göre nasıl etkilendiğini incelemek için yapmış olduğumuz test sonucunda; çalışma saatleri dışında dinlenebildiğini ifade eden grubunun; iç tatmin, dış tatmin ve iş tatmini değerinin, dinlenmeyenlere oranla yüksek olması anlamlı bulunmuştur(p=0,001; p<0,05).

Tablo 4. 12. Kurumda Oryantasyon Programı Yapılması ve Programa Katılma Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

		n	Ort±Ss	Min-Max (Median)	p
Kurumda Ameliyathane Hemşireliği Oryantasyon Programı Yapılması Durumuna Göre					
İç Tatmin	Evet	134	3,61±0,46	1,75-4,67 (3,63)	0,490
	Hayır	162	3,6±0,55	1,25-4,58 (3,75)	
Dış Tatmin	Evet	134	2,76±0,55	1-4,25 (2,75)	0,264
	Hayır	162	2,82±0,49	1-4,13 (2,88)	
İş Tatmini	Evet	134	3,27±0,46	1,45-4,45 (3,3)	0,336
	Hayır	162	3,29±0,49	1,15-4,35 (3,35)	
Ameliyathane Hemşireliği Oryantasyon Programına Katılma Durumuna Göre					
İç Tatmin	Evet	114	3,6±0,46	1,75-4,67 (3,58)	0,428
	Hayır	20	3,71±0,47	3-4,58 (3,71)	
Dış Tatmin	Evet	114	2,78±0,53	1-4,25 (2,75)	0,355
	Hayır	20	2,64±0,64	1,38-3,75 (2,75)	
İş Tatmini	Evet	114	3,27±0,45	1,45-4,45 (3,3)	0,950
	Hayır	20	3,28±0,49	2,35-4,2 (3,28)	

Mann Whitney U testi (*p<0,05 **p<0,01)

Kurumda ameliyathane hemşireliği oryantasyon programı yapılıp yapılmama durumuna göre hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin nasıl etkilendiğini belirlemek için yaptığımız analiz sonucunda; iç tatmin, dış tatmin ve iş tatmini değerlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (p>0,05). Bu programa katılan ve katılmayanların iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. 13. Kurumda Düzenli Olarak Hizmet İçi Eğitim Programı Yapılması ve Bu Programlarda Hemşirelerinin İhtiyaçlarının Dikkate Alınması Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

		n	Ort±Ss	Min-Max (Median)	p
Kurumda Düzenli Olarak Hizmet İçi Eğitim Programı Yapılması Durumuna Göre					
İç Tatmin	Evet	253	3,64±0,49	1,25-4,67 (3,67)	0,001**
	Hayır	43	3,44±0,57	2-4,58 (3,5)	
DışTatmin	Evet	253	2,79±0,53	1-4,25 (2,75)	0,868
	Hayır	43	2,8±0,45	1,88-3,88 (2,75)	
İş Tatmini	Evet	253	3,3±0,47	1,15-4,45 (3,35)	0,086
	Hayır	43	3,18±0,48	1,95-4,2 (3,2)	
Ameliyat Hemşirelerinin İhtiyaçlarının Dikkate Alınması Durumuna Göre					
İç Tatmin	Evet	227	3,69±0,45	1,75-4,67 (3,75)	0,001**
	Hayır	36	3,26±0,65	1,25-4,33 (3,38)	
DışTatmin	Evet	227	2,83±0,52	1-4,25 (2,88)	0,001**
	Hayır	36	2,51±0,53	1-3,38 (2,56)	
İş Tatmini	Evet	227	3,34±0,44	1,45-4,45 (3,4)	0,001**
	Hayır	36	2,96±0,57	1,15-3,85 (2,95)	

Mann Whitney U testi (*p<0,05 **p<0,01)

Çalışmaya katılan ameliyathane hemşirelerinin çalıştıkları kurumda düzenli olarak hizmet içi eğitim programı yapılması durumuna göre, iş doyum düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yaptığımız test sonucunda; hizmet içi eğitim programı yapılan grubunun iç tatmin değerinin yapılmayanlara göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuşken (p=0,001; p<0,05) dış tatmin değeri ile iş tatmini değerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür (p>0,05).

Kurumda yapılan hizmet içi eğitim programlarında ameliyat hemşirelerinin ihtiyaçlarının dikkate alınması durumunda iş tatmin değerinin nasıl etkilendiğini belirlemek için yaptığımız tez sonucuna göre; ihtiyaçların dikkate alındığını söyleyen grubunun iç tatmin, dış tatmin ve iş tatmini değerlerinin; alınmadığını belirtenlere göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,001; p<0,05).

Tablo 4. 14.Kurumda Mesleki Geliştirme Eğitim Programı Yapılması ve Eğitim Programına Katılma Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

		n	Ort±Ss	Min-Max (Median)	p
Kurumda Mesleki Geliştirme Eğitim Programı Yapılması Durumuna Göre					
İç Tatmin	Evet	225	3,71±0,44	2-4,67 (3,75)	0,001**
	Hayır	71	3,3±0,59	1,25-4,42 (3,42)	
DışTatmin	Evet	225	2,87±0,47	1-4,25 (2,88)	0,001**
	Hayır	71	2,54±0,59	1-3,88 (2,5)	
İş Tatmini	Evet	225	3,37±0,42	1,85-4,45 (3,45)	0,001**
	Hayır	71	2,99±0,54	1,15-3,85 (3,05)	
Kurumdaki Mesleki Geliştirme Eğitim Programına Katılma Durumuna Göre					
İç Tatmin	Evet	155	3,77±0,42	2-4,67 (3,92)	0,001**
	Hayır	70	3,56±0,44	2,58-4,5 (3,5)	
DışTatmin	Evet	155	2,89±0,49	1-4,25 (2,88)	0,174
	Hayır	70	2,83±0,42	2,13-4,13 (2,75)	
İş Tatmini	Evet	155	3,42±0,42	1,85-4,45 (3,5)	0,001**
	Hayır	70	3,27±0,39	2,4-4,35 (3,25)	

Mann Whitney U testi (*p<0,05 **p<0,01)

Çalışmaya katılan ameliyathane hemşirelerinin çalıştıkları kurumda mesleki geliştirme eğitim programı yapılıp yapılmaması durumuna göre iş doyum düzeyinin nasıl değişeceğini belirlemek için yapmış olduğumuz test neticesinde; eğitim yapılan grubunun iç tatmin, dış tatmin ve iş tatmini değeri, yapılmayanlara göre anlamlı ve yüksek bulunmuştur (p=0,001; p<0,05).

Kurumda mesleki geliştirme eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre iş doyum düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yaptığımız çalışma neticesinde; eğitimlere katılan grubunun iç tatmin ve iş tatmini değerinin, katılmayanlara göre yüksek olmasının anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05).

5. TARTIŞMA

İş doyumu düzeyinin ameliyathane hemşireleri için değerlendirilmesi oldukça önemlidir. Ameliyathane hemşireleri, sağlık sektörünün önemli bir parçası olarak hastaların güvenli ve etkili bir şekilde cerrahi müdahalelerden geçmelerini sağlamaktadırlar. Ancak, bu mesleğin gerektirdiği yoğun çalışma temposu, stresli durumlar ve fiziksel/duygusal zorluklar iş doyumu üzerinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda, iş doyumu, hemşirelerin işlerinden aldıkları tatmini ve memnuniyeti yansıtan önemli bir kavramdır.

Bu tez çalışması, ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu düzeyini derinlemesine incelemektedir. Araştırmanın bulguları, hemşirelerin işlerine duydukları memnuniyetin yanı sıra, olası stres faktörleri, iş yükü, meslektaş ilişkileri ve kariyer gelişimi gibi unsurları da değerlendirmektedir. Bu bağlamda, iş doyumu düzeyinin yüksek olması, hemşirelerin motivasyonunu artırabilir, iş performanslarını olumlu yönde etkileyebilir ve sağlık hizmetlerinin kalitesini iyileştirebilir. Ancak, düşük iş doyumu düzeyleri, mesleki tükenmişlik, düşük performans ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilebilir. Araştırmanın bu bölümünde mevcut araştırmada elde edilen bulgular ile literatürdeki diğer çalışmaların bulguları tartışılmıştır.

Araştırmada hemşirelerin iç doyumu 1,25 ile 4,67 aralığında farklılaşmakta olup ortalama $3,61 \pm 0,51$ bulunmuşken dış doyum düzeyi, 1 ile 4,25 arasında değişip ortalama $2,79 \pm 0,52$ bulunmuştur. İş doyumu düzeyi ise 1,15 ile 4,45 arasında değişmekte olup ortalama $3,28 \pm 0,48$ bulunmuştur. Hsu ve arkadaşları (2015) hemşirelerin iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında içsel tatmini 3,71; dışsal tatmini 3,74 ve iş tatmini puan ortalamasını 3,84 olarak belirlemiştir. Bağcı'nın (2016) hemşirelerin iş tatminlerini incelediği çalışmasında iç tatmin puanı 3,49; dış tatmin puanı 3,26 ve genel iş tatmin puanı 3,39 olarak bulunmuştur. Literatürle karşılaştırıldığında araştırmamızda elde edilen iş tatmin puanlarının ciddi bir farklılık

göstermediği görülmektedir. Ancak mevcut çalışmamızdaki dışsal tatmin düzeyinin biraz daha gerilerde olduğu belirlenmiştir. Dış doyum ortalamasının 2,79 olması, ameliyathane hemşirelerinin dış doyum düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Literatürle karşılaştırıldığında bu farklılığın bu çalışmada örneklemini ameliyathane hemşirelerinin oluşturmasıyla ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Çünkü ameliyathane hemşireleri daha yorucu, dikkat isteyen ve mesai saatlerinin esnek olabildiği bir birimde görev yapmaktadırlar. Ayrıca ameliyathane hemşireleri sıklıkla fiziksel ve duygusal olarak zorlayıcı durumlarla karşılaşabilmektedirler. Cerrahi müdahaleler sırasında hastaların ve cerrahların ihtiyaçlarına hızlı bir şekilde cevap verme gerekliliği, hemşirelerin stres seviyelerini artırabilir ve dışsal tatminlerini azaltabilir.

Çalışmamızda yaş değişkenine göre iş tatmini değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,001$; $p<0,05$). Analiz sonuçlarına göre özellikle genç yaştaki hemşirelerin iş tatmin seviyeleri diğer yaş aralığında olanlara göre daha düşük bulunmuştur. Genç hemşireler, iş hayatlarına yeni başladıkları için henüz iş ortamına ve mesleklerine tam olarak alışmamış olabilirler. Bu süreçte, işe uyum sağlama ve mesleki deneyim kazanma süreci, genç hemşirelerin iş tatmini düzeyini olumsuz etkileyebilmektedir (Ingersoll ve ark., 2002). Ayrıca genç hemşirelerin, daha tecrübeli meslektaşlarına göre daha yoğun çalışma koşullarına ve zorlayıcı durumlara maruz kalma olasılığı yüksektir. Bu durum, iş tatmini düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir (Hayes ve ark., 2015). Arslan ve Demir (2017) bu çalışma bulgularına benzer şekilde hemşirelerin iş doyumları ve yaşları arasında anlamlı fark bulmuşlardır. Bunun yanı sıra uluslararası literatürde de birçok çalışmada hemşirelerin yaşları ile iş tatminleri arasında ilişki bulunmuş olup, özellikle genç hemşirelerde iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğuna dair bulgular ortaya koyulmuştur (Kvist ve ark., 2014; Al Maqbali, 2015; Mehrdad ve ark., 2013). Bu bulgular literatür ve mevcut çalışma sonuçlarının birbirini desteklediğini göstermektedir.

Çalışmamızda cinsiyet ve iş tatmini arasında farklılık olup olmadığı t testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre cinsiyet ve iş tatmini değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Literatürde bazı çalışmalarda cinsiyet ve iş tatmini arasında ilişki belirlenirken (Arslan ve Demir, 2017; Karakuş, 2019; Kuzulugil, 2012; Alghamdi ve ark., 2018); bazı çalışmalarda ise bizim

çalışmamızda olduğu gibi anlamlı fark bulunamamıştır (Soysal ve ark., 2017; Karcioğlu ve Akbaş, 2010; Akbari ve ark., 2020; An ve Chu, 2011). Literatür bulgularındaki bu farklılığın sebeplerinden birisi örneklemin cinsiyet dağılımlarının farklı olmasından kaynaklanabileceği söylenebilir. Örneğin, daha dengeli bir cinsiyet dağılımına sahip bir örnekleme, cinsiyetin iş tatmini üzerindeki etkileri daha belirgin olabilir. Bu nedenle, çalışmanın örnekleminin cinsiyet dağılımı, sonuçları etkileyebilir. Ayrıca çalışmalar arasındaki farklı sonuçlar, kültürel ve kurumsal farklılıklardan kaynaklanabilir. Farklı ülkelerde veya farklı sağlık kuruluşlarında çalışılan hemşireler arasında iş tatmini algısı ve etkileyen faktörler farklılık gösterebilir.

Çalışmada medeni durum ile iş tatmini arasındaki ilişki test edilmiştir ve evli grubun iş tatmini değerinin, bekarlara oranla fazla olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,05$). Evlilik, bireylere emosyonel istikrar ve güven sağlayabilir. Evli bireyler, duygusal ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilecekleri bir ilişki içinde oldukları zaman, bu durum iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir (Lingard ve Sublet, 2002). Evlilik, sosyal ve ekonomik güvence sağlayabilir. Evli bireyler, daha istikrarlı bir gelir kaynağına sahip olabilirler ve bu da iş tatminini artırabilir. Aynı zamanda, evlilik birliği, daha güçlü bir sosyal ağ oluşturabilir ve bu da iş tatminini artırabilir (Rogers ve May, 2003). Literatürde evli bireylerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildiren birçok çalışma bulunmaktadır (Güdük ve ark., 2022; Kuzulugil, 2012; Baker ve Alshehri, 2020; Cimete ve ark., 2003). Dolayısıyla mevcut çalışma ve literatür bulguları birbiriyle örtüşmektedir.

Eğitim durumuna göre iş tatmini değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,001$; $p<0,05$). Hastanelerde görev yapan hemşirelerin eğitim seviyeleri farklılık göstermektedir. Bazı hemşireler lise mezunuyken, bazıları lisans derecesine, bazıları ise lisansüstü eğitime sahiptir. Aldıkları eğitime bağlı olarak hemşireler; hemşirelik hizmetleri müdürü, eğitim, enfeksiyon kontrol hemşiresi, süpervizör veya ünite sorumlu hemşiresi gibi çeşitli statüler kazanabilmektedirler. Ancak eğitim seviyelerine rağmen, hemşirelerin benzer görevleri yerine getirmeleri, meslekte yükselmelerinin sıklıkla çalışma sürelerine bağlı olması, bazen uygun olmayan görevlendirmelerin yapılması, hemşireler arasında birtakım sıkıntılara yol açmaktadır. Farklı eğitim düzeylerine sahip olsalar da benzer işleri yapmaları,

hemşirelerin motivasyonunu ve iş tatminini olumsuz etkileyebilmektedir. Ayrıca, terfilerin sadece kıdeme dayandırılması, eğitilmiş hemşirelerin kariyer gelişimlerini sınırlandırabilmektedir. Hemşirelerin aldıkları eğitime uygun olmayan alanlara atanmaları da sorunlara neden olabilmektedir. Bu faktörlerin her biri hemşirelerde iş tatminini etkileyebilmektedir. Karakuş'un (2019) İstanbul'da 185 hemşire ile yaptığı çalışmasında da bu çalışmaya benzer şekilde eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Karakuş (2019) eğitim düzeyi düşük olan hemşirelerin daha yüksek iş tatminine sahip olduğunu bildirmiştir. Karcioğlu ve Akbaş (2010) 395 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmada eğitim durumu ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulmuştur. Mevcut çalışmamızın bu bulgusunun literatürdeki diğer çalışmalarla uyumlu olduğu söylenebilir.

Ameliyathane çalışma süresi ile iş tatmin arasında olumlu fakat zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,328$, $p<0,01$). Uzun süre ameliyathanede çalışan hemşireler, zamanla mesleki deneyim ve uzmanlık kazanabilirler. Bu deneyim ve uzmanlık, işlerini daha etkili bir şekilde yapmalarını sağlayabilir ve bu da iş tatminini artırabilir (Bakhtiari ve ark., 2022). Bunun yanında ameliyathane çalışma süresi arttıkça, hemşireler cerrahi müdahaleler ve acil durumlarla daha fazla karşılaşma ve bu tür durumlarla başa çıkma becerilerini geliştirebilmektedirler. Bu da hemşirelerin işlerini daha iyi yapma ve daha yüksek bir özgüven seviyesine sahip olma eğiliminde olmalarını sağlayabilir. Uzun süre ameliyathanede çalışan hemşireler, işlerine duydukları memnuniyeti zamanla artırabilirler (Buckley ve Gordon, 2011). Ameliyathane çalışma süresinin artması, hemşirelerin mesleklerinden daha fazla keyif almasına ve iş tatmininin artmasına yol açabilir. Ancak, bu bulgu, ameliyathane çalışma süresi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin neden-sonuç ilişkisini belirlemek için tek başına yeterli değildir. Diğer değişkenlerin, örneğin iş yükü, mesleki destek, liderlik tarzı gibi faktörlerin de iş tatmini üzerinde etkili olabileceğini göz önünde bulundurmak önemlidir.

Çalışılan hastanede deneyim süresi ile iş tatmin arasında pozitif yönde ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,346$, $p<0,01$). Çalışılan hastanedeki uzun deneyim süresi, çalışanların kurumsal kültürü ve iş ortamını daha iyi tanımalarına olanak sağlayabilir. Bu da çalışanların işlerine uyum sağlamalarını ve iş tatminlerini artırmalarını destekleyebilir (Lu ve ark., 2019). Bunun yanında uzun süre çalışan

bireyler, genellikle işlerine daha bağlı olurlar ve işlerinden daha fazla keyif alırlar. Bu, iş tatminlerinin artmasına katkıda bulunabilir. Ayrıca, uzun süre çalışmanın getirdiği deneyim ve bilgi birikimi, işlerini daha verimli bir şekilde yapmalarını sağlayabilir ve bu da iş tatminini artırabilir (Ho ve ark., 2009). Görüldüğü üzere literatür ve mevcut çalışma bulguları benzeşmektedir.



6. SONUÇLAR

Bu çalışmada yapılan analizler dikkate alındığında ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu; demografik ve çalışma özelliklerine göre değişkenlik göstermekle beraber genel olarak istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Yaş ilerledikçe iş tatmin değerinin arttığı belirlenmiş ve cinsiyete göre de iş tatmini değerinde anlamlı farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Kadınların dış tatmin değerinin, erkeklere göre yüksek olduğu ve evlilerin bekarlara göre iş tatmininin anlamlı ve yüksek olduğu görülmüştür. Genel olarak çalışma durumlarına göre ameliyathane hemşirelerinin iş doyum düzeyi anlamlı ve yüksek bulunsa da eğitim seviyesi ve haftalık ortalama çalışma süresi arttıkça iş tatmininin düştüğü görülmüştür. Kadrolu grubun iş tatmin değerinin, sözleşmeli olanlara göre yüksek olması da istatistiksel açıdan anlamlı bulunan diğer bir değişkendir.

7. ÖNERİLER

Sağlık kuruluşları, ameliyathane hemşirelerinin mesleki gelişimlerini desteklemek için düzenli eğitim ve gelişim programları düzenlemelidir. Bu programlar özellikle işe yeni başlayan genç yaştaki hemşirelerin, yeni beceriler öğrenmelerini, güncel teknolojiler ışığında mesleklerine adapte olmalarını ve kariyerlerinde ilerlemelerini sağlayabilir.

Ameliyathane ortamlarının fiziksel ve duygusal stresi azaltacak şekilde iyileştirilmesi önemlidir. İş yerindeki ergonomik düzenlemeler artırılmalı, stres yönetimi programları sunulmalı ve gerektiğinde çalışanların duygusal desteğe erişimi sağlanmalıdır. Özel günlerde sosyal faaliyetler düzenlenmeli, çalışanların birlik ve beraberliği sağlanmalıdır.

Sağlık kuruluşları terfi sistemini uygularken eğitim seviyesi yüksek olan hemşirelere daha fazla fırsat vererek onlara, tecrübelerini sahada sergileme olanağı sağlamalıdır. Eğitimde kendini ilerletmiş hemşirelerin yeteneklerini sunma fırsatı bulması işlerinden daha fazla doyum almasını sağlayacaktır.

Ameliyathaneler fiziksel anlamda hemşirelerin ergonomisini olumsuz etkileyebilecek koşullar barındırır. Mesai saatleri arttıkça hemşirelerin bu koşullara maruz kalma durumları da artmaktadır. Bu sebeple çalışma saatleri, hemşirelerin iş dışında yeterince dinlenebilecekleri ve kendilerine zaman ayırabilecekleri şekilde düzenlenmelidir.

Kadrolu ve sözleşmeli ameliyathane hemşireleri arasındaki performans ücreti farkları azaltılmalıdır. Aynı yoğunlukta çalışmasının sonucunu maddi olarak da alan çalışanların iş doyumu önemli ölçüde artabilir.

Bu öneriler, ameliyathane hemşirelerinin iş tatminini artırmak ve sağlık kuruluşlarının personel memnuniyetini iyileştirmek için uygulanabilir stratejiler sunmaktadır. Bu stratejilerin etkili bir şekilde uygulanması, hem çalışanların hem de hastaların memnuniyetini artırabilir ve sağlık hizmetlerinin kalitesini yükseltebilir.



KAYNAKLAR

- Adams, J. S. (1965).** Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020).** Job satisfaction among nurses in Iran: does gender matter?. *Journal of multidisciplinary healthcare*, 71-78.
- Al Maqbali, M. A. (2015).** Factors that influence nurses' job satisfaction: a literature review. *Nursing management*, 22(2).
- Alam, A., & Asim, M. (2019).** Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163.
- Alghamdi, M. G., Topp, R., & AlYami, M. S. (2018).** The effect of gender on transformational leadership and job satisfaction among Saudi nurses. *Journal of advanced nursing*, 74(1), 119-127.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021).** An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
- Al-Zawahreh, A., & Al-Madi, F. (2012).** The utility of equity theory in enhancing organizational effectiveness. *European journal of economics, finance and administrative sciences*, 46(3), 159-169.

- An, E. S., & Chu, S. K.** (2011). Study on male nurses' gender stereotype and job satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(1), 14-21.
- Arslan, E. T., & Demir, H.** (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 371-389.
- Astudillo-Rodas, M., & Riccucci, N. M.** (2021). Personnel management: improving employee and organizational performance. *Handbook of Theories of Public Administration and Management*, 167-178.
- Aygin, D., & Gül, A.** (2022). COVID-19 ve cerrahi bakım. *Sakarya Tıp Dergisi*, 12(2), 355-366.
- Bağcı, Z.** (2016). Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 330-346.
- Bakan, İ. & Sözbilir, F.** (2015). İş, terfi olanakları, ücret ve iş arkadaşlarından tatminin yöneticiden tatmin üzerindeki etkileri: bir alan araştırması. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 1-32.
- Baker, O. G., & Alshehri, B. D.** (2020). The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Saudi Nurses: A Cross-Sectional Study. *Nurse Media Journal of Nursing*, 10 (3), 292–305.
- Bakhtiari, M., Mehrizi, A. A., & Behbahanirad, A.** (2022). Assessing burnout status and its association with demographic and job-related factors among general dentists during the COVID-19 pandemic in shiraz. *Epidemiology and Health System Journal*, 9(4), 144-149.
- Baycan, A. F. (1985).** Analysis of Several Effects of Job Satisfaction between Different Occupational Groups. İstanbul: *Boğaziçi University Institute of Social Science*.

- Bhatnagar, K., & Srivastava, K.** (2012). Job satisfaction in health-care organizations. *Industrial psychiatry journal*, 21(1), 75-78.
- Bowron, J. S., & Todd, K. H.** (1999). Job stressors and job satisfaction in a major metropolitan public EMS service. *Prehospital and disaster medicine*, 14(4), 32-35.
- Brown, D.** (2014). The Future of Reward Management. *Compensation & Benefits Review*, 46(3), 147-151. <https://doi.org/10.1177/0886368714549303>
- Buchbinder, S. B., Wilson, M., Melick, C. F., & Powe, N. R.** (2001). Primary care physician job satisfaction and turnover. *American Journal of Managed Care*, 7(7), 701-716.
- Buckley, T., & Gordon, C.** (2011). The effectiveness of high fidelity simulation on medical–surgical registered nurses' ability to recognise and respond to clinical emergencies. *Nurse education today*, 31(7), 716-721.
- Chen, C. K., Lin, C., Wang, S. H., & Hou, T. H.** (2009). A study of job stress, stress coping strategies, and job satisfaction for nurses working in middle-level hospital operating rooms. *Journal of Nursing Research*, 17(3), 199-211.
- Chiang, C. F., & Jang, S. S.** (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313-322.
- Cimete, G., Gencalp, N. S., & Keskin, G.** (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of nursing care quality*, 18(2), 151-158.
- Dai, B., & Akey-Torku, B.** (2020, August). The influence of managerial psychology on job satisfaction among healthcare employees in Ghana. In *Healthcare* (Vol. 8, No. 3, p. 262). MDPI.
- Dartey-Baah, K., & Amoako, G. K.** (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 1-8.

- De Simone, S.** (2015). Expectancy value theory: Motivating healthcare workers. *American International Journal of Contemporary Research*, 5(2), 19-23.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G.** (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130-140.
- Demir, N.** (2007). Örgüt kültürü ve iş tatmini. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Demirtaş, Z., & Bal, M. S.** (2023). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 625-642.
- Ecer, H. D., & Van Giersbergen, M. Y.** (2022). Cerrahi alan enfeksiyonunun önlenmesinde cerrahi kesi örtüleri kullanımının etkisi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 21-26.
- Eğimli, A. T.** (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N.** (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel psychology*, 58(4), 859-891.
- Erdoğan, İ.** (2007). *İşletmelerde davranış (Seventh edition)*. İstanbul: Expres Grafik Baskı.
- Erekat, A., Servis, G., Madathil, S. C., & Khasawneh, M. T.** (2020). Efficient operating room planning using an ensemble learning approach to predict surgery cancellations. *IJSE Transactions on Healthcare Systems Engineering*, 10(1), 18-32.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C.** (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational

behavior–human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139.

Garman, A. N., Corrigan, P. W., & Morris, S. (2002). Staff burnout and patient satisfaction: evidence of relationships at the care unit level. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 235.

Genç, N. (2007). Meslek yüksekokulları için yönetim ve organizasyon. Ankara: Seçkin.

Gençer, Ç., Filiz, E. R., Barut, B., & Kara, Yunus. (2021). Koruyucu sağlık hizmetlerinin sunumunda sosyal hizmet mesleğinin önemi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(3), 1125-1142.

Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B., & Kwanmuangvanich, P. (2020). Role of Personality Traits on Employees Job Performance in Pharmaceutical Industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3).

Güdük, Ö., Vural, A., & Güdük, Ö. (2022). COVID-19 salgını döneminde sağlık çalışanlarının iş doyumu. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(1), 54-62.

Gürsel, M. (2003). *Okul yönetimi*. Konya: Eğitim Kitabevi.

Gürsoy, A., Candaş, B., Güner, Ş., & Yılmaz, S. (2016). Preoperative stress: An operating room nurse intervention assessment. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 31(6), 495-503.

Hannani, S., Kamali, N., Kashaninia, Z., Hosseini, A. F., Ebrahimi, A., Gholam, V. B., & Sadeghi, M. (2020). Awareness Level of Operating Room Nurses of Their Professional Tasks. *Adv. Nurs. Midwifery*, 29(1), 3035.

Hayes, B., Douglas, C., & Bonner, A. (2015). Work environment, job satisfaction, stress and burnout among haemodialysis nurses. *Journal of nursing management*, 23(5), 588-598.

- Hick, J. L., Hanfling, D., Burstein, J. L., DeAtley, C., Barbisch, D., Bogdan, G. M., & Cantrill, S.** (2004). Health care facility and community strategies for patient care surge capacity. *Annals of emergency medicine*, 44(3), 253-261.
- Hidayatullah, D., Eliyana, A., Sariwulan, T., & Buchdadi, A. D.** (2020). Testing the Role of Competence and Supervision of Job Satisfaction and Its Impact on Teacher Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9).
- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L., & Liang, R. D.** (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC health services research*, 9, 1-10.
- Hoş, C., & Oksay, A.** (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Hsu, H. C., Wang, P. Y., Lin, L. H., Shih, W. M., & Lin, M. H.** (2015). Exploring the relationship between professional commitment and job satisfaction among nurses. *Workplace health & safety*, 63(9), 392-398.
- Ibrahim, I. M.** (2023). *The relationship between leadership styles and job satisfaction. Yüksek lisans tezi*, Okan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ingersoll, G. L., Olsan, T., Drew-Cates, J., DeVinney, B. C., & Davies, J.** (2002). Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 32(5), 250-263.
- Ingstad, K., Pedersen, M. K., Uhrenfeldt, L., & Pedersen, P. U.** (2023). Patients' expectations of and experiences with psychosocial care needs in perioperative nursing: a descriptive study. *BMC nursing*, 22(1), 304.
- Irabor, I. E., & Okolie, U. C.** (2019). A review of employees' job satisfaction and its affect on their retention. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 19(2), 93-114.

- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K.** (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Jalagat, R.** (2016). Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-42.
- James-Scotter, M., Walker, C., & Jacobs, S.** (2019). An interprofessional perspective on job satisfaction in the operating room: a review of the literature. *Journal of Interprofessional Care*.
- Kaptanoglu, R. Ö.** (2020). İşten ayrılma niyeti ve toksik liderliğin etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 161-173.
- Karagözoğlu, Ş.** (2008). Hemşirelikte bireysel ve profesyonel özerklik. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 10(3), 41-50.
- Karakuş, Ç.** (2019). Çalışma hayatında iş tatmini ve iş stresi: özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 92-104.
- Karcioğlu, F., & Akbaş, S.** (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kavanaugh, J., Duffy, J. A., & Lilly, J.** (2006). The relationship between job satisfaction and demographic variables for healthcare professionals. *Management Research News*, 29(6), 304-325.
- Keser, A.** (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon ve İş Tatmini. *Alfa Aktüel Yayınları*, Bursa.
- Khan, A. J., Bhatti, M. A., Hussain, A., Ahmad, R., & Iqbal, J.** (2021). Employee job satisfaction in higher educational institutes: A review of theories. *Journal of South Asian Studies*, 9(3), 257-266.

- Kjeldsen, A. M., & Andersen, L. B.** (2013). How Pro-social motivation affects job satisfaction: An international analysis of countries with different welfare state regimes. *Scandinavian Political Studies*, 36(2), 153-176.
- Koç, M., Cavus, M. F., & Saracoglu, T.** (2014). Human resource management practices, job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(9), 178-190.
- Koçel, T.** (2007). İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyonlarda davranış klasikmodern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar. İstanbul: Beta.
- Koustelios, A. & Tsigilis, N.** (2005). Teachers: A multivariate approach: The relationship between burnout and job satisfaction among physical education. *European Physical Education Review*, 11(2), 189-203.
- Kuzulugil, Ş.** (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1).
- Küsbeci, P.** (2022). Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatminlerine yönelik literatür incelemesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 50-64.
- Kvist, T., Voutilainen, A., Mäntynen, R., & Vehviläinen-Julkunen, K.** (2014). The relationship between patients' perceptions of care quality and three factors: nursing staff job satisfaction, organizational characteristics and patient age. *BMC health services research*, 14, 1-10.
- Lau, K. H., & Jin, Q.** (2019). Chinese students' group work performance: does team personality composition matter?. *Education+ Training*, 61(3), 290-309.
- Lee, S. Y., Kim, C. W., Kang, J. H., Yoon, T. H., & Kim, C. S.** (2014). Influence of the nursing practice environment on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 47(5), 258.

- Lingard, H., & Sublet, A.** (2002). The impact of job and organizational demands on marital or relationship satisfaction and conflict among Australian civil engineers. *Construction Management & Economics*, 20(6), 507-521.
- Liu, Y., Aungsuroch, Y., & Yunibhand, J.** (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International nursing review*, 63(1), 84-91.
- Locke, E. A.** (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational behavior and human performance*, 5(5), 484-500.
- Long, C. S., Ajagbe, M. A., Nor, K. M., & Suleiman, E. S.** (2012). The approaches to increase employees' loyalty: A review on employees' turnover models. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(10), 282-291.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A.** (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*, 94, 21-31.
- Luthans, F.** (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach (Twelfth Edition)*. Newyork: McGraw-Hill/Irvin.
- Marinak, B. A., & Gambrell, L. B.** (2008). Intrinsic motivation and rewards: What sustains young children's engagement with text? *Literacy Research and Instruction*, 47(1), 9-26. [https:// doi.org/10.1080/19388070701749546](https://doi.org/10.1080/19388070701749546)
- Mehrdad, R., Izadi, N., & Pouryaghoub, G.** (2013). Nurse job satisfaction: is a revised conceptual framework needed?. *International Journal of Hospital Research*, 2(2), 55-60.
- Mercanlioğlu, Ç.** (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi İle İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Moss, M., Good, V. S., Gozal, D., Kleinpell, R., & Sessler, C. N.** (2016). An official critical care societies collaborative statement: burnout syndrome in critical care health care professionals: a call for action. *American Journal of Critical Care*, 25(4), 368-376.

- Navas, M. S., & Vijayakumar, M.** (2018). Emotional intelligence: A review of emotional intelligence effect on organizational commitment, job satisfaction and job stress. *International Journal of Advance Scientific Research & Development*, 5(6), 1-7.
- Naz, S., & Sharma, H.** (2017). Job satisfaction among different working organizations: A literature review. *Research Journal of Social Science and Management*, 7(6), 29-37.
- Nilsson, L., Lindberget, O., Gupta, A., & Vegfors, M.** (2010). Implementing a pre-operative checklist to increase patient safety: a 1-year follow-up of personnel attitudes. *Acta anaesthesiologica Scandinavica*, 54(2), 176-182.
- Oshagbemi, T.** (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International journal of social economics*, 30(12), 1210-1232.
- Ön, S. Ç.** (2021). Ameliyathane Hemşirelerinin Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler. *Cerrahi Ameliyathane Sterilizasyon Enfeksiyon Kontrol Hemşireliği Dergisi*, 2(1), 31-44.
- Özpehlivan, M.** (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Öztürk, Z., & Demir, Ö.** (2017). Klasik, neo-klasik ve modern yönetim yaklaşımlarının karşılaştırılmasına ilişkin bir analiz. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(2), 119-134.
- Parveen, M., Maimani, K., & Kassim, N. M.** (2017). A comparative study on job satisfaction between registered nurses and other qualified healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 10(4), 238-242.

- Pathman, D. E., Konrad, T. R., Williams, E. S., Scheckler, W. E., Linzer, M., & Douglas, J. (2002).** Physician job satisfaction, job dissatisfaction, and physician turnover. *J Fam Pract*, 51(7), 593.
- Pelit, E., & Çetin, A. (2022).** İnsan kaynakları yönetimi işlevi olarak kariyer yönetimi ve sorunlar: Turizm işletmeleri örneğinde teorik bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(2), 28-54.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015).** Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *PROCEDIA-Social and behavioral sciences*, 175, 480-487.
- Rahman, M. M., Uddin, M. J., Abdul, M., Mansor, Z., Ali, N. A., Khairuddin, I., ... & Rahaman, M. S. (2017).** Factors of work-family balance and its outcomes: A synthesis of literature review. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, 8(1), 1-9.
- Ravari, A., Mirzaei, T., Kazemi, M., & Jamalizadeh, A. (2012).** Job satisfaction as a multidimensional concept: A systematic review study. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 1(2), 95-102.
- Rogers, S. J., & May, D. C. (2003).** Spillover between marital quality and job satisfaction: Long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and family*, 65(2), 482-495.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022).** Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource literature study). *Dinasti international journal of management science*, 3(4), 762-772.
- Saydam, S. (2006).** *Mühendislerin yönetsel beceri ihtiyaçlarının ve eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi; Turkcell uygulaması* (Master's thesis, Akdeniz Üniversitesi).

- Silah, M.** (2002). Sanayi işletmelerinde önemli ve çağdaş bir gereksinim: Süreç danışmanlığı uygulamaları. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1) 143-168.
- Soysal, A., Öke, P., Yağar, F., & Tunç, M.** (2017). Örgütsel iletişim ve iş tatmini düzeylerinin incelenmesi: bir özel hastane örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 243-253.
- Spector, P. E.** (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Strachan, D. L., Källander, K., Ten Asbroek, A. H., Kirkwood, B., Meek, S. R., Benton, L., ... & Hill, Z.** (2012). Interventions to improve motivation and retention of community health workers delivering integrated community case management (iCCM): stakeholder perceptions and priorities. *The American journal of tropical medicine and hygiene*, 87(5 Suppl), 111.
- Şahin, A.** (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), pp. 523-547.
- Şimşek, M. N., & Koç, H.** (2020). İş-aile çatışmasının iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: Bilişim sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3072-3088.
- Tak, B.** (2010). Sağlık hizmetlerine kalitenin ana unsuru olarak hasta güvenliği sistemlerinin oluşturulması: hastaneler için yol haritası önerisi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 1(1), 72-113.
- Tanwar, K., & Prasad, A.** (2016). The effect of employer brand dimensions on job satisfaction: gender as a moderator. *Management Decision*, 54(4), 854-886.
- Telman, P., & Ünsal, P.** (2004). Çalışan memnuniyeti. İstanbul: Epsilon
- Tenney, E. R., Poole, J. M., & Diener, E.** (2016). Does positivity enhance work performance?: Why, when, and what we don't know. *Research in Organizational Behavior*, 36, 27-46.

- Thielmann, B., Schnell, J., Böckelmann, I., & Schumann, H.** (2022). Analysis of work related factors, behavior, well-being outcome, and job satisfaction of workers of emergency medical service: A systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 19(11), 6660.
- Tiftik, C.** (2021). İçsel pazarlama ve iç müşteri olarak kadın çalışanların iş tatmini. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-20.
- Topa, G., Depolo, M., & Alcover, C. M.** (2018). Early retirement: a meta-analysis of its antecedent and subsequent correlates. *Frontiers in psychology*, 8, 308220.
- Türk, S.** (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Yayıncılık.
- Twenge, J. M.** (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 201-210.
- Üstündağ, A.** (2022). Ergenlerin covid-19 pandemi sürecinin maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 517-534.
- Valentino, M., & Haryadi, B.** (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal. *Agora*, 4(2), 328–337
- Voordt, T. V. D., & Jensen, P. A.** (2023). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 29-49.
- Winkelman, P. M.** (2015). Maslow meets the stonecutter. In *DS 80-8 Proceedings of the 20th International Conference on Engineering Design (ICED 15) Vol 8: Innovation and Creativity, Milan, Italy, 27-30.07. 15* (pp. 255-264)
- Yeğin, M.** (2009). *İdari personelin iş doyumu üzerine bir araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi* (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

Yirmibeş, H., & Uçar, M. Y. (2022). Öğretmenlerin İş Doyumunun Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Aydın İli Örneği. *Uluslararası Eğitimde Mükemmellik Arayışı Dergisi (UEMAD)*, 2(2), 1-16.

Zeb, A., Rehman, S., Saeed, G., & Ullah, H. (2014). A study of the relationship between reward and recognition and employees job satisfaction: A literature review. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 7(2), 278-291.



EKLER

EK 1: Anket / Ölçek Formu

	Hiç memnun	Memnun	Kararsızım (3)	Memnunum	Çok
MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ					

1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından				
2	Tek başıma çalışmama imkan vermesi bakımından				
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkan vermesi bakımından				
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından				
5	Yöneticimin astlarını idare tarzı açısından				
6	Yöneticimin karar vermedeki yeteneği açısından				
7	Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olması açısından				
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından				
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olması bakımından				
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olması bakımından				
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından				
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından				
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten				
14	İşte terfi olanağımın olmasından				
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından				
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından				
17	Çalışma şartları bakımından				
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından				
19	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem açısından				
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden				

Baycan AF. (1985) Analysis of Several Effects of Job Satisfaction between Different Occupational Groups. Boğaziçi University Institute of Social Science, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. Hamit Fişek)

EK 2: Çalışan Bilgi Formu

1. Yaşınız?
1) 18-29 2) 30-39 3) 40-49 4) 50 ve üzeri
2. Cinsiyetiniz ?
1) Kadın 2) Erkek
3. Medeni Durumunuz?
1) Evli 2) Bekar
4. Eğitim durumunuz?
1) Sağlık Meslek Lisesi 2) Önlisans 3) Lisans 5) Yüksek Lisans 6) Doktora
5. Mezuniyet yılınız?
6. İş yerindeki pozisyonunuz nedir?
1) Ameliyathane Hemşiresi (Steril ve dolaşan) 2) Ameliyathane Sorumlu Hemşiresi
7. Çalışma alanınız? (Örn: Genel Cerrahi Masası)
8. Çalıştığınız alanı seviyor musunuz
1) Evet 2) Hayır
9. Çalışma Durumunuz?
1) Kadrolu 2) Sözleşmeli
10. Haftalık ortalama çalışma saatiniz ?.....
11. Gece-gündüz çalışma durumunuz?
1) Gündüz 2) Gece 3) Nöbet+Gündüz
12. Çalışmakta olduğunuz hastanedeki deneyim süreniz ?.....
13. Ameliyathanede çalışma süreniz?
14. Ameliyathanede çalışmak kendi isteğiniz miydi?
1) Evet 2) Hayır
15. 14. soruya yanıtınız olumsuz ise nedenleri nelerdir?.....
16. Çalışma saatleriniz dışında yeterince dinlenebildiğinizi düşünüyor musunuz?
1) Evet 2) Hayır
17. Bu hastanede çalışmaya başlarken ameliyathane hemşireliği oryantasyon programı yapılıyor mu?
1) Evet 2) Hayır
18. Yanıtınız evet ise bu oryantasyon programına dahil oldunuz mu?
1) Evet 2) Hayır
19. Kurumunuzda düzenli olarak hizmet içi eğitim programları yapılıyor mu?
1) Evet 2) Hayır
20. 18.soruya yanıtınız evet ise hizmet içi eğitim programlarının belirlenmesinde ameliyathane hemşirelerinin gereksinimleri dikkate alınıyor mu?
1) Evet 2) Hayır
21. Kurumunuzda mesleki girişimlerinizi geliştirmeye yönelik eğitim yapılıyor mu?
1) Evet 2) Hayır
22. 21.soruya yanıtınız evet ise bu eğitime katıldınız mı?
1) Evet 2) Hayır

EK 3: Ölçek Kullanım İzni



Asli Baycan

Kime: Zeynep Erkek >

16:52

Ynt: ölçek izni hakkında

Kullanabilirsiniz

iPhone'umdan gönderildi

Zeynep Erkek

>

şunları yazdı (:

Merhabalar. Haliç üniversitesinde Prof. Dr. Nevin KANAN danışmanlığında yüksek lisans yapıyorum. Ameliyathane Hemşirelerinin İş Doyumunun Değerlendirilmesi başlıklı tez çalışmasını yürüteceğim. İzniniz olursa Türkçeye uyarladığınız Minnesota İş Doyum Ölçeğini tezimde kullanmak istiyorum. Şimdiden teşekkür ederim. İyi çalışmalar dilerim.

Zeynep EKTİREN



EK 4:Etik Kurul İzin Belgesi



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Tarih: 19.06.2023

Sayı: 186

Konu: Etik Kurulu İzni

Sayın Zeynep Ektiren,

Yapmış olduğunuz başvuru Haliç Üniversitesi Girişimsel olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından incelenmiş olup Prof. Dr. ~~Nevin Kanan~~'ın danışmanlığında yürüteceğiniz "Ameliyathane Hemşirelerinin İş Doyum Düzeyinin Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmanız kurulumuzun 19.06.2023 tarihli toplantısında etik yönden uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize sunarım.

Prof. Dr. ~~Melek~~ Güneş Yavuzer
Haliç Üniversitesi Girişimsel Olmayan
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanı

Ek: Etik Kurulu Kararı

Güzeltepe Mahallesi, 15 Temmuz Şehitler Caddesi, No:14/12 34060 ~~Eyüpsultan~~ — İSTANBUL
Tel: (0 212)-924-24-44 | Faks: (0 212)-999-78-52
e-mail: etikkurul@halic.edu.tr www.halic.edu.tr



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK
ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Yayın Tarihi : 10.12.2015
Revizyon Tarihi : 16.09.2020
Revizyon No : 02
Sayfa No : 1/1

Tarih: 19.06.2023	Karar No:				
Toplantı Sayısı:	Zeynep Ektiren'in Prof. Dr. Nevin Kanan'ın danışmanlığında yürüteceği "Ameliyathane Hemşirelerinin İş Doyum Düzeyinin Değerlendirilmesi" başlıklı çalışması incelendi, yapılan inceleme sonucunda çalışmanın etik yönden uygun olduğuna karar verildi.				
Adı-Soyadı	Alanı	Kurumu	Araştırma ile ilişkisi	Toplantıya Katılma	İmza
Prof. Dr. Melek Güneş YAVUZER (Başkan)	Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon	Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	Var Yok @	Evet Hayır	
Doç. Dr. Hatice İlhan Odabaş	Spor Yöneticiliği	Haliç Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	Var Yok @	Evet @ Hayır	
Doç. Dr. Nevra Alkanlı	Biyofizik	Haliç Üniversitesi Tıp Fakültesi	Var Yok @	Evet @ Hayır	
Dr. Öğr. Üy. Burcu Türk	Psikoloji	Haliç Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi	Var Yok @	Evet @ Hayır	
Dr. Öğr. Üy. Gülcan Kendirkıran	Hemşirelik	Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	Var Yok @	Evet @ Hayır	
Dr. Öğr. Üy. Seda Saka	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	Var Yok @	Evet @ Hayır	y
Dr. Öğr. Üy. Çiğdem Yıldırım Maviş	Gıda Mühendisliği	Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	Var Yok @	Evet Hayır	
Dr. Öğr. Üy. Maral Törenli Çakıroğlu	Hukuk	Haliç Üniversitesi İşletme Fakültesi	Var Yok	Evet @ Hayır	

ETKÜ:10

EK 5: İlgili Kurum İzinleri

Evrak Tarih ve Sayısı: 04.12.2023-87054



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : E-15916306-604.01.01-230545297
Konu : Zeynep EKTİREN Tez Çalışması Hk.

HALIÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) 02.08.2023 tarihli ve 79431668-044.01.01-E.75062 sayılı yazı.
b) 09.10.2023 tarihli ve E-79341859-604.01.01-226334002 sayılı yazımız.

İlgi (a) ve ilgi (b) sayılı yazı ile Şişli Hamidiye Etfal Hastanesi Çayırbaşı Yerleşkesi Ameliyathane Biriminde görev yapmakta olan, Haliç Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Zeynep EKTİREN'in Prof.Dr. Nevin KANAN danışmanlığında yapılması planlanan "**Ameliyathane Hemşirelerinin İş Doyum Düzeyinin Değerlendirilmesi**" başlıklı çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı hastanelerde yapma talebi Birimimize iletilmiştir.

Söz konusu araştırma,hastanelerin ekte yer alan uygun görüşlerine istinaden Müdürlüğümüz Sağlık Hizmetleri Başkanlığı Araştırma, Basılı Yayım, Duyuru İçeriği Değerlendirme Komisyonu **28.11.2023** tarih ve **2023/19** sayılı kararınca uygun görülmüştür.

Çalışmanın kurumlarınızın uygun gördüğü zaman diliminde (başvuru dosyasında belirtilen aralık gözetilerek)sürecin koordinasyonunun tarafımızca sağlanması ve çalışma bitiminde bir nüshasını elektronik ortamda(CD halinde) Müdürlüğümüze teslim edilmesi gerektiğinin başvuru sahibine tebliği hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Uzm. Dr. Hasan Basri VELİOĞLU
Müdür a.
Başkan

Ek:

- 1 - Zeynep EKTİREN Tez Çalışması
- 2 - Zeynep EKTİREN Tez Çalışması Hk
- 3 - Zeynep EKTİREN Tez Çalışması Hk.

Mevcut Elektronik İmzalar

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: 766848B3-B5A9-4985-A832-6275723F16AB

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-cbys>

Birimbirek mah. Peykhane sok. No: 8 Fatih/İSTANBUL 34122

Telefon No: 02126383000

e-Posta: ist.sagligingel@saglik.gov.tr İnternet Adresi:

<https://istanbulism.saglik.gov.tr/>

Kep Adresi: ism.34@hs01.kep.tr

Bilgi için: Nuray TÜRKÖĞLU

Hemşire

Telefon No: 02126383399 - 3106



Ön izleme Bu evrak elektronik imzalıdır.
ikinci satır <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5510&eD=BSEH3RV8E&eS=87054> (PIN:37312)

EK 6:

Gönüllü Bilgilendirme Ve Onay Formu

GÖNÜLLÜ OLUR FORMU METNİNDE BULUNMASI GEREKENLER

I- Araştırmayla İlgili Bilgi Verilmesi ;(bu bölüm hastanın anlayabileceği bir dille tıbbi terimlerden kaçınarak yazılmalıdır)

- Adı
- Ne tür bir araştırma olduğu
- Amacı
- Neler uygulanacağı
- Nasıl uygulanacağı
- Hangi yöntem/lerle gerçekleştirileceği
- Çıkabilecek istenmeyen etkilerini ve risklerini
- Ortaya çıkan istenmeyen etki ve risklerin tedavi edilebilirliğini
- Bilime katkısı
- Süresi
- Yaklaşık katılımcı sayısı (Çok merkezli ise kurum ve toplam katılımcı sayısını)

II- Gönüllünün Haklarıyla İlgili Bilgi Verilmesi

- Araştırma yöntemi dışında hangi alternatif tedavilerin bulunduğunu; bu tedavilerin neler olduğunu
- Gönüllüye araştırmaya katılmayı red etme hakkına sahip olduğunun bildirilmesi
- Gönüllünün istediği anda araştırmacıya haber vererek çalışmadan çekilebileceği ya da araştırmacı tarafından gerek görüldüğünde araştırma dışı bırakılabileceğinin bildirilmesi
- Gönüllünün araştırmayı kabul etmemesi durumunda veya herhangi bir nedenle çalışma programından çıkarılması veya çıkması halinde, hastalığı ile ilgili tedavisinde bir aksama olmayacağı güvencesi verilmesi
- Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmeyeceğinin ayrıca kendisine de bir ödeme yapılmayacağının belirtilmesi gerekmektedir. Yol masrafı ve sigorta gibi ödenekler mevcutsa mutlaka gönüllü olurda bilgi verilmelidir.
- Gönüllüden alınacak numunelerin (serum vs.) yalnızca adı geçen çalışmada kullanılacağını belirtilmesi
- Kimlik bilgilerinin gizli tutulacağına dair güvence

İkinci bölüm: (Katılımcının/Hastanın Beyanı) (bu bölüm hazırlanan gönüllü olur formunun sonuna eklenmelidir)

Sayın tarafından..... (kurum adı).....(anabilim dalı adı, ünite adı vb.)’da tıbbi bir araştırma yapılacağı belirtilerek bu araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgiler bana aktarıldı. Bu bilgilerden sonra böyle bir araştırmaya “katılımcı” (denek) olarak davet edildim.

Eğer bu araştırmaya katılırsam araştırmacı ile aramda kalması gereken bana ait bilgilerin gizliliğine bu araştırma sırasında da büyük özen ve saygı ile yaklaşılabacağına inanıyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin ihtimamla korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi.

Projenin yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden araştırmadan çekilebilirim. (Ancak araştırmacıları zor durumda bırakmamak için araştırmadan çekileceğimi önceden bildirmemim uygun olacağının bilincindeyim) Ayrıca tıbbi durumuma herhangi bir zarar verilmemesi koşuluyla araştırmacı tarafından araştırma dışı da tutulabilirim.

Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana da bir ödeme yapılmayacaktır.

İster doğrudan, ister dolaylı olsun araştırma uygulamasından kaynaklanan nedenlerle meydana gelebilecek herhangi bir sağlık sorunumun ortaya çıkması halinde, her türlü tıbbi müdahalenin sağlanacağı konusunda gerekli güvence verildi. (Bu tıbbi müdahalelerle ilgili olarak da parasal bir yük altına girmeyeceğim).

Araştırma sırasında bir sağlık sorunu ile karşılaştığımda; herhangi bir saatte, Dr.....(Doktor ismi),(telefon ve adres) ‘ten arayabileceğimi biliyorum. (Doktor ismi, telefon ve adres bilgileri mutlaka belirtilmelidir)

Bu araştırmaya katılmak zorunda değilim ve katılmayabilirim. Araştırmaya katılmam konusunda zorlayıcı bir davranışla karşılaşmış değilim. Eğer katılmayı reddedersem, bu durumun tıbbi bakımına ve hekim ile olan ilişkiye herhangi bir zarar getirmeyeceğini de biliyorum.

Bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Kendi başıma belli bir düşünme süresi sonunda adı geçen bu araştırma projesinde “katılımcı” (denek) olarak yer alma kararını aldım. Bu konuda yapılan daveti büyük bir memnuniyet ve gönüllülük içerisinde kabul ediyorum.

İmzalı bu form kağıdının bir kopyası bana verilecektir.

GÖNÜLLÜ ONAY FORMU

Yukarıda gönüllüye araştırmadan önce verilmesi gereken bilgileri gösteren metni okudum. Bunlar hakkında bana yazılı ve sözlü açıklamalar yapıldı. Bu koşullarla söz konusu klinik araştırmaya kendi rızamla hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Gönüllünün Adı-soyadı, İmzası, Adresi (varsa telefon no., faks no,...)

Velayet veya vesayet altında bulunanlar için veli veya vasinin Adı-soyadı, İmzası, Adresi (varsa telefon no., faks no,...)

Açıklamaları yapan araştırmacının Adı-soyadı, İmzası

Rıza alma işlemine başından sonuna kadar tanıklık eden kuruluş görevlisinin Adı-soyadı, İmzası, Görevi

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad: Zeynep EKTİREN

Unvanı: Hemşire

Öğrenim Durumu

Lisans: İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi / 2011-2015

Yüksek Lisans: Haliç Üniversitesi / Cerrahi Hemşireliği / 2022- 2024

Mesleki deneyimler:

Acıbadem Fulya Hastanesi / Ameliyathane 2015-2018

Şişli Hamidiye Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi / Ameliyathane 2018 -

Devam ediyor

Sertifikalar: Ameliyathane Hemşireliği Sertifikası / 2022