

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BİYOİSTATİSTİK ANABİLİM DALI

BATMAN İLİ MERKEZDE YER ALAN HASTANELERDE GÖREV
YAPAN HEMŞİRELERİN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özlem BEZEK GÜRE

ELAZIĞ – 2011

ONAY SAYFASI

.....

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tez Yüksek Lisans/Doktora Tezi standartlarına uygun bulunmuştur.


Yrd. Doç. Dr. Hüsamettin KAYA
Biyostatistik Anabilim Dalı Başkanı

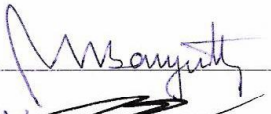
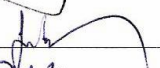
Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans/Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Hüsamettin KAYA



Danışman

Yüksek Lisans/Doktora Sınavı Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Metin BAYRAKTAR 
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Züfiko AN 
Doç. Dr. Mustafa ÖZGÜL 
Yrd. Doç. Dr. Feriye ÖZTÜRK 
Yrd. Doç. Dr. Hüsamettin KAYA 

TEŞEKKÜR

Çalışmamın gerçekleşmesinde bana her konuda destek olan, bilgilerini, deneyimlerini, zamanını ve güvenini esirgemeyerek her zaman yanımda olan ve yol gösteren, tez danışmanım değerli hocam Sn. Yrd.Doç. Dr. Hüsamettin KAYA'a, verilerin analizi aşamasında yardımlarını esirgemeyerek çok değerli tecrübe ve bilgileriyle katkıda bulunan hocam Prof.Dr. Metin BAYRAKTAR'a, çalışmamdaki anketlerimizi özveriyle cevaplayan Batman ili merkezinde yer alan özel ve kamuya ait hastanelerde çalışan tüm hemşire arkadaşlara, çalışmamın her aşamasında yanımda olan ve motive eden, maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili aileme ve özellikle çalışma süresince yeterince ilgimi veremediğim oğlum Muhammed Zahir GÜRE'ye yürekten teşekkür ederim.

Özlem BEZEK GÜRE

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi	17
Tablo 2. Hemşirelere Ait Tanıtıcı Özellikler	80
Tablo 3. Hemşirelerin Çalışma Hayatına İlişkin Bilgiler	81
Tablo 4. Hemşirelerin İşyerindeki Konumları ve Meslek Hayatına İlişkin Düşünceleri	82
Tablo 5. Hemşirelerin İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı ...	83
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	83
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	84
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	85
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	86
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Evlilik Yılına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	87
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Eş Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	88
Tablo 12. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Eşlerinin Mesleklerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	89
Tablo 13. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuk Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	90
Tablo 14. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuk Sayılarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	90
Tablo 15. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Küçük Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	91
Tablo 16. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Kuruma Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	92
Tablo 17. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birimlere Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	93
Tablo 18. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Meslek Yıllarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	94
Tablo 19. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalışma Yıllarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	95

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Aylık Gelirlerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	96
Tablo 21. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Gelirden Faydalanan Kişi Sayısına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	97
Tablo 22. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Nöbet Tutma Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	98
Tablo 23. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Nöbet Tutma Sıklığına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	99
Tablo 24. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalışma Saatlerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	100
Tablo 25. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Baktıkları Ortalama Hasta Sayısına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	101
Tablo 26. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İşyerindeki Konumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	102
Tablo 27. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İşyerindeki Çalışma Pozisyonlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	103
Tablo 28. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yönetici Hemşire Pozisyonu Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	104
Tablo 29. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitim Alma Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	105
Tablo 30. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Almış Oldukları Hizmet İçi Eğitimi Yeterli Bulma Düzeylerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	106
Tablo 31. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Almış Oldukları Eğitimi Yeterli Bulma Düzeylerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	107
Tablo 32. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleği Kendi Seçme Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	108
Tablo 33. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleği İsteyerek Seçme Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	109
Tablo 34. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İşten Ayrılmayı Düşünme Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	110
Tablo 35. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı (n=310)	110
Tablo 36. Hemşirelerin Bazı Demografik Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	111
Tablo 37. Hemşirelerin Meslek Yaşamlarına Ait Bazı Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	113

Tablo 38. Hemşirelerin Yönetici Hemşire Pozisyonu, Hizmet İçi Eğitimi Yeterli Bulma Düzeyi, Okul Eğitimini Yeterli Bulma Düzeyi ve İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu Değişkenlerine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	115
--	-----

Tablo 39. Hemşirelerin Bazı Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı	117
--	-----

SİMGELER

$\bar{X}$	Aritmetik Ortalama
α	Alfa
r	Korelasyon katsayısı

KISALTMALAR

S	Standart Sapma
KW	Kruskal-Wallis Varyans Analizi Test İstatistiği
t	Bağımsız Gruplarda İki Ortalama Arasındaki Farkın Test istatistiği
U	Mann-Whitney U Testi Test İstatistiği
F	Tek Yönlü Varyans Analizi Test İstatistiği

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
1. ÖZET.....	1
2. ABSTRACT.....	3
3. GİRİŞ	5
3.1 Genel Bilgiler.....	8
3.1.1 Hemşirelik Mesleği	8
3.1.2 İş Kavramı	11
3.1.3 İş Doyumu Kavramı	12
3.1.3.1 İş Doyumunun Önemi	14
3.1.3.2 İş Doyumu İle İlgili Teoriler	15
3.1.3.2.1 Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Teorisi	15
3.1.3.2.2 Herzberg'in Çift Etmen Kuramı	17
3.1.3.2.3 Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi.....	19
3.1.3.2.4 Alderfer'in ERG Teorisi.....	21
3.1.3.3 Hemşirelerde İş Doyumu.....	22
3.1.3.4 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	24
3.1.3.4.1 Hemşirelikte İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	24
3.1.3.4.2 Hemşirelikte İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Ve Çevresel Faktörler ...	32
3.1.3.5 İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	38
3.1.3.5.1 İş Doyumunun Sonuçları	38
3.1.3.5.2 İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	40

3.1.3.6 Hemşirelikte İş Doyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar	43
3.1.4 Örgütsel Bağlılık Kavramı	43
3.1.4.1 Örgütsel Bağlılık Türleri	45
3.1.4.2 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	46
3.1.4.2.1 Kişisel Faktörler	47
3.1.4.2.2 Örgütsel Faktörler	53
3.1.4.2.3 Örgüt Dışı Faktörler	61
3.1.4.3 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	63
3.1.4.3.1 Allen ve Meyer'in Yaklaşımı	63
3.1.4.3.2 Kanter'in Yaklaşımı	66
3.1.4.3.3 O'Reilly ve Chatman'nın Yaklaşımı	67
3.1.4.3.4 Etzioni'nin Yaklaşımı	69
3.1.4.3.5 Peneley ve Gould'un Yaklaşımı	69
3.1.4.4 Örgütsel Bağlılığın Önemi	71
3.1.4.5 Örgütsel Bağlılığın Davranışsal Sonuçları	73
3.1.4.6 Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Çalışmalar	74
3.1.5 Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu	75
4. GEREÇ VE YÖNTEM	77
4.1 Veri Toplama Araçları ve Verilerin Değerlendirilmesi	77
4.1.1 İş Doyumu Ölçeği	78
4.1.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği	79
4.2 Verilerin Toplanma Süresi	79

5. BULGULAR	80
6. TARTIŞMA VE SONUÇ	120
6.1 İş Doyumu Sonuçları	120
6.2 Örgütsel Bağlılık Sonuçları	130
7. KAYNAKLAR	138
8. EKLER	151
8.1. Araştırma İzni	151
8.2. Araştırmanın Yapıldığı Hastaneler	152
8.3 Anket Formu	153
9. ÖZGEÇMİŞ	159

1. ÖZET

Bu çalışmada Batman il merkezinde yer alan hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları çeşitli demografik faktörlerle karşılaştırılarak belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma evrenini Batman il merkezindeki devlet ve özel hastanelerde görev yapan 379 hemşire oluşturmuştur. Ancak; yıllık izin, doğum izni, askerde olanlar ve anketi cevaplandırmak istemeyenler olması nedeniyle ankete katılım oranı %81 olmuştur. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik faktörlere, ikinci bölümde iş doyumunu, üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

Elde edilen verilerin istatistiksel değerlendirmelerinde istatistik paket programı kullanılmış olup; hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin karşılaştırılmasında sayı ve yüzdelik bulunmuştur. Hemşirelerin iş doyumunun karşılaştırılmasında Kruskal Wallis varyans analizi ve Mann Whitney U testi kullanılmış olup, sonucun anlamlı çıktığı durumda farkın kaynağını bulmak için Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi ve t testi kullanılarak, sonucun anlamlı çıktığı durumlarda farkın kaynağını bulmak için Duncan testi uygulanmıştır. Alt ölçekler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırmada incelenen hemşirelerin %75.5'i kadın. %46.5'i 18-25 yaş arasında. %50'si evli, %63.2'si devlet hastanelerinde görev yapmaktadır. Tüm

hemşirelerin toplam iş doyumu puan ortalaması 123.58 ± 29.74 , toplam örgütsel bağlılık puan ortalaması ise 50.18 ± 11.96 olarak bulunmuştur.

Sonuç olarak; devlete bağlı hastanelerde ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumunun ve örgütsel bağlılığının arttırılması için tedbirler alınması gerektiği kanaatine varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Hemşirelik, iş doyumu, örgütsel bağlılık

2. ABSTRACT

BATMAN IN THE CITY CENTER OF NURSES WHO WORK IN HOSPITALS, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL ASSESSMENT COMMITMENT

In this study, nurses working in hospitals located in the center of Batman province of job satisfaction and organizational commitment was to determine by comparing various demographic factors. Research center of the universe of Batman province of state and 379 nurses working in private hospitals has created. However, annual leave, maternity leave, the military and those who do not want to answer the survey because the survey participation rate was 81%. Questionnaire used in the study consists of three parts. The first section, demographic factors, the second section, job satisfaction, organizational commitment to the third section to measure the issues.

Statistical evaluation of data obtained from the statistical package program was used, comparing the number and percentage of nurses identifying characteristics were found. Nurses' job satisfaction Kruskal-Wallis ANOVA and Mann-Whitney U test was used, where the result is significant for the Mann-Whitney U test was applied to find the source of the difference.

Nurses' organizational commitment in the one-way analysis of variance and t test was used to compare the result to cases where a significant difference for the Duncan test was applied to find the source. Relations between sub-scales used in determining the Pearson Product Moment Correlation Analysis.

Examined in the survey 75.5% of the nurses' females. 46.5% percent of 18-25 years. 50% married, 63.2% are working in public hospitals. 123.58 ± 29.74 average points total of all the nurses, job satisfaction, organizational commitment to the total average score was 50.18 ± 11.96 .

As a result, nurses working in state-owned hospitals and private hospitals to take measures to increase job satisfaction and organizational commitment are needed.

Keywords: nursing, job satisfaction, organizational commitment

3. GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca çalışma ve çalışan birey, bütün toplumlarda olumlu değerlerle nitelendirilmiştir. Çalışma yaşamı insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Günümüzde çalışma yaşamı, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için sağladığı ekonomik kazancın yanı sıra bireyin, toplumda belli bir yer ve rol sahibi olabilmesi, toplumsal saygı kazanabilmesi için gerekli olan temel toplumsal kurumların başında gelir ve bu çalışma yaşamı içinde birçok meslek hizmet vermektedir. Bu mesleklerden biri de hemşireliktir (30).

İş doyumu, çalışanların işini ve iş ortamını değerlendirmesi yoluyla geliştirdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Bireysel özellikler, gereksinimler ve deneyimler iş çevresi ile etkileşime girerek iş doyumu ya da doyumсуuzluğu duygusunu oluşturur. İş doyumu kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biridir. Özellikle meslek dışı yaşamları doğrudan etkilenen ve sürekli özveri gerektiren hekimlik ve hemşirelik gibi mesleklerde iş doyumu büyük önem taşımaktadır.

Hemşirelik mesleği üyeleri, çalışma koşullarındaki farklılıklar nedeni ile daha yoğun baskılar altında kalmakta ve iş ortamında daha fazla stres yaşamaktadır. Bunun yanı sıra hemşirelik mesleğinin kadın mesleği olması stresin boyutlarını genişletmekte ve iş yaşamından gelen zorluklara, ev yaşamında kadın ve anne rolünün getirdiği sorunlar ile toplumsal baskılar eklenmektedir (36, 57, 213).

İş doyumunu, çalışanların işini ve iş ortamını değerlendirmesi yoluyla geliştirdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Bireysel özellikler, gereksinimler ve deneyimler iş çevresi ile etkileşime girerek iş doyumunu ya da doyumsuzluğu duygusunu oluşturur. İş doyumunu kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biridir. Özellikle meslek dışı yaşamları doğrudan etkilenen ve sürekli özveri gerektiren hekimlik ve hemşirelik gibi mesleklerde iş doyumunu büyük önem taşımaktadır. İş doyumunu, işe yönelmeyi sağlayan olumlu bir etkidir. İş doyumunu yüksek olan kişiler ile iş doyumunu düşük olan kişiler arasında davranış farklılıkları olduğu saptanmıştır. İş doyumunu yüksek olan kişilerin işe güdülenmesi ve verdikleri hizmetin kalitesi yükselmektedir. Sağlık görevlileri çalışma ortamı içindeki durumlarından hoşnut olduklarında enerjilerini hasta bakım kalitesini artırma yönünde yoğunlaştırmaktadırlar. İş doyumunun düşük olması ile personel değişim hızı, performansın düşmesi, işe devamsızlık, doyumsuzluğu pekiştirici iş ortamı, çalışma ekibi ile ilgili zorluklar, kurumsal engeller gibi faktörler arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (50).

Örgüt, belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarını birleştirdikleri yapılandırılmış bir süreçtir. Birden fazla kişinin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya geldikleri bu yapılarda, kaynakları kontrol etme ve organizasyona yön vermede insan unsuru ön plana çıkmaktadır. Bir kurumun sahip olduğu teknoloji, sermaye gücü ne olursa olsun, insan gücü verimsiz ve niteliksiz ise, diğer kaynakların etkin kullanımı pek mümkün olmayacaktır. Nitelikli personelin elde tutulması ve personelin daha fazla performans ortaya koyması organizasyonlar açısından daha da önemlidir (156).

İşte bu noktada ‘ örgütsel bağlılık’ kavramı ön plana çıkmaktadır. Çünkü bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları, görevlerini yerine getirmede daha çok çaba gösterdiği ve örgütle olumlu bir ilişki gösterdiği ifade edilmektedir (211).

Sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire sayısının yetersizliği ve bireysel, sosyal, ekonomik nedenlerle işten ayrılmalara sık rastlanması, sağlık bakımı verilmesini etkileyen bir problem olmaya devam etmektedir. Bu sorunun sadece ülkemiz için geçerli olmayıp tüm dünya ülkelerini ilgilendiren evrensel bir sorun olduğu görülmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (2006) raporuna göre, Türkiye de her 1000 kişiye 1.70 oranında hemşire düşerken bu oran gelişmiş ülkelerde 10-15 arasındadır. Gelişmemiş ülkelerde ise bu oran 0.22'lere kadar düşmektedir. Amerika Birleşik Devletleri (A.B.D) Sağlık Profesyonelleri Ülke Ofisi (Bureau of Health Professionals) ise (2008) A.B.D’de gelecek 20 yıl içerisinde hemşire sayısındaki yetersizliğin daha da büyüyeceğini rapor etmiştir. Hemşire sayısının yetersizliğinin yanı sıra, hemşirelikte işgücü kaybına neden olan işten ayrılmalar, kesin verilere ulaşılamamakla birlikte, ülkemizdeki hastanelerde yüksek oranda görülmektedir. Ülkemizde konu ile ilgili az sayıda çalışma bulunmakla birlikte, bir çalışmada yıllık kaba ayrılma hızı %11.6 olarak bulunmuştur (122).

Gerek hemşire sayısının azlığı gerekse işten ayrılma oranlarının yüksek oranda görülmesi, bir yandan eleman sağlanmasına yönelik çabaları, diğer yandan halen hastanelerde çalışanların bu kurumlarda tutulmalarına yönelik çabaları gerektirmektedir (1).

Hemşire sayısının ve kadrolarının kısa dönemde artmayacağı da düşünüldüğünde, mevcut elemanların işte tutulması için iş doyumlarının ve örgüte bağlılıklarının artırılması daha da önem kazanmaktadır. Buna paralel kurumsal performans ve verimliliğin en büyük belirleyicilerinden olmaları nedeniyle de örgüte bağlılık ve iş doyumunu ile ilişkili davranışları inceleyen çalışmaları popüler bir konu olmaya devam etmektedir (32, 77, 136, 138).

Sağlık bakım sistemleri incelendiğinde, sağlık çalışanları, çok değerli olan “insan varlığı”na hizmet vermeleri nedeniyle, özel bir konumda yer aldığı belirtilmektedir. Çünkü insana hizmeti esas alan sağlık çalışanları, kendileri için doyum sağlayıcı bir ortamda görev yaptıklarında, örgütün verimlilik düzeyi de artmaktadır. Sağlık çalışanları içerisinde, oran olarak en büyük grubu oluşturan hemşirelerin, kaliteli bakımın sağlanmasında, anahtar rolünde olduğu söylenebilir (107).

Bu çalışmada sağlık sektöründe önemli bir kesimi oluşturan ve çalışma koşulları açısından hekim ve diğer sağlık işgörenlerinden farklılık gösteren hemşirelerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri değerlendirilmeye çalışılmıştır.

3.1 GENEL BİLGİLER

3.1.1 Hemşirelik Mesleği

Hemşirelik, hekimlik kadar eski bir meslektir. Hemşirelik ve hekimlik mesleklerinin birbirine bağımlı olduğu bir gerçektir. Ancak, bu bağımlılık var oluşa ilişkin ya da mesleği uygulamada yönetsel hiyerarşiye ilişkin bir bağımlılık değildir.

Bu bağımlılığın belki de "amaçlarda bağımlılık" olarak ele alınması gerekir. Çünkü her iki mesleğin de amacı; birey, toplum, ailenin olası en üst sağlık düzeyine ulaşmasıdır. Bu amaç doğrultusunda; hekimlik bireyin, ailenin, toplumun mevcut ve olası sağlık sorunlarının tanı ve tedavisi ile ilgilenirken, hemşirelik mevcut ve olası bu sorunlara karşı bireyin, ailenin, toplumun fizyolojik ve psikososyal tepkilerinin/gereksinimlerinin holistik (bütüncül) ve humanistik bir yaklaşımla tanımlanması ve karşılanması (tedavi edilmesi) ile ilgilenmektedir (66).

Hemşirelik bir bütün olarak insana bakım veren tek sağlık disiplindir. Sağlık ekibi içinde hemşirelerin bakım verici, karar verici ve hasta hakları savunuculuğu, eğiticilik gibi birçok rol ve işlevleri vardır (66).

Bakım Verici: Hemşire, hasta bireyin fiziksel, duygusal ve sosyal gönencini iyileştirmeye yardım eder. Durumun birey ve aile üzerindeki fiziksel, psiko-sosyal etkilerini tanımlar ve iyileştirici girişimlerde bulunur.

Karar Verici: Hemşire eylemde bulunmadan önce sahip olduğu bilgiyi yorumlar ve birey için (özgün olarak o birey için) en uygun olanına birey ile, ekip üyeleriyle ya da yalnız başına karar verir.

Koruyucu-Gözetici ve Savunucu: Hemşirenin bu rolü kapsamında birçok görev ve sorumluluk yer alır. Hemşire, bakım verdiği birey ya da grup için fiziksel ve psiko sosyal olarak güvenli bir çevre sağlar. Bakıma ilişkin karar verme süreçlerinde etik ilkeleri göz önünde bulundurur. Bireyin/hastanın yasal haklarını korur ve gerektiğinde hakkını aramasına yardım eder. Sağlık politikalarının yapılandırılması süreçlerine katılım hemşireler için mesleki bir sorumluluktur.

Yönetici: Hemşire, bireyin/ailenin sağlığını korumak, geliştirmek ya da sağlığını yeniden kazanmasına yardım etmek/iyileştirmek için bireysel-sosyal-ekonomik kaynakları (destek kaynaklarını) tanımlar ve yönetir;

- Sorumluluğu doğru kişiye-doğru zamanda delege eder
- Diğer personeli denetler
- Uygulama ortamındaki kaynakları yönetir/ etkili kullanır
- Bireysel kaynakların etkili kullanımını sağlar
- Aktiviteleri koordine eder
- Sağlık kurumunu bireye (hastaya), bireyi de kuruma karşı temsil eder (delegasyon).

Rehabilite Edici: Hemşire hastalık vb. nedenlerle yapısal ya da işlevsel kayıtların bulunduğu durumda, bireyin var olan potansiyelini en üst düzeyde kullanması, kayıp sonucu oluşan değişimlerle baş etmesi için bireye ve ailesine yardım eder.

Rahatlatıcı: Hemşire duygusal destek sağlayarak bireye bakım verir. Terapötik amaçlara ulaşmak için bireyin yardım gereksinimi vardır ve bu yardımı hemşire sağlar.

Eğitici: Hemşire, hasta ve ailesinin bu deneyimlerinden bir anlam bulmaları, öğrenmeleri ve bağımsızlık kazanmaları için ne öğretileceğini tanımlar ve bunları öğretir. Öğretim bireye ve duruma özgüdür. Hemşire hastaya sağlık bakımı ile ilgili kavramlar ve gerçekleri açıklar. Hasta ve ailesinin bakıma etkin katılımlarını sağlar. Öğrenmeyi destekler ve gelişimi (davranış değişikliğini) değerlendirir.

Danışmanlık: Hemşire, hasta ve ailesinin sağlığını korumaları, geliştirmeleri ya da hastalığın etkileri ile baş etmeleri için kendi kaynaklarını/sağlanabilecek kaynakları tanımlamalarına, kullanmalarına, durumlarını tam olarak anlamalarına ve sağlıklı bir karar vermelerine yardım eder. Hemşire genellikle bu rollerin birçoğunu aynı anda yerine getirir. Bakım verirken eğitir, aynı zamanda danışmanlık eder, korur ve gözetir

3.1.2 İş Kavramı

İş, insan yaşamında önemli bir yere sahip olan, bireye toplum içinde belli bir rol, yer ve ekonomik yarar sağlayan, bireyin uyanık kaldığı sürenin büyük bir kısmını dolduran bir uğraş olarak tanımlanmıştır. İş bireylerin sosyal, ekonomik, kültürel ve psikolojik gereksinimlerini karşılamak üzere, bir organizasyon içinde ve belirli bir ücret karşılığında yerine getirmek üzere üstlendikleri görevler olarak da tanımlanmaktadır (108).

Sosyolojik açıdan iş “başkaları için yararlı bir şey üreten faaliyet” olarak tanımlanmaktadır. İnsanın toplumsal konumunu belirleyen öğelerden birisi de yaptığı işidir. İnsan yaptığı işte kendini gerçekleştirebilir, geliştirebilir ve özgüven kazanabilir. İş, gerek iş ortamında gerekse toplumda oluşturduğu etkilerle, sosyal dayanışmanın önemli bir ögesi olduğu kadar sağlığın da sosyal bir bileşenidir.

Psikolojik açıdan ise “istenilen amaca en etkin şekilde ulaşmayı başarmak için iç ve dış çevrelerin becerili bir biçimde örgütlenmesi, değiştirilmesi ve kontrolüdür”. İş ortamında insanın hem zamanını değerlendirmesi, hem de yaşam enerjisini faydalı amaçlara yöneltmesi ve bunların sonucunda edindiği doyumla ruh sağlığını koruması söz konusudur. Son yıllarda iş, yaşam kalitesi ile ifade edilmek istenilen insanlara bu tür bir doyum verecek iş koşullarının yaratılmasıdır (20).

3.1.3 İş Doyumu Kavramı

İş doyumu birçok araştırmacı ve yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. İş doyumunun herkes tarafından kabul edilebilir bir tanımı olmadığı için araştırmacıların çoğu tanımlarını farklı şekillerde yapmışlardır

Genel bir kavram olarak iş doyumu, kişinin işine karşı olan tutumudur. Herhangi bir tutum gibi iş doyumu da inançlar, his, duygu, değerler ve davranışsal eğilimlerin kompleks bir bileşimini yansıtır. Yine diğer tüm tutumlar gibi gözlenebilir bir değişken değildir. Ancak, kişinin bu konudaki hislerini dile getirmesi ile anlaşılabilir (118, 184).

Topçu (198), bireylerin günlük yaşamının önemli bir kısmını işinde geçirmekte olduğunu belirtmiştir. İş yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin dünyasında önemli bir işleve sahiptir. Aştı (16) iş doyumunu, duygusal bir tepki ve davranışsal bir dışa vurum olup, bireyin yaptığı işi, çalışma ortamını ve çalışma yaşamını değerlendirmesi ile oluşur şeklinde tanımlamıştır. Cimete ve ark. (44) göre iş doyumu, iş görenin işini, iş yaşamını değerlendirmesine dayanak sağladığı haz duygusudur. Çetin'e (51) göre iş doyumu, bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçları ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak da tanımlanabilir.

İş doyumu, çalışanların işlerinin değişik yönlerine karşı yürütmüş oldukları tutumların birikimidir. Böylece çalışanın işiyle ilgili genel tutumu olumluysa iş doyumu, olumsuzsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkar (177).

Çalışanların işlerinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak da tanımlanan iş doyumu, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Bu tanımlar ışığında iş doyumu çalışanların iş ve çalışma ortamından bekledikleri ile algıladığı arasındaki fark olarak tanımlanabilir (195). İş doyumu duygusal bir tepki ve davranışsal bir dışa vurum olup, bireyin yaptığı işi, çalışma ortamını ve çalışma yaşamını değerlendirmesi ile oluşur. Birçok faktörle ilişkili olan doyum, bireyin hem sosyolojik hem de psikolojik boyutlarıyla ilgilidir (67).

İş doyumu işgörenlerin işlerine karşı tutum ve duygularını tanımlayan bir kavram olarak ele alındığında; işe karşı olumlu ve kabul edilebilir tutumlar iş doyumunu, işe karşı olumsuz ve kabul edilemez tutumlar ise iş doymsuzluğunu ifade etmektedir (93).

İş doyumu en yaygın tanımıyla işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu işin özellikleriyle işgörenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. İş doyumu bireysel ya da gruba ilişkin olabilir. Ayrıca iş doyumu işgörenin işinin bölümleri için de söz konusu olabilir. Sağlık nasıl genel fiziksel koşulları yansıtmaması nedeniyle önemli görülüyorsa, iş doyumu da tıpkı sağlık gibi genel insan koşullarını yansıtmaması açısından önemlidir ve dikkat, teşhis ve tedavi gerektirmektedir (54).

İş doyum düzeyinin yüksek olması yöneticilerin arzu ettiği bir durumdur. Çünkü yüksek iş doyumunu örgütün iyi yönetildiğinin belirtisi olarak görülmektedir. Bu durum kolaylıkla gerçekleştirilemez ve satın alınamaz; temel olarak etkin davranışsal yönetimin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu bir örgütte sağlam bir örgütsel ortam oluşturulmasının bir ölçüsüdür (54).

Yöneticiler iş doyumunun verimlilik üzerindeki etkisine inandıkları için bu kavramla ilgili olmak durumundadırlar. Mutlu çalışanların mutsuz çalışanlara göre daha çok çaba harcayacakları düşünülmektedir. Bazı yöneticiler ise işgörenlerin iş doyumsuzluğunun işe devamsızlığın ve işten ayrılmanın nedeni olduğuna inanmaktadırlar. Bu nedenlerle iş doyumunu sağlayan çalışanların işe devamsızlığı ya da işten ayrılma durumunda kalmayacakları düşünülmektedir (93, 167).

3.1.3.1 İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Önemli olmasının bir nedeni, yaşam doyumunu ile ilişkili olmasıdır ki bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir diğer nedeni ise üretkenlikle ilgilidir. İş doyumunu ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte doyumsuzluğun yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır (180).

İş doyumunu sağlanamadığı ya da iş doyumunu yeterli düzeyde olmadığında çalışan ve işletmelerin bir dizi olumsuz davranışsal sonuçlarla karşılaşmaları olasıdır. Bu olumsuz davranışsal sonuçlar yüksek iş gücü devir oranı, yüksek devamsızlık, düşük işletme sadakati, yabancılaşma, stres, makine ve tesislere zarar verme, daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık, verimsizlik olarak sıralanabilir (118).

İş doyumu çalışanların özellikle hemşirelerin yaşamında çok büyük bir öneme sahiptir. Yapılan çalışmalarda, çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlıklarıyla iş doyumu arasında yakın bir ilişki bulunmuştur (194).

Çalışan tatminini sağlamak için yöneticilerin, çalışanların salt bir üretim faktörü olduğu yönündeki önyargılarından kurtulmaları gerekmektedir. Diğer bir deyişle, yöneticiler, çalışanların sadece ekonomik bir varlık olmadığını, aynı zamanda sosyal yönlerinin de bulunduğunu, ekonomik beklentilerinin dışında farklı sosyal ve psikolojik beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde bulundurmalarıdır. Çalışanların iş tatminlerinin sağlanması aynı zamanda örgütlerin sosyal görevidir (197).

3.1.3.2 İş Doyumu İle İlgili Teoriler

3.1.3.2.1 Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Teorisi

İnsan gereksinimlerini gruplayarak farklı motivasyon kuramları geliştiren bilim adamlarından en çok bilinen olarak değerlendirilebilen Abraham H. Maslow, insan ihtiyaçları ile ilgili olarak 1943 yılında yazdığı bir makalesinde insan ihtiyaçlarını beş kategoriye ayırmaktadır (149).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki beş kategori şu şekilde sıralanmaktadır.

a. Fizyolojik İhtiyaçlar : Bu tür ihtiyaçların insanların doğuştan sahip oldukları ve arzu ettikleri temel ihtiyaçlar olduğu söylenebilir.

Açlık, susuzluk, cinsellik, dinlenme, uyku, yemek, hava teneffüs etmek vb. ihtiyaçlar bu kategori için örnek olarak gösterilebilir.

b. **Güvenlik İhtiyaçları :** İnsanlar, can ve mal varlıklarının korunmasını istemektedirler. Aynı şekilde insanın, doğası gereği özgürlüğü ve mülkiyeti seven bir yaratık olduğu söylenebilir. Bu nedenle, tüm insanlar baskıya ve zorlamaya karşı kendilerini korumak istemektedirler. Bunların dışında yaşlılık, hastalık, işsizlik vb. durumlara karşı da insan, geleceğinin güvenlik içerisinde olmasını arzulamaktadır.

c. **Sevgi ve Aidiyet İhtiyacı:** Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından sonra insanın sosyal yönü ağır basan ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Örneğin, sevmek, sevilme, bir gruba mensup olma, şefkat, yardımseverlik vb. türünden ihtiyaçlar bu gruba örnek olarak gösterilebilir.

d. **Saygınlık İhtiyacı :** İnsanlar temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları ile bunların ardından sevgi ve aidiyet ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra tanınma, sosyal mevkii ve statü sahibi olma, başarı elde etme, takdir edilme, saygı görme vb.'dir. Bu türden ihtiyaçlara ilgi göstermektedirler. Maslow, bu gruptaki ihtiyaçları saygı görme (esteem) ihtiyaçları olarak sınıflandırmaktadır.

e. **Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı :** Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını ve diğer belirtilen türdeki ihtiyaçlarını karşılamış olan birey, son aşamada ideallerini ve yeteneklerini gerçekleştirme ihtiyacı duymaktadır. Bu son aşamada birey, ideallerini gerçekleştirmeye, başarmaya ve haz duymaya daha fazla önem vermektedir. Maslow'un sıraladığı gereksinimler içinde en çok ilgiyi bu ihtiyaç çekmiş, bunun üstüne birçok araştırma yapılmıştır (152).

Tablo 1: Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi (131)

Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi	
Gereksinim Seviyeleri	Organizasyonel Faktörler
Kendini Gerçekleme	1-İşe Hakimiyet 2- Yaratıcılık 3-Organizasyondaki İlerleme 4- İşteki Başarı
Saygınlık Gereksinimleri	1-İş Unvanı 2-Statü Sembolleri 3-İş Arkadaşlarının Kabullenme 4-İşin Kendisi 5-Sorumluluk
Aidiyet(Sosyal)Gereksinimleri	1-Nezaretin Kalitesi 2-Uyumlu Çalışma Grupları 3-Mesleki Arkadaşlık
Güvenlik Gereksinimleri	1-Güvenli Çalışma Koşulları 2-Yan Ödemeler 3-Ücret Artışları 4-İş Güvenliği
Temel Gereksinimler	1-Isınma ve Havalandırma 2-Temel Ücret 3-Kafeterya 4-Çalışma Koşulları

3.1.3.2.2 Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Herzberg ve arkadaşlarınca geliştirilen bu kuramın en önemli tarafı, gereksinimler belirlenirken bunun varsayıma dayanmaması, yani bir araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sınıflandırılmasıdır. Herzberg ve arkadaşları 28 000 çalışanda elde ettikleri verileri sınıflandırarak iki faktör kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuramda, insanların içsel durumları yerine; insanların çalışma yaşamında elde etmek istedikleri amaçlarla, kaçınmaya çalıştıkları etmenler sıralanmıştır (152).

İş doyumunun azalmasını önleyen koruyucu etkenler ücret, çalışma koşulları, denetçiler, örgüt politikası, örgüt olanaklarıdır. İş doyumunu yükseltecek güdüleyiciler ise başarı, sorumluluk, işin kendisi, tanınma ve ilerlemedir (24).

Herzberg araştırma sonuçlarına dayanarak, çalışma ortamındaki etmenleri iki grupta toplamıştır (39).

1. Grup: Güdüleyici (Motive edici) Etmenler: İşin içeriği ile ilgili olan bu etmenlerdir.

- iş başarma
- tanınma
- sorumluluk
- gelişme ve ilerleme vb. dır.

Güdüleyici etmenlerin varlığı bireyi güdülerken, yokluğunun birey doyumunu üzerinde herhangi bir etkisi bulunmaz.

2. Grup: Koruyucu (Hijyen) Etmenler: İşin çevresiyle ilgili olan bu etmenlerdir.

- işletmenin yönetimi ve politikası
- denetim
- ücret
- çalışma koşulları vb. dır.

Koruyucu etmenlerin varlığının güdüleme üzerinde herhangi bir etkisi bulunmazken, yokluğu doyumsuzluk yaratmaktadır. Herzberg'in güdüleme kuramına yöneltilen eleştiriler de mevcuttur. Herzberg kuramına, genel olarak güdüleyici ve koruyucu etkenler konusunda, eleştiriler gelmiştir. Bazı koruyucu etkenler, aynı zamanda güdüleyici etken olarak görülebilir.

İşle ilgili bazı dışsal etkenler, işteki içsel etkenlere güdüleyici rol oynayabilir. Örneğin fiziksel çalışma koşulları, ısı ve gürültü gibi fiziksel etkenlerin iş doyumunu etkileyebildiği bulunmuştur (177).

Herzberg modeli güdülemeyi bir bütün olarak açıklama yönünden eksik kalmaktadır. Özellikle bizimki gibi gelişmekte olan ülkelerde henüz gereksinimler 4.ve 5. hiyerarşik basamaklara erişmediği için hijyenik olarak nitelenen 1., 2. ve 3. basamaktaki gereksinimler aynı zamanda güdüleyici bir rol de oynayabilmektedirler. Bu nedenle Herzberg modelini daha çok gelişmiş ülkelerin sosyo-kültürel ve ekonomik yapılarına daha uygun olarak nitelemek yanlış olmayacağı ifade edilmiştir (70).

Özetle, Herzberg'in işte doyum sağlamanın en geçerli yolunun başarılı olmak ve sorumluluk üstlenmek olduğunu ifade eder. Sonuç olarak işgörenleri daha etkin güdeleyebilmek için, içsel (güdüleyici) etkenler harekete geçirilmeli ancak dışsal (koruyucu) etkenler de devreden çıkarılmamalıdır (174).

3.1.3.2.3 Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

Mc. Clelland, otuz yılı aşkın sürede başarı, ilişki ve güç gereksinimleri üzerinde çalışmıştır. Thematic Apperception Test (TAT) aracını kullanarak testi alanlara amaçlı olarak muğlak resimler hakkında öyküler yazdırarak bu üç gereksinimi ölçmüştür (52). 1940'ların sonlarında psikolog David I. Mc Clelland ve arkadaşları, T.A.T (Tematik Algı Testi) testini insan ihtiyaçlarını ölçmede bir yöntem olarak kullanmaya başlamışlardır. Bilindiği gibi T.A.T testleri, kişilere gösterilen resimler hakkında hikayeler yazdıkları projektif tekniğine dayalı bir yöntemdir.

Mc Clelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir (171):

a. Başarma ihtiyacı: Kendilerini başarılı olmaya adanmış insanlar, kişisel başarıyı ödülsele başarıya tercih ederek çalışırlar. Amaçları bir şeyi yaptıklarından daha iyi ve verimli yapmaktır. Buna başarma ihtiyacı denilmektedir. Mc Clelland yaptığı araştırmalarda, başarma ihtiyacının altında yüksek başarıların, amaçlarını diğerlerinden daha iyi yapmak konusunda farklılık gösterdiğini bulmuştur. Yüksek başarma ihtiyacındaki bireyler, problemlerin çözümü için kişisel sorumluluk almaya dikkat etmekte, geribildirimle kendi performanslarını kullanarak daha çabuk ulaşmakta, çalıştıkları konuda ilerleyip ilerleyemediklerini kolaylıkla söyleyebilmektedirler. Zor amaçları daha hafifletip, onları daha anlaşılır ve kolay hale getirebilirler. Başarıyı şansa bırakmayı sevmezler. Kolay ve zor işleri fark edip, bunlardan uzak dururlar.

b. Güç ihtiyacı: Güç ihtiyacı başkalarını kontrol etme, etkileşme ve nüfuz kullanmayı amaçlar. Güç ihtiyacı yüksek olan bireyler bir şeyin basında bulunmaktan, başkalarını etkilemekten, statüsü ile ilgili durumları göstermekten, sahip olduğu saygınlık ile başkalarını etkileyerek onları kazanmaktan hoşlanan insanlardır. diğer bir deyimle etkileyici bir performanstan ziyade kendi statüsünü kullanarak başarıya ulaşmaktan zevk alan kişilerdir.

c. İlişki Kurma İhtiyacı: İlişki kurma ihtiyacı yüksek olan kişiler arkadaşlık için uğraşırlar. Dayanışmayı rekabete tercih ederler. Başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi amaçlarlar. Karşılıklı anlayış gerektiren durumlar içerisine girmeyi arzularlar.

Mc Clelland'ın temel görüşüne göre, kişiler hayat deneyimleri sonucunda bu üç ihtiyacı zamanla kazanırlar (ya da bu üç ihtiyaç hayat deneyimleri sonucunda kazanılır). Kişiler bu ihtiyaçlar tarafından motive edilirler ki, bunlar bireylerin iş tercihleri olarak karşımıza çıkar. Dolayısıyla yöneticiler, kendilerindeki ve başkalarındaki başarı, ilişki ve güç ihtiyaçlarını analiz ederek uygun iş ortamları oluşturmalıdır.

Mc Clelland'ın yaklaşımı ile yönetim uygulamaları arasında bağıntı kurulduğunda; iki önemli nokta karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, her ihtiyaç, iş gerekleri ile bağdaştırıldığında yararlı olmaktadır. ikincisi, iş gerekleri ortaya konduğunda o iş için uygun kişiler, önem verdikleri ihtiyaçlar doğrultusunda daha uygun biçimde seçilebileceklerdir (58).

3.1.3.2.4 Alderfer'in ERG Teorisi

ERG yaklaşımı, Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar tasnifini basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon yaklaşımıdır. Burada ihtiyaç sıralaması daha basittir, ancak Maslow sınıflaması gibi, bir ihtiyacın sıralaması esastır. İlke yine aynıdır. Önce alt düzey ihtiyaçlar tatmin edilmeli, daha sonra üst düzey ihtiyaçlar tatmin edilmelidir. Alderfer'in ERG teorisi, insan gereksinimlerine örgütsel açıdan yaklaşmaktadır. Alderfer, Maslow'un gereksinimler hiyerarşisini üç kategoride toplar; Var olma (Existence), ilişki kurma (Relatedness) ve gelişme (Growth).

a. Varlık gereksinimleri: Bunlar en alt düzeyde ve fiziksel olarak yaşamı devam ettirmeyle ilgili gereksinimlerdir. Yiyecek su, koruma ve fiziksel güvenlik gereksinimleri kapsar. bir işgören bu gereksinimleri ücret, örgütsel olanaklar, rahat bir çalışma ortamı ve iş güvenliği ile giderebilir (52).

b. İlişki gereksinimleri: Bu gereksinimler diğer insanlarla ilişkileri, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimlerini giderecek doyumları kapsar. Bu gereksinimler işte, iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler; iş dışında da arkadaşlar ve aile ile doyurulabilir (52).

c. Gelişme gereksinimleri: Bu gereksinimler bireyin çevresiyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşimlerini içermektedir. Gelişme gereksinimleri; birey üzerinde odaklaşır ve bireyin sahip olduğu kapasiteyi tam olarak kullanabilmesi için güdülenmesi ile ilgilidir ve bireyin olgunlaşması, onun gelişmesini içerir. Bu gereksinimlerin doyurulması, bireysel kapasitenin daha gelişmesine yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına neden olur (51).

3.1.3.3 Hemşirelerde İş Doyumu

Küçükylmaz ve ark.'na (125) göre iş doyumu her meslek için önemlidir. Sağlık hizmetlerinin sunumunda en büyük insan gücünü, günün 24 saati hizmet vermesi bakımından hemşireler oluşturmaktadır.

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Sağlık Sektöründe Kadın araştırmasında alışılmışın dışında iş saatleri olan, gelişmiş iletişim becerisi gerektiren ve nispeten istikrarlı istihdam olanağı sağlayan hemşirelik, geleneksel olarak 'kadın için iyi bir iş' olarak algılanmaktadır. Ancak Upenteks (2003) tüm dünyada sağlık sektöründe meydana gelen yeniden yapılanmalar birçok hemşirenin işini kaybetmesine neden olduğunu belirtmiştir (90).

Çalışan sayısının azalmasıyla birlikte iş yükü de artmış; daha uzun çalışma süreleri, daha fazla iş, daha az mola, hasta yakınlarıyla ilgilenmek ve bunun gibi birçok faktör hemşirelerin kendilerini her zamankinden daha yorgun, stresli, yıpranmış hissetmelerine ve moral bozukluğu yaşamalarına neden olmuştur. Bu yoğun tempoya ve strese rağmen, hemşirelerin işlerini nasıl yapacakları hakkında çok az serbestlikleri olduğunu ve kendi ücretlerini belirleyemedikleri gibi çok yakından da denetlendiklerini belirtmiştir. Bunun yanında hemşireler işlerinin gerektirdiği eğitim, beceri ve tecrübe göz önüne alındığında, diğer mesleklere kıyasla çok daha düşük ücret almaktadırlar. Bunun sonucunda da, iş doyumu en düşük sağlık çalışanları hemşireler olmaktadır (90).

Tzeng ve Ketefian (200) ve Newman ve ark.'nın (143) gerçekleştirdikleri çalışmalar sonucunda hemşire iş doyumu ile hasta tatmini arasında bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Bir başka deyişle hastaların ileride aynı hastaneyi tercih etmelerinde hemşirelerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu da "hemşire iş doyumunu arttırmak neden bu kadar gereklidir?" sorusuna verilebilecek cevaplardan biridir.

Küçükyılmaz ve ark. (125) hemşirelik mesleği üyelerinin çalışma koşullarındaki farklılıklar nedeniyle daha yoğun baskılar altında kalmakta ve iş ortamında daha fazla stres yaşamakta olduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra hemşirelik mesleğinin kadın mesleği olması stresin boyutunu genişletmekte ve iş yaşamından gelen zorluklara, kadın ve anne rolünün getirdiği sorunlar ve toplumsal baskılar eklenmektedir. Hemşirelerin düzensiz ve zor iş koşulları, uykusuzluk, yorgunluk, görev, yetki ve sorumlulukların yeterince belirlenmemiş olması, iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir.

3.1.3.4 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu sağlayan veya iş doyumunun azalmasına neden olan bireysel gereksinimler ve değerler ile doyum etmenleri kişiden kişiye değişir. Bunların her birinin, bireylerin tutumlarını etkileme derecesi de farklıdır. Tüm bu nedenlerle iş doyumunu etkilediği varsayılan pek çok etmen ortaya çıkmıştır. Bunlar: yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem, çalışanın statüsü, kişilik yapısı ve kültürel farklılıklardır. Bu faktörler bireyin kendisinden ya da çevresinden kaynaklanan bir takım özellikleridir (118, 184).

3.1.3.4.1 Hemşirelikte İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

a.Cinsiyet: İş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden birisi de cinsiyettir. Çalışanların cinsiyetleri işe karşı tutumlarının oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar yaratabilir. İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına bakıldığında, bu görüşü destekleyen verilerin yanı sıra kadın ve erkek çalışanların koşullar eşit olduğunda iş doyumunu konusunda bir farklılık göstermediği de görülmektedir. Clark, kadın ve erkeklerin iş doyumunu arasındaki farklılıkları incelediği araştırması sonucunda kadınların iş doyumunun erkeklerden daha fazla olduğunu ifade etmektedir (87).

Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışta önemli bir ayrımı oluşturmaktadır (100).

Kadınların ev işleri, çocuk bakımı gibi aile içine dönük işlevleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan bir rol ile özdeşleşmesine, kadın erkek arasında yüz yıllardır süren toplumsal rol bölüşümüne neden olmuştur. Her iki eş de, profesyonel mesleklere sahip olsa bile, çoğunlukla kadının yine ev ve çocukları ile ilgili sorumlulukları üstlenmesi iş doyumunu olumsuz olarak etkilemektedir (100).

Arıkan ve ark. (14) belirttiğine göre hekimlerin aksine hemşirelikte cinsiyet, iş doyumunu etkileyen bir etken olabilir. Çünkü pek çok ülkede hemşireliğin kadınlara uygun görülen, erkeklere ise uygun görülmeyen bir meslek olarak algılanması, çağımızda devam eden cinsiyet ayrımcılığının bir yansıması olarak, meslek seçiminde ve mesleğin uygulanması sırasında kadınlara yönelik baskıcı tutumlara yol açabilir. Bu açıdan bakıldığında hemşire olmayı başka mesleklere girişi kısıtlandığı için seçen kadınların iş ortamlarında da cinsiyet ayrımı/baskısını yaşamalarının iş doyumlarını sınırlandırabileceği akla gelmektedir. Bu araştırmaların ifadesine göre Palmer, Florence Nightingale'yi, hemşireliği erkeklerin ve kurumların kontrolü altında yürütülen bir meslek biçiminde tanıtmaktan ötürü eleştirmiştir. Kontrol altında tutulma, hemşirelerin karar verme ve eleştirel düşünme yetilerini baskılayan ve mesleki faaliyetlerini istenilen yeterlilikte yerine getirmelerini sınırlandıran olumsuz bir zorlamadır. Belirtilen özelliklerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir.

b.Yaş ve Hizmet Süresi : Yaş ve iş doyumunu arasında genellikle olumlu bir bağıntı olduğu görülmektedir. Buna göre, yaş arttıkça, kişilerin işlerinden daha fazla doyuma ulaştıkları söylenir. Bunun nedeni, deneyim ile uyumun artması olabilir. İnsanlar çalışmaya başladıklarında önemli ölçüde coşkuludurlar.

Bu heyecan, daha sonraları azalır, 20'li yaşların sonlarında ya da 30' lu yaşların başlarında en düşük düzeydedir. İş doyumu daha sonra artan bir biçimde olumlu şekle dönüşmektedir (118).

Çalışanların iş doyumu yaş ile arttığı Locke, Porter ve Lawler'in performansın iş tatminine yol açtığı sözü ile de açıklanabilmektedir. Çalışan işte tecrübe ve beceri sağladıkça iş performansı artar ve iyi iş çıkarmanın iş doyumu üzerindeki olumlu etkisi kendini göstermektedir. Sonuç olarak iş doyumu yaş ile artmaktadır (120).

Bayındır'a (27) göre iş doyumunun ileri yaşlarda arttığı, ancak emekliliğin yaklaşması ile düşmeye başladığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak da ileri yaşlardaki kişilere kurumlar daha çok dışsal (maddi) ödüller sunmakta, içsel ödüllerde ise sorumluluk azalma olduğundan kişiler işyerlerinde yararlı olmadıkları duygusuna kapılmakta ve iş doyumları azalmaktadır.

Yaş ve iş doyumu arasındaki ilişki, kişinin ihtiyaçları ve biliş düzeyi ile ilgilidir (81). Diğer bir ifade ile yaşın artması ile birlikte çalışanın deneyimleri de artmakta ve buna bağlı olarak doyum düzeyinde bir artış görülmektedir. Glenn ve ark.(82) yaş ve iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada; yaşı büyük çalışanların genç olanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun en önemli nedeni ise, eğitim düzeyi yükseldikçe genç çalışanların işten beklentilerinin artmasına bağlı olarak iş doyumunun azalması olarak ifade edilmiştir. Çalışanların iş doyumunun yaşla doğru orantılı olarak artması, Porter ve Lawler'ın (164), Locke'ın (127), performansın iş doyumuna yol açması ile açıklanabilir. Buna göre tecrübe ve beceri arttıkça, daha iyi iş çıkartma olasılığı artar ve iyi iş çıkartmanın doyum üzerindeki olumlu etkisi kendini gösterir.

Bazı çalışmalar, çalışanın iş tecrübesi ile tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır (154). Bir başka ifade ile aynı alanda ve/ veya aynı kurumdaki çalışma süresi fazla olan çalışanların iş tatminin de yüksek olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla iş tecrübesi iş doyumu üzerinde etkili bir faktördür (159). Çalışma hayatına yeni atılan, iş tecrübesi olmayan kişilerin gerçekçi olmayan beklentileri de söz konusu olabilmektedir. Ancak bu kişiler zamanla iş hayatının gerçeklerini kavramaktadır. Bulundukları görev diliminde yükselme olanaklarının olmadığını, iş arkadaşlarının geçimsiz olduğunu anlayabilmektedir. Bunun nedeni çalışanın iş hayatının gerçeklerinden uzak beklentileridir.

Yeteri kadar iş deneyimi olmayan, iş hayatına yeni atılan gençlerin gerçekçi olmayan beklentileri, bireyin kendi hayal gücünün ürünleri olabileceği gibi medya organlarının yanıltması, eğitim kurumlarının öğrencilerini fazla abartması ve adayın işe kabulü sırasındaki mülakatı gerçekleştiren yöneticinin yanlış ve yanıltıcı bilgi vermesinden kaynaklanabilir. Gerçekçi olmayan beklentiler çalışanın kişiliğinde zamanla değişikliğe uğramaktadır. Bazı çalışanlar iş deneyimleri arttıkça beklentilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarladıkça iş doyumu bulabilmekte, bazıları ise geçen yıllara rağmen beklentilerini değiştirmemekte dolayısıyla iş doyumsuzluğu ile yaşamayı öğrenmektedir. Bu duyguları hayat tarzı haline getirmektedir (180).

Çalışma hayatını tanıdıktan sonra çalışan iş doyumu duygusunu zamana bağlı bir olgu olduğunu, gelecekteki doyum için şimdiki durumu da küçük doyumsuzluk kabul etmesi gerektiğini anlamaktadır (180).

Özgen ve ark.'na (159) göre çalışma yaşamına yeni başlayan, iş tecrübesi az olan kişilerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri vardır. Genellikle, çalışma yılı arttıkça, örgüt, personelin ihtiyaçlarını giderek daha çok karşılayacağından örgüte bağlılığın ve iş doyumunun yıllar geçtikçe, yükseldiği kabul edilir.

c.Eğitim ve Meslek: Doyum ile ilişkilendirilen bir etken de eğitim düzeyidir. Araştırmalarda eğitim düzeyi yüksek kişilerin genel iş doyumlarının, daha az eğitim görmüş olanlara oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir (30).

Özgen ve ark.'nın (159) belirttiğine göre eğitim, iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Yüksek öğrenim görmüş, düşünce ve kültür yapısı farklılaşmış, bilgi birikimi fazlaşmış olan bireylerin çalışma değerlerinin farklı ve örgütsel beklentilerinin yüksek olacağı öngörülebilir.

Yüksek öğrenim görmüş çalışanların eğitim düzeylerine paralel olan iş koşullarındaki iş doyumlarının daha yüksek olduğu bilinmektedir. Bu açıdan bakıldığında, hemşirelikte ilginç bir paradoksla karşılaşılmaktadır.

Dal, hemşirelerin eğitim düzeyleri arttıkça çalışma koşullarından elde ettikleri doyumun azaldığını belirtmiştir. Gözüm ve Vara da eğitim düzeyi artan hemşirelerin işten daha az doyum sağladıklarını ortaya koyan çalışmalar yapmıştır (90).

Arıkan ve ark.'na (14) göre, hemşirelikte eğitim düzeyinin iş doyumuna etkisinin henüz netlik kazanmadığı ancak genelde eğitimleri arttıkça, beklenen derecede doyum artışı göstermedikleri ve bu bulguların daha ileri araştırmayı beklediği saptanmıştır.

d.Statü : Statü, fertlerin ve sosyal grupların toplum içindeki mevkileri ve yerleridir. Bu mevki zamanla toplumun tabakalaşma piramidinde aşağı veya yukarı doğru hareketlilik gösterebilir (73). O halde statü, bir kimseye toplumda başkalarının attettikleri değerlerden oluşan bir kavramdır. Kişi böyle bir öneme sahip olabilmek için her türlü çabayı göstermekten çekinmeyecektir. Statü daha çok saygı ile birlikte bulunur. Yani, gerçek bir statüye sahip olan kimse bunun karşılığında iş arkadaşlarından ya da iş dışında ilişkisi bulunduğu kimselerden saygı görür (70).

Kişinin işteki pozisyonu ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olup olmadığı incelendiğinde; kişinin üstlendiği rol/sorumluluk ve işyerindeki iletişim biçiminin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir (86). Bu nedenle konu ile ilgili çalışmalarda yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (97).

e.Kişilik : İş doyumuyla kişilik özellikleri arasında ilişki söz konusudur. Örneğin sinirli ve çevresine uyum sağlayamamış kişiler daha sık iş doyumsuzluğu göstermektedir. Bu çalışanlar başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadır. Çalışanların yaşama bakış açısı olumsuzdur. Bununla birlikte genel inanış özel hayatında mutlu olmayan kişilerin mutluluğu işlerinde arayacağıdır. Yapılan araştırmaları bunu doğrulayamamıştır. Olumsuz tutumların yaygınlaşma etkisi görülmektedir. Ama neden – sonuç ilişkisi kesinlik kazanmış görünmemektedir. Acaba işteki doyumsuzluk mu genel yaşama olumsuz etki yapmakta, yoksa yaşamdaki doyumsuzluk mu işteki doyuma olumsuz katkı yapmaktadır.

Iris ve Barrett'in yaptığı araştırmaya göre eğer birey işinden memnun ise, işini önemsemesi bu bilişle uyumlu olur. Yaşamından mutlu olması da uyumludur. İşinden memnun olmayan kişinin ise işini önemsemeyerek bu bilişsel uyumu sağlaması olanaklıdır (99). Orpen (153)'in yaptığı araştırma da bu bulguları doğrular durumdadır ve işteki doyum derecesini, iş dışı yaşamdaki doyum derecesini daha çok etkilediğini savunmuştur. Kavanagh ve Halpern (112), araştırmasında çalışan düzeyi yükseldikçe iş doyumunu ile genel yaşam tutumları arasında ilişkinin azaldığı görülmüştür.

f.Sosyo-Kültürel Çevre : İnsanlar işlerini sadece geçim aracı ve gelir elde etmek olarak görmezler. İnsanlar yaptığı işlerle, toplumca beğenilme, takdir edilme, kabul görme duygularını da tatmin ederler. İnsanın yaptığı iş veya topluma verdiği hizmet aynı zamanda onun toplumdaki kaçınılmaz statüsü olarak da algılanmaktadır. Bu yüzden toplumların iş ve hizmetlere verdiği değerler vardır. Toplumda önem atfedilen işler olabileceği gibi, toplumun geleneklerine ters düşen, toplumca önemsiz görülen meslekler de olabilir. İşlere atfedilen önem seviyesi ve zaman içerisinde toplumsal ve iktisadi durumlara göre değişiklik göstermektedir (153). Ayrıca bireyin içinde doğup büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği soyso – kültürel çevrenin, bireye aşılacağı tutum ve değerler açısından işe karşı tutumlarını etkileyebileceği düşünülmüş, bu alanda araştırmalar yapılmıştır. Kentsel kesimdekilerin daha az çaba gerektiren kolay işleri tercih ettikleri, kırsal kesimdekilerin ise buna zıt bir tutumda oldukları sonucuna varılmıştır (30).

g.Zeka ve Yetenek : Kendi başına ele alındığında, sadece bireylerin zeka düzeyleri ile iş doyumu arasında ilişki incelendiğinde önemli bir ilişki tespit edilememiştir. Yapılan işle ilgili olarak ele alındığında (özellikle zeka düzeyine uygun iş yapılıp yapılmadığı söz konusu ise) zeka, iş doyumunda önemli bir etken olmaktadır. Birçok iş ve mesleklerin belirli bir zeka seviyesi gerektirdiği ve bunun altında ya da üstünde zekaya sahip kişilerin bu işlerden doyum duymadığı saptanmıştır (30). Çünkü işlerine yeterince motive olamayan ya da zihinsel kapasitelerine göre fazla zorlayıcı faaliyetlere katılan çalışanlar, genelde işlerinden hoşnut olmamaktadırlar. Bu ilişkinin, uygun personel seçimi işlemlerinin uygulanmasıyla ilgili anlamı son derece açıktır. Örgütsel hiyerarşide, yükseldikçe, işlerin daha çok yetenek gerektirdiği görülür. Aynı zamanda yüksek seviyelerde işler, az tekrarlı, rutin olmayan ve az bölünmüş işler oldukları için örgüt üyesine daha fazla seçme hakkı tanır. Bu nedenle yüksek seviyede işler, bireyin gelişmesine daha çok imkan verir ve kişiye başarmış olmanın zevkini tattırır. Alt seviyedeki bir işçi ise, işin kendisine yeteneklerini yeter derecede uygulama imkânı vermediği ve isteklerini yapamadığı için, ciddi şekilde hayal kırıklığına uğrayabilir (174).

h.Medeni durum : Engin (64) hemşirelerde, eş ve çocuk sahibi olmanın iş doyumuna etkili olduğunu belirtmiştir.

3.1.3.4.2 Hemşirelikte İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Ve Çevresel Faktörler

a.Fiziksel Özellikler : İş ortamı, çalışanın iş verimliliğini ve performansını doğrudan etkilemektedir. Verimliliğin ve performansın olumlu sonuçlar vermesi çalışanın iş doyumunun oluşmasında etkili olduğu gibi, iş ortamının sahip olduğu özellikler (aşırı soğuk ya da sıcak, tehlikeli, aşırı dikkat gerektirmesi vb.) çalışanın işini isteyerek yapmasında ve işine motive olmasında belirleyici olmaktadır. İşin fiziksel şartları bir iş doyumunu nedenidir. İşin çalışan için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır (60).

Özgen ve ark. (159)'nın belirttiğine göre insanlar, çevrelerinde kabul gören ve özel niteliklere sahip olan kurumlarda çalışmayı tercih ederler. İş güvenliğinin olması da ayrı bir doyum faktörüdür. Şahin ve Batıgün (188) yaptıkları araştırmada iş doyumunu etkileyen en önemli değişkenlerin, işletme politikaları ile o politikaların çalışanlara sağladığı olanaklar ve koşullar olduğunu belirtmişlerdir.

b.Ücret Düzeyi ve Ödüllendirme : Özgen ve ark.'na (159) ve Eren'e (69) göre iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar, doyum ve doyumsuzluğun temel faktörlerinden birisi olarak ücrete de işaret etmektedir. İnsanların çoğu için yüksek gelir elde etme olanağı, çalışmak ve işbirliği yapmak için tek başına yeterli olmasa da, en önemli özendirme araçlarından biridir. Aydın ve Kutlu (21) yaptıkları araştırmada hemşirelerin en düşük iş doyumunu ücret, en yüksek doyumun ise 'başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı (sosyal hizmet) olduğunu belirtmişlerdir.

Arıkan ve ark. (14) ülkemizde birçok sağlık çalışanı düşük ücret, vardiya, fazla mesai sözleşmeli çalışma gibi ağır veya geleceği belirsiz koşullarda hizmet vermekte olduğunu bildirmiştir. Aksakal ark.'na (6) göre hemşireler, eğitimlerine ve çalışma saatlerine denk düşmeyen ücretlerle çalışmaya en fazla zorlanan sağlık çalışanları arasında yer almaktadır.

Gözüm (85) alınan ücretin, ödenmesi gereken ücrete eşit olması doyumu sağlarken, az olmasının doyumsuzluğu ortaya çıkardığını bildirmiştir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesinin belirleyeceği ifade edilmiştir.

Çalışan çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin iş doyumu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu göstermektedir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret nedenli yüksekse doyumda o denli yüksektir (123). Bireyin maddi doyumsuzluğu performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumsuzluk seviyesini yükseltmektedir (170). Bunun yanı sıra çalışılan şirketteki terfi imkanlarının ve verilen ödüllerin iş doyumu üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalışanlar açısından önemlidir. Ayrıca çalışanlar yaptıkları iş karşılığında takdir görmeyi beklemektedir.

Meslek düzeyi ile iş doyumu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu bilinmektedir. Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek iş doyumu görülmüştür (55).

Çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanların ödüllendirilmesi ödülü hak edenlerin iş doyumunu arttırmakta iken başarı değerlendirme sisteminin olmaması ya da hatalı olması ise başarılı olduğuna inanan çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumu işin niteliği ile işten elde edilen maddi – manevi çıkarların uyumu sonucu artmaktadır. Bir örgütte çalışanların yüksek iş doyumlarını yükseltmek, uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesi ile sağlanabilecektir (73) Ödüller, çalışanda kendine değer verildiği ve kendi çıkarlarının örgütsel çıkarlarla bir tutulduğu bilincinin de yerleşmesini sağlayacağından, güven ve saygı görme ihtiyaçlarını da pekiştirmektedir (116). Çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Eğer işyeri oluşturacağı gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanları ödüllendirirse ödülü hak edenlerin iş doyumu artacaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması başarılı olduğuna inanan çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir. İş doyumu işin niteliği ile işten elde edilen maddi – manevi çıkarların uyumu sonucu artmaktadır. Bir örgütte çalışanların yüksek iş doyumu duymaları uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesi ile sağlanabilecektir (73).

c.Özendirme : İnsan ilişkilerinin gerçek fonksiyonu, örgütteki insanları hem kendi kişisel gereksinimlerini doyuracak ve hem de örgütün amaçlarını başarılı bir şekilde gerçekleştirecek grup çalışmalarını geliştirmeye sevk etmektir (160).

İnsan kaynakları yönetiminde bütünleştirme işlevi, çalışanları daha çok toplumsal ve psikolojik boyutlarıyla ele alan, diğer tüm işlevler gibi verimliliği artırmaya yönelik bir işlevdir (3). İnsanı merkeze alarak yapılan çalışmalarda özendirme faaliyetleri öncelikli yöntemler arasındadır.

Davranış ve tutumlarına dikkat edilen, kendilerine yeni bilgiler sunulan çalışanların ait olma, sevgi görme, ilgilenilme gibi sosyal içerlikli gereksinimleri büyük ölçüde giderilmiş olacaktır. Kaldı ki, bu durum çalışmada kendine değer verildiği ve kendi çıkarlarının organizasyonel çıkarlarla bir tutulduğu bilincinin de yerleşmesini sağlayacağından, güven ve saygı görme ihtiyaçlarını da pekiştireceği yüksek olasılıktadır (116).

d.Birlikte Çalışan İş Görenler : Arıkan ve ark.'na (14) göre çalışma ortamındaki olumsuz insan ilişkileri ve destek yoksunluğunun neden olduğu psikolojik gerilim, iş veriminde düşmeye ve tükenmişliğe neden olmaktadır. Kurum içi ilişkilerin iyi olması ise iş doyumunu artırmaktadır. Ergin (71)'in Yoğun Bakım Hemşireleri ile yaptığı çalışmada, çalışma arkadaşları ile ilişkilerin iş doyumunda üzerinde etkili olduğunu bulmuştur.

e.Ast-Üst İlişkileri : Özgen, ve ark'na (159) göre bireyin işinden doyum sağlamasında ya da doyumsuz olmasında önemli olan faktörlerden bir tanesi de yönetim ile olan ilişkilerdir.

Ücret artışı, işte yükselme ve görevlendirme gibi durumlarda, kilit rol oynayan yöneticilerle ilişkilerinin uyumlu olması, çalışana işinden daha fazla doyum sağlama olanağı verir. Takase ve ark.'nın (191) belirttiğine göre bu uyumun tek taraflı ödüllere dayalı olmaması ve sağlıklı iletişime dayanması gerekir.

Hemşirelikte yöneticinin yönetim biçimi, personelin beklentileri, yetenekleri ve etkileşim kapasitesi ile uyumlu olmalıdır. Verimliliği en fazla olan yönetim biçimi "katılımcı" yönetimdir. Bu yönetim şeklinin, yüksek oranda grup saadetini, iyi ilişkileri, grup içindeki güveni ve çalışanların memnuniyetini artırdığı belirtilmiştir, Gresman ve Brown (86) hemşirelerin katılımcı yönetimi tercih ettiklerini saptamıştır. Vara'ya (202) göre yöneticilerin çalışanların iş doyumundaki büyük önemi nedeniyle, hemşirelikteki yönetim biçimleri daha fazla incelenerek, iş doyumunu arttırabilecek yeni çözümler geliştirilebilir. Literatüre bakıldığında, hemşireliğin kurumlar ve hekimlerin denetiminde bir meslek olarak ortaya çıkışının bir uzantısı olarak, hemşirelerin çalıştıkları kurumların karar verme mekanizmalarına katkıda bulunabilmelerine olanak veren yönetim biçimlerinin yeterince oluşmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu durum, hemşirelerin hemşire olmayan yöneticilerle olduğu kadar, kendi mesleklerinden olan yöneticilerle de iletişim sorunları yaşamalarına yol açmakta ve iş doyumlarını etkilemektedir.

f.İlerleme İmkanları : Örgütün yükselme olanaklarının iş doyumunu üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Ancak yükselmenin adil olması ve belli ölçütlere dayanması çalışanlar açısından önemlidir. Öte yandan mesleğin saygınlık düzeyi ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu bilinmektedir. Toplumsal açıdan daha saygın olarak algılanan mesleklerde daha yüksek iş doyumunu görülmüştür (55).

İş doyumunu açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu artıracaktır.

Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir” (58). Bunun yanı sıra çalışılan şirketteki terfi imkanlarının ve verilen ödüllerin iş doyumunu üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalışanlar açısından önemlidir. Ayrıca çalışanlar yaptıkları iş karşılığında takdir görmeyi beklemektedir. Meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu bilinmektedir. Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek iş doyumunu görülmüştür (55).

g.Kararlara Katılma : Özgen ve ark.’na (159) göre kararlara katılım, son yıllarda yönetim bilimcilerinin en çok üzerinde durdukları konulardan biridir. Kararların alınmasında söz sahibi olmak, çalışanları daha fazla başarılı olmaya güdüleyen bir etkiye sahiptir. Kararlara katılabilme olanağı, çalışanların organizasyonun amaçlarını benimsemelerini ve amaçlar doğrultusunda çaba harcamalarını sağlar. Ançel’e (12) göre hiyerarşik organizasyon modellerinde, hemşirelerin üstünde büyük güce sahip bir otorite vardır. Bu durumda ise, hemşireler karar mekanizmalarına katılmada, kurumların gelişmesinde, değişmesinde ve politikalarının oluşturulmasında etkili olamamaktadırlar.

h.İletişim : Yönetim bilimi açısından iletişim bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. Yapılan araştırmalar iletişimsizliğin doyumsuzluk yarattığını ancak iyi iletişimin her zaman iş doyumunu yaratmaya yetmediğini ortaya çıkarmıştır (80). Genelde bir hoşnutluk, herkesin diğerleriyle nazik, arkadaşça, iyi ilişkiler içinde olması, diğerleriyle iş dışı etkileşimlerden hoşnutluk duyma, iş dışında birlikte yapılan faaliyetlerin artması iş doyumuna neden olur. Genelde bir hoşnutsuzluk, herkesin diğerleriyle olumsuz, kaba, arkadaşça olmayan diyalog ve ilişkiler içinde olması, neşesiz, durgun iletişim, iş dışında diğerleriyle hoş olmayan etkileşim, iş dışındaki hareketleri eleştirme iş doyumsuzluğuna yol açar (58).

3.1.3.5 İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

3.1.3.5.1 İş Doyumunun Sonuçları

İyi motive olmuş ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde iş yerine olan yararları artar (176). Çalışanın moralinin yüksek olması, çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde şu olumlu etkileri yapar (189).

- Morali iyi olan bir kişi görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir.
- İş görenler, çalışmaya daha istekli olur.
- Çalışanlar, işyerinin güç durumlarında, olağanüstü çaba gösterirler.
- İş görenlerin çalışma arzusu yüksek olur.
- Çalışanlar, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar

ve iyi bir disiplin kurulur.

- Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda işbirliği isterler.
- Çalışanlar yöneticilere ve işyerine karşı bağlılık duyarlar.

➤ Yüksek moral, işgücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapar. Yüksek moral, personel devir hızı ve devamsızlığı azaltır. Buna bağlı olarak katlanılan maliyet de azalır.

Çalışanların iş doyumunu arttıkça, performans ve işe bağlılıklarının artacağı, böylelikle örgütle bütünleşerek daha etkin, daha üretken, aynı zamanda çalışma mutluluğuna ulaşan bir birey olma duygusuna sahip olabileceklerinin üzerinde durulmuştur (201).

İş doyumunun baslıca sonuçlarına bakıldığında verimlilik, iş devri, isten ayrılmalar üzerinde pozitif etki yaptığı görölmektedir. Bunlara ek olarak, yapılan araştırmalara göre başka bazı sonuçlarda belirlenmiştir. Örneğin yüksek iş doyumunun etkilerinden bazıları şunlardır: daha iyi psikolojik ve fiziksel sağlık, işle ilgili hızlı bir öğrenme süreci, iş kazalarında azalma, şikayet sebeplerinde düşme, işbirliği yapma, meslektaşlara ve müşterilere yardımcı olma, yardımlaşma v.b. sayılabilmektedir (131).

İş doyumunun ise devamsızlık ve isten ayrılmaları azalttığı ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle iş doyumuna ile devamsızlık ve isten ayrılma arasında ters orantılı bir ilişki söz konusudur. Buna ek olarak iş doyumuna ile isten ayrılma arasındaki ilişki, devamsızlık ile iş doyumuna arasındaki ilişkiden daha güçlüdür. Diğer taraftan isten ayrılmalarda alternatif iş olanaklarının ve işgörenlerin gösterdikleri başarı düzeyinin etkili olabileceği de unutulmamalıdır (109).

İnsanlar iş doyumuna ya da doyumsuzluğuna çeşitli şekillerde tepki gösterirler. Genellikle iş doyumunun iş performansı ile olumlu olarak bağlantılı olduğuna inanılmaktadır. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar iş doyumunu düşük olan çalışanlardan daha yüksek düzeyde performans sergileyeceklerdir (79). İş doyumunu performansın daha iyi bir hale gelmesini, gelişmesini sağlamakta; daha iyi bir hale gelen performans da iş doyumunun yükselmesine neden olmaktadır. İş doyumunu çalışanların ihtiyaçlarının gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Eğer çalışanların yaptıkları iş bu ihtiyaçları karşılırsa, çalışanların performansı yükselir ve istedikleri ödülleri sağlayabilirler (49).

3.1.3.5.2 İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumunu genel insan koşullarını yansıtmaması açısından önemlidir. Yüksek iş doyumunu örgütün iyi yönetildiğinin önemli bir belirtisi olarak görülse de, kolaylıkla gerçekleştirilemez ya da satın alınamaz. Bu bağlamda iş doyumunu temelde etkili bir davranışsal yönetimin sonucu olarak ortaya çıkar. İş doyumunun düşük olması bir örgütün işleyiş düzeninin bozulduğunu gösteren en önemli kanıttır (63). Doyumsuzluk ruhsal açıdan çalışmada kaygı yaratır. Bu kaygının yoğun ve sürekli olması çalışanın ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyerek bıkkınlık, işi bırakma, işi yavaşlatma, devamsızlık, işten ayrılma, işten ayrılan personel yerine alınan çalışanın eğitim masraflarında artma, yeni çalışanın hataları, düşük üretim hızı, kayıtsızlık ve kavgacılık gibi örgüt için istenmeyen davranışlara neden olabilmektedir (61)

Beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş doyumsuzluğu, davranış bozuklukları yaratmaktadır. Bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı ve uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. İş doyumsuzluğu kişinin hayatında kısır döngüler yaratarak birçok belirtilere neden olabilir (5).

İş yerinde yaptığı işin çalışana anlamsız gelmesi, sorunların yönetimce gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, yönetimce alınan kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi olaylar sonucu çalışan, işyerinden kendini uzak tutmakta ve bezginlik göstermektedir. Ayrıca beklentilerine ulaşamayan çalışan, işyerinde tepkisini çocuksu bir davranış biçimine dönüştürebilmekte, örneğin surat asabilmekte veya ağlayabilmektedir. Bundan da öte, beklentilerine ulaşamama bazı çalışanlarda saldırganlık davranışının ortaya çıkmasına yol açar. Saldırganlık dışarıya karşı bir harekettir. Kişiye ya da eşyaya eylemli veya sözlü saldırı biçiminde ortaya çıkmaktadır (180).

Çözülmeyen problemler ve tatmin edilemeyen istek ve ihtiyaçlar zaman zaman bireylerde tatminsizlik ve güvensizlik yaratmaktadır. Bu durum da hayal kırıklığına neden olmaktadır (60). Hayal kırıklığının kaynağı gerçekte bireylerin kendileridir. Zaman zaman bireylerin hedefleri sahip oldukları yetenek ve imkânlardan daha yüksekte olabilmektedir (144).

İş doyumsuzluğunun sonuçları bireysel boyutta; psikolojik ve davranışsal olarak ayrıışmaktadır. Psikolojik boyut; işgörenin amaçlarına veya hedeflerine ulaşamaması durumunda anlaşmazlıklar ve çalışma ortamının bozulması sonucunda çatışmalar ortaya çıkabilmektedir.

Davranışsal boyut; iş doyumsuzluğunun saldırganlık, geriye dönüş veya tekrarlanan sabit davranışsal sorunlar şeklinde belirlemektedir (4).

İş doyumsuzluğunun örgütsel açısından sonuçları, devamsızlık, personel devri, iş uyuşmazlıkları ve yabancılaşma olarak sıralanabilir. İş devamsızlığı, personelin işlerini tamamen terk etmeden belirli bir gün üzerinde geçici olarak işe gelmeme durumudur. Devamsızlık durumunda, normal şartlarda işe gelmesi gereken personelin çeşitli nedenler yüzünden işbaşı yapmamaları ve bunu alışkanlık haline getirme eğiliminde olmaları söz konusudur (74). Devamsızlık, hastalık, isteksizlik, sorumsuzluk gibi pek çok nedenden kaynaklanabilmektedir. Bunların yanında iş kazaları, meslek hastalıkları, çalışma saatlerinin uzunluğu, ilgi eksikliği ve kendisine değer verilmediğini düşünmesi, ulaşım sorunları, kötü hava koşulları, başka iş arama, arkadaş ziyaretleri, çalışma saatleri içinde yapılması gereken idari ve kanuni işler devamsızlık nedenleridir (119).

Yöneticiler iş doyumunun verimlilik üzerindeki etkisine inandıkları için bu kavramla ilgili olmak durumundadırlar. Mutlu çalışanların mutsuz çalışanlara göre daha çok çaba harcayacakları düşünülmektedir. Bazı yöneticiler ise işgörenlerin iş doyumsuzluğunun ise devamsızlığın ve isten ayrılmanın nedeni olduğuna inanmaktadırlar. Bu nedenlerle iş doyumunu sağlayan çalışanların ise devamsızlığı ya da isten ayrılma durumunda kalmayacakları düşünülmektedir (167).

3.1.3.6 Hemşirelikte İş Doyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Aydın ve Kutlu (21)'nin, hemşirelerde iş doyumu ve kişiler arası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile ilişkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada; hemşirelerin en yüksek doyumu başkaları için bir şeyler yapabilme olanağından, en düşük doyumu ise ücretten sağladığı, yaş artıkça iş doyumunun arttığı yönetici hemşirelerde iş doyumunun yüksek olduğu, gece çalışan hemşirelerin iş doyumunun düşük olduğu, çalışılan yıl arttıkça iş doyum düzeyinin arttığı belirlenmiştir.

3.1.4 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Çalışanların isle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık kavramı üzerinde, özellikle son yıllarda oldukça fazla durulmuş, ancak tanımı üzerinde henüz fikir birliğine varılamamıştır (101). Bunun nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramına kendi bakış açılarından yaklaşımlarıdır (142).

Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, her disiplinin kendine özgü tanımlarının olduğu görülmektedir. Sözü edilen bu çok sayıdaki örgütsel bağlılık tanımlarından bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

Örgütsel bağlılık;

Çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (175). Kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum veya eğilimlerdir (183). Çalışanın örgütte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşmesidir (78).

Çalışanın örgütüyle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusudur (168). Kişinin örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlanma olup, örgütün bakış açısı ile örgütün özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesidir (147). Örgütün amaçları ile bireyin amaçlarının bütünleşme veya uyuşması sürecidir (96). Çalışanın tatmin edici bulmasa bile bir işe saplanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir (169).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin enerji ve sadakatlerini sosyal sistemlere aktarma isteğidir (142). Örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarının bütünüdür. (61). Bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesidir (23). Bir kavram ve bir anlayış olarak bağlılık duygusu toplum duygusunun bulunduğu hemen her yerde bulunmaktadır. Bağlılık toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimi şeklinde genel olarak ifade edilebilmektedir.

Bir başka tanımlamayla bağlılık, en yüksek derecede bir duygu olarak; başkalarına ya da bir düşünceye, kendimizden daha büyük bir şeye bağlılığı, bir örgütte veya işyerinde yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatmaktadır (72). Bir örgütün öğelerinin (üst yönetimi, müşterileri, sendikaları ve genel anlamda toplumu içine alabilir) amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir (23).

Örgütsel bağlılık; işgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (23). Örgütsel bağlılık, kurumun değer yargıları ve hedefleri ile özdeşleşmek, aynı zamanda kurumdan karşılık beklemeksizin bu hedefleri gerçekleştirmek için hissedilen sorumluluktur (37).

Örgütsel bağlılık, bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır (40). Örgütsel bağlılık sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dahil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir (214).

3.1.4.1 Örgütsel Bağlılık Türleri

Wasti (205)'ye göre örgütsel bağlılık üçe ayrılmakta olup, devam bağlılığı çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Duygusal bağlılık ise çalışanların örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Normatif bağlılık ise, kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesi olup, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmemektedir (206).

Bu üç örgütsel bağlılık türünü kısaca inceleyecek olursak;

(a) Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine karşı oldukça güçlü bir inanç ve benimseme duygusu ile çalışanın örgüte duygu yönünden bağlılığı ve kendisini örgütle özdeşleştirmesidir (34).

(b) Devamlılık Bağlılığı

Devamlılık bağlılığının temelinde ekonomik kaygılar vardır. Kişi için, örgütte kalmanın maliyetinin karşılığında elde edilecek hasılat miktarı ne kadar çok ise yani ekonomik açıdan karı ne kadar yüksek ise işletmeye bağlılığı da o derece yüksek olacaktır.

Örgütten ayrılmanın neden olacağı ekonomik götürülerin sayısı ve miktarı ne kadar az ve önemsiz ise bağlılık da azalacaktır. Devamlılık bağlılığı yüksek olan kişi Mayer ve Schoorman’a göre ‘‘katılımcı’’ kişidir. Bu kişinin örgütten ayrılma ihtimali düşüktür ve üyeliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınır. Çünkü tatmin edici ekonomik getirileri korumak ve devam ettirmek en rasyonel davranıştır (133).

(c) Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalma zorunluluğu ile ilgili değerlerini ifade etmektedir. Bu nedenle, yüksek normatif bağlılığa sahip çalışanlar örgütte kalmanın doğru ve ahlaki olduğunu düşünerek çalışmaya devam etmektedir (139). Weiner (206)’e göre, örgüte normatif bağlılık, bireylerin aile ve kültür çevrelerine ilişkin geçmiş sosyalizasyonu ile örgüte yeni katılan kişiler olarak sosyalleşme süresince hissettikleri baskının bir birikimi olarak gelişir. Geçmiş yaşamda veya bir çalışan olarak sosyalleşme deneyimleri çok farklıdır ve belli bir tutum veya davranışın uygunluğu hakkındaki tüm mesajları da beraberinde getirir .

3.1.4.2 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Birçok çalışan davranışının nedenini oluşturan örgütsel bağlılık kavramının kendisi de çok sayıda faktörden etkilenmektedir. Örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin çok farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri 4 ana gruba ayıran araştırmacılardan Salancik (173), bu faktörleri görünürlük, açıklık, davranışların geriye döndürülemezliği ve bizi davranışlarımıza bağlayan irade olarak belirlemektedir.

Schwenk (178), geçmiş iş yaşantıları ve tecrübeleri, kişisel – demografik faktörler, örgütsel – görevsel faktörler ve durumsal faktörler adı altında incelemiştir. Mowday ve ark. (142) ise, bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel özellikler, iş özellikleri, çalışma deneyimleri ve yapısal özellikler olarak gruplandırmıştır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri 3 ana gruba ayıran araştırmacılardan Zahra (218), örgütsel bağlılık faktörlerini; çalışanın geçmişe ait birikimi, kişilik özellikleri ve örgütsel faktörler, Northcraft ve Neale (155) ise, kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere 3 gruba ayırarak incelemiştir.

3.1.4.2.1 Kişisel Faktörler

Kişisel faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır. Genellikle kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunduğu kabul edilmektedir. Kişisel faktörler, örgütsel amaç ve değerlerin benimsenip örgütte uzun yıllar çalışılması açısından son derece büyük bir öneme sahiptir. Bu kapsamda kişisel faktörler; iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişisel özellikler başlıkları altında incelenmiştir.

(a) İş Beklentileri

Bireyin çalışma amacı bireysel ihtiyaç ve hedeflerini gerçekleştirmektir ve yapacağı işin bu ihtiyaç ve hedefleri gerçekleştirmede bir araç olup olmayacağı konusunda beklentileri bulunmaktadır. İşgücü ve pazar şartları içinde çalışan ile örgüt arasında imzalanan sözleşme örgütsel bağlılık ile ilişkilidir. Bu ilişkide örgütler, çoğu zaman bireyler açısından kişisel amaçlara ulaşmada kullanılan bir araç niteliğindedir. Dolayısıyla örgütlerin bu amaçları karşılayabilme veya bu amaçlara hizmet edebilme yetenek ve kapasitesi örgütsel bağlılığa etki etmektedir.

Uzun süreli bir sözleşme, iyi tanımlanmış bir görevin başlangıçta kabul edilmesi anlamını taşımaktadır ve bu da örgütün değerlerini paylaşmak ve örgütün üyesi olarak kalmak gibi davranışları beraberinde getirmektedir (216). İyi tanımlanmış, çerçevesi belirlenmiş ve net olarak ortaya konulmuş örgütsel beklentiler ile kişisel beklentiler birbirleriyle uyumlu oldukları takdirde örgütsel bağlılık bundan olumlu etkilenecektir (46).

(b) Psikolojik Sözleşme

Çalışan ile örgüt arasında temelde iki tür sözleşme bulunmaktadır. Bunlar; iş sözleşmesi ve psikolojik sözleşmedir. İş sözleşmesi, çalışan ile örgüt yönetiminin karşılıklı hak ve yükümlülüklerinin belirlendiği yazılı ve biçimsel sözleşmelerdir. Psikolojik sözleşme ise, örgütlerde yöneticiler, çalışanlar ve diğer kişilerin her zaman uymak zorunda oldukları ve kendilerinden beklenen davranışlarla ilgili yazılı olmayan kurallar setidir (101,134).

Psikolojik sözleşmeler, bireyin örgütte iş olanağı bulduğu ilk günden itibaren oluşmaya başlar. Beklentilerin oluşması tarafları yükümlülük altına sokar ve birbirlerine bağımlı hale getirir. Çalışanların karşılıklı taahhütleri doğru algılamaları ve psikolojik sözleşmeyi doğru oluşturmaları sunulan bilgilerin doğruluk derecesiyle yakından ilişkilidir. Örgütte, bir bireyin belirli bir psikolojik sözleşmenin varlığına inanması, diğer örgüt üyelerinin de sözleşmeye aynı anlamı yükledikleri anlamına gelmez. Çünkü her insanın, diğer insanlardan duygu ve düşüncesiyle farklı olan ayrı bir dünyası vardır (17).

Sözleşme gereği karşılıklı beklentilerin yüksek oranda örtüşmesi önem taşıdığından, belirsizliği gidermek için karşılıklı yükümlülüklerden kaynaklanan beklentilerin çok dikkatli olarak incelenmesi gerekmektedir. Örgütün ve bireyin beklentilerinin örtüşme oranını artıracak önemli bir araç, başvurana iş ve şirket hakkında doğru bilgi sağlayan, gerçekçi iş görüşmesidir (17).

Sonuç olarak her iki tarafın da kazançlı çıktığı başarılı bir psikolojik sözleşme, çalışanın ise ve örgüte bağlılığını artıran, yüksek iş tatmini ve verimlilik artışı sağlayan olumlu sonuçları da beraberinde getirecektir (207).

(c) Kişisel Özellikler

Yaş, cinsiyet, çalışma süresi ve eğitim gibi bireysel nitelikteki farklılıkların, örgütsel bağlılık üzerinde çeşitli sonuçları bulunmaktadır.

1. Yaş

Kişisel özelliklerle ilgili önemli bir değişkeni de yaş oluşturmaktadır. Yaşın örgütsel bağlılıkla olumlu ilişkisinin olduğunu savunan araştırmalarda buna gerekçe olarak yaş arttıkça işgörenlerin seçeneklerinin azaldığı düşüncesinden hareketle bağlılıklarının arttığını göstermektedir (193). Buna ek olarak Gözen (84) çalışmasında, kariyer imkanlarının hizmet süresi ile doğru orantılı olduğu, yaşlıların gençlere oranla iş değiştirmeyi riskli buldukları ve yaşlıların iş görürken tecrübelerine dayanarak kendilerine daha fazla güvenmelerinin iş tatminini arttırdığı yönünde açıklamalara yer vermiştir.

Yaş faktörü genellikle kıdem ve hizmet süresi ile birlikte ele alınmaktadır. Yaşı tek başına bir demografik değişken olarak ele alan bir çalışmada, yaşın bağlılıkla

ilişkisinin olumsuz yönde olduğu bulunmuştur. Yaşlı çalışanların genç çalışanlardan daha fazla bağlılık göstermesinin nedenlerini Balay (23) su şekilde sıralamıştır:

➤ Bir çalışan örgütte ne kadar uzun süre kalırsa daha iyi görevlere getirilme olasılığı o kadar fazla olmaktadır. Diğer bir ifadeyle kariyer yapma imkânları hizmet süresi ile paralellik arz etmektedir.

➤ Yaşlı çalışanlar daha cazip işlere atılmayı genç çalışanlara göre daha riskli bulmaktadırlar.

➤ Yaşlı çalışanlar işlerini yaparken kendilerine ve tecrübelerine daha fazla güvendikleri için genç çalışanlara göre daha fazla tatmin duymaktadırlar.

Teknolojik gelişmelerin süreklilik kazandığı ve bu gelişmelere uyum sağlamanın önemli bir nitelik olarak kendini gösterdiği çağımızda, yası ilerlemiş çalışanlar yeni süreçlere gereken tepkiyi verme kabiliyetinden genç çalışanlara göre daha yoksundurlar.

Bu nedenle, kendini yenilemede gençlere göre geride kalan yaşlı çalışanlar ve düşük eğitim seviyesine sahip olanlar; güncel bilgilere sahip, özerk çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi yeni çalışma biçimlerini daha kolay kabullenebilen genç çalışanlara nazaran örgütte kalmaya ve örgütün amaç ve değerlerini benimsemeye daha eğilimlidirler.

2.Cinsiyet

Cinsiyetin bağlılıkla ilişkisi hakkında çok sayıda araştırma yapılmıştır. Önceleri bu araştırmalar daha çok erkek çalışanlar üzerinde yoğunlaşmış olmakla birlikte, çalışan kadın sayısındaki artış, kadınlarla ilgili araştırmaların sayısının da hızla artmasına yol açmıştır (18).

Yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere göre işlerine daha az bağılı olduklarının saptandığını; iş yaşamının, daha çok ev işleri için yaratılmış olan kadınlara ağır gelmesi nedeniyle kadınlarda işe gelmeme ve işi terk etme olgularına daha sık rastlandığını belirtmektedir. Bununla birlikte günümüz modern iş yaşamının getirdiğı toplumsal ve kültürel yapıdaki yeni anlayış biçimleri, kadınların iş yaşamındaki etkinliklerini ve girişimciliklerini önemli boyutta etkilemiş olup cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tartışmalı bir noktaya getirmiştir (26).

Erkek ve kadınlar arasında cinsiyet farkından kaynaklı bağlılık derecelerini baz alan araştırmalarda iki tür yaklaşım vardır ve mevcut araştırmalarda çıkan farklı sonuçların sebeplerinden olarak bu yaklaşım farkı gösterilebilir. Bu yaklaşımların ilki olan “iş modeline” göre kadın ve erkek arasında örgütsel bağlılık açısından cinsiyet kaynaklı bir fark olmamakla beraber esas fark değışik işler yapılması ve değışik pozisyonlarda çalışılmasıdır. Erkekler genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlanırlar. İkinci yaklaşım ise “cinsiyet modelidir”. Bu model kadınların ev ve aile ile ilgili sorumluluklarını kariyerleri ile çalıştıkları örgütün değıer ve amaçlarından daha üstün gördükleri bu sebeple örgütsel bağlılık derecelerinin erkekler kadar yüksek olmadığını ifade etmektedir (193).

3.Medeni Durum

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden bir diğeri de, çalışanların medeni durumlarıdır. Evli olan çalışanların, ailelerine karşı maddi sorumlulukları olduğu için yatırımlarını kaybetmek ve işsiz kalma tehlikesini göze almak istemeyecekleri ifade edilmektedir (13, 98,132).

4.Kıdem

Örgütsel bağlılıkla kıdem arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur. Örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır. Cohen (46) kişilerin çalışma süresi arttıkça örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını belirtmektedir.

Bireyin örgütte çalışma süresinin artması bir anlamda o bireyin örgüte yatırımının artmasıdır. Zaman içerisinde bireyin bu yatırımının karşılığı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Aynı zamanda örgütte geçirdiği zaman zarfında birey örgüt kültürüne vakıf olup bu örgüte bu örgüte özgü beceriler geliştirebilir. Yaş faktöründe olduğu gibi kıdemde yükseldikçe bağlılığın artacağını söylemek mümkündür. Buchanan (39) kıdemin iş görenlerin bağlılığını nasıl etkileyeceğini açıklamak için geliştirdiği modelde süreyle ilgili bazı sonuçlara varmıştır. Bu modelde, ilk yıl bireyin güvenlik ihtiyacı ve beklentilerinin karşılanıp karşılanmayacağı zihinde önemli yer tutmaktadır. Örgütteki ikinci ve dördüncü yıllar arasında birey statüsünü geliştirmeye caba göstermekte ve başarısızlık korkusu duymaktadır. Beşinci yıldan sonra olgunluk aşaması gelmekte ve bu dönemde bağlılık yüksek olmaktadır (191).

İşgörenlerin örgütteki toplam çalışma süresi ile işe benliğinden bağlı olma derecesinin her biri bağlılıkla olumlu ilişkili iken, işgörenin aynı pozisyonda geçirdiği yıl sayısı ve daha çok değişme eğilimi, yönünde tavır alması bağlılıkla ters ilişkili bulunmuştur(83).

5.Eğitim

Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönde bir ilişki olduğu bazı araştırmacılar tarafından ileri sürülmüştür. İşgörenin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı azalmaktadır (185).

Çalışanların eğitim düzeyi, iş hayatına bakışını ve iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli bir faktördür. Eğitim düzeyi yükseldikçe, iş hayatına ve işe yüklenen anlam artmakta ve beklentiler yükselmektedir. Sosyal ve ekonomik koşulların izin verdiği ölçüde eğitimini sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin bakış açıları, eğitim düzeyi düşük kalmış kişilere göre çok farklıdır. İş hayatına girmektense, daha uzun eğitim almanın maliyetine katlanıp, gelir elde etmekten bir süre fedakârlık gösteren kişiler, eğitimleri sonucunda nitelikli işgücü olarak çalışma yaşamında yer almaktadır. Bu kişilerde eğitime yaptıkları yatırımın ve harcadıkları zamanın karşılığı olarak ücret ve diğer çalışma koşullarına yönelik talepler de yükselmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek kişiler için iş hayatı, sadece para kazanma aracı değil, toplumda yüksek bir statü ve saygın bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme gibi olanaklar sağlayan bir araç olarak görülmektedir (48).

3.1.4.2.2. Örgütsel Faktörler

(a) İşin Niteliği ve Önemi

İşin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. İşin önemi, örgütte ya da dış çevrede, bir işin insanların yaşamları üzerindeki etkisi olarak ifade edilmektedir (185). Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmalardan bugüne kadar işin niteliği ile ilgili değişken her zaman geçerliliğini ve önemini korumuştur. Genellikle bu konuda yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ve örgütsel özellikler ilişkisi çok güçlü çıkmaktadır. Düşük seviyede çalışanlar için yaş, medeni durum, eğitim gibi kişisel faktörler örgütsel bağlılığı daha çok etkilerken, yüksek statülü çalışanlar için örgütsel özellikler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir.

Bu tür çalışanlar için kararlara katılma, rol belirsizliğı ve otonomi gibi değışkenler, bağılılık açısından daha önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır (46).

İşin niteliğine ilişkin faktörlerden, çoğunlukla görev alanı ile örgütsel bağılılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışanların görev alanları genişledikçe deneyimlerinin de artacağı ve buna bağılı olarak da, örgütsel bağılılıklarının artacağı varsayılmaktadır. Farklı örneklemeler üzerinde bu hipotez test edilmiş ve sonuçlar hipotezi desteklemiştir (89).

İşin gerek motive etme potansiyeli ve zorluk derecesi, gerekse iş konusuyla özdeşleşme, geri bildirim, sorumluluk ve yetki sahibi olma gibi özellikleri örgütsel bağılılığı doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda, iş zenginleştirme de iş ile ilgili bir faktör olarak gündeme gelmektedir. İş zenginleştirme, çalışana kendi işi ile ilgili olarak planlama, örgütleme ve denetleme yapabilmesi konusunda yetki ve sorumluluk verilmesidir. Bu tür yetki ve sorumlulukların artışıyla birlikte çalışanların bağılılıklarının artırılması söz konusu olabilir (102).

(b) Yönetim ve Liderlik

İşgörenlerin yönetim kademelerinde bulundukları yer işgörenin örgütsel bağılılığının etkileyen unsurlardan biridir. Güçlü(89)'nün yapılan çalışmalara dayanarak yaptığı listede genel olarak üst kademe yöneticilerin örgütsel bağılılıklarının daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Buna gerekçe olarak yönetici grupların ast gruplara oranla örgütten yana olmaya ve onu desteklemeye daha arzulu olduklarını gösterilebilir. İşgörenin yönetim kademesinde lehine olan değışmeler genellikle örgüte olan bağılılığı artırırken, tersi durumlar daha az bağılılık göstermesine neden olacaktır (193).

Tüm çalışanlar tarafından paylaşılan ortak amaç ve vizyon oluşturma çabalarının olduğu bir örgütsel iklimin ve örgütsel kültürün, örgütsel bağlılığı artırmada olumlu sonuçlar doğurması beklenebilir. Bununla birlikte yöneticiler, çalışanların ve örgütün amaçları doğrultusunda örgütsel bağlılığı sağlayacak ve koruyacak uygulama ve programlar geliştirmelidirler. Bazı yöneticiler, çalışanlara işlerini nasıl yapacakları konusunda daha fazla serbesti ve kendi başına karar alma yetkisi vermektedir. Bu durumda, kendisine hareket ve karar verme serbestisi tanınan çalışanlarda daha olumlu tutumların ortaya çıkması ve bağlılığın gelişmesi beklenebilir (102).

(c) Ücret Düzeyi

Örgüte bağlılığı etkileyen en belirgin unsurlardan birisi de ücret düzeyidir. Yapılan bir çalışmada ücret düzeyinin işi bırakmada en önemli etkenlerden birisi olduğu öne sürülmüştür. Ücret düzeyi yanında ücret dağılımındaki adalet, ücret politikası, ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleri örgütsel bağlılığı etkileyen diğer önemli unsurlardır (102).

Çalışanların ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleri de örgütsel bağlılığa etki etmektedir (103). Çalışanlar örgüt yönetiminin ücret politikasını ne kadar adil ve dengeli olarak algıarlarsa bağlılıkları da o derecede yüksek olacaktır (102).

(d) Örgüt Büyüklüğü

Diğer değişkenlerde de olduğu gibi örgüt büyüklüğü ile örgütsel bağlılık arasında yapılan çalışmalarda da farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Gözen (84) büyük örgütlerdeki oturmuş sistematik yapıdan kaynaklanan avantajlardan dolayı örgütsel bağlılık derecesini yüksek olacağına işaret etmiştir. Ayrıca “Büyük örgütlerde işgörenlere yapılan yatırım ve sunulan imkanlar fazla olacağı için işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının küçük örgütlerdekiğine göre daha yüksek olacağı iddia edilmektedir” (89). Aksine Mathieu ve Zajac(132) çalışmalarında örgüt büyüklüğü ve örgütsel bağlılık arasında ilişki bulamamışlardır.

(e) Örgüt Kültürü ve Örgüt Tipi

Örgüt kültürü, işlerin yapılış şekillerini ve örgütü etkileyen özelliklerin çalışanlarca paylaşılan algılarını içermektedir (23). Örgüt kültürü çalışanların öncelikleri ile örgütün hedefleri arasında bir köprü işlevi görerek örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgüt kültürü çalışanlar arasında kimlik duygusunun gelişmesini sağlayarak ve örgütsel amaçlara katılımı teşvik ederek örgütsel bağlılığın oluşmasına veya kuvvetlenmesine destek olmaktadır (102).

Çalışanlarının örgütsel bağlılığı yüksek olan bir örgüt, güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir. Bu ise, yeni ise başlayan çalışanların bu kültürün bir parçası olma isteğini artırmakta ve örgütsel beklentilerin yerine getirilmesi sorumluluğunu doğurmaktadır. Bu başarıldığında, çalışanlar örgütsel kültürünü benimser ve onun bir parçası olurlar (141,145).

Örgüt kültürü, çalışanların öncelikleri ile örgütün hedefleri arasında bir köprü işlevi görmekte ve bu suretle örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgüt kültürü, çalışanlar arasında bir kimlik duygusunun gelişmesini sağlayarak ve örgütsel amaçlara katılımı teşvik ederek örgütsel bağlılığın oluşmasına veya gelişmesine katkı yapmaktadır (63).

Örgüt kültürü çalışanların öncelikleri ile örgütün hedefleri arasında bir köprü işlevi görerek örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çalışanlar arasında bir kimlik duygusunun gelişmesini sağlayarak ve örgütsel amaçlara katılımı teşvik ederek örgütsel bağlılığın oluşmasına veya kuvvetlenmesine destek olmaktadır (174).

(f) Rol Çatışması ve Belirsizliği

“Rol çatışması en genel ifadeyle bir rolün beklentilerinin diğer rolün beklentilerinin karşılamaması durumunda ortaya çıkan roller arası çatışma” şeklinde tanımlanmaktadır (158). Rol çatışmasının işgörenlerde içsel çatışmayı ve iş ortamı gerilimini artırdığı, bunun yanı sıra işgörenlerin iş tatminini ve örgüte olan güvenlerini azalttığı sonucu elde edilmiştir. Çalışma ortamında yüksek rol çatışması, işgörenlerde örgütsel bağlılığın oluşmasını engelleyen bir unsur olarak belirtilmiştir (89).

Rol çatışmasının örgütsel bağlılık üzerindeki olumsuz etkileri davranışsal olmaktan çok, kendi kabuğuna çekilme ve ilgisiz davranma gibi psikolojik şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu tür durumlarda rol çatışması yoğun olarak yaşanmakta, iş doyumu da buna paralel olarak düşmektedir (111).

Çalışanın yerine getirmek zorunda olduğu görevlerle ilgili beklentilerin belirgin olmaması, bunları davranışa yöneltmesi için kendisine açık bir bilgi verilmemesi, örgüt ortamında ortaya çıkabilecek belirsizlikler olarak ifade etmek mümkündür (202). Diğer bir ifadeyle rol belirsizliği, görev, yetki ve sorumluluk açısından tam bir kesinlik olmaması durumudur (41).

Aynı şekilde iş ile ilgili yükümlülüklerden bireyin yeterli bilgilendirilmemesi ve belirlenmiş görev beklentilerin anlaşılmaması durumunda ortaya çıkan rol belirsizliği de örgütsel bağlılık derecesinin oluşumunu engelleyen ve düşüren bir etkiye sahiptir (22, 23). Rol belirsizliği sonucu birey işe yaramazlık duygusuna kapılarak moralini düşürebilir ve işini bırakmaya niyet edebilir (22).

Bir örgüt içerisinde örgütsel rollerin yerine getirilmesinde belirsizliğin ve stresin yaşanmaması örgütsel kabul olarak değerlendirilirken, rol gerilimi ve belirsizliğin yaşanması örgütsel uyumsuzluk olarak kabul edilmektedir. Bu da örgüt dışı alternatiflerin cazibesini artırarak örgütsel bağlılığı azaltmaktadır. Role ilişkin değişkenlerin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyebilmesi, çalışanın açıkça belirlenmiş ve başarıldığında tatmin ve zevk veren görevleri olduğu sürece mümkündür (174).

(g) Örgütsel Adalet

Çalışanların, görev dağılımı, mesaiye uyulması, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımı gibi yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Örneğin, yeni işe başlayan, aynı özelliklere sahip ve benzer görevleri ifa eden iki çalışana farklı ücretin verilmesi, özellikle düşük ücret alan çalışanın kurumda örgütsel adaletin zayıf olduğunu düşünmesine yol açacak, bu da o kişinin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir (102).

Dağıtımsal adalet, iş ve ücret tatmini gibi iki kişisel çıktı sağlarken, yöntemsel adalet örgütsel bağlılık ve yöneticilerin adil görülmesi gibi iki örgütsel çıktıya sebep olmaktadır. İnce ve Gül'e (102) göre, örgütsel bağlılık açısından yöntemsel adalet kavramı daha fazla önem arz etmektedir.

Ücret ve iş tatmini örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olsalar da, bu etki dağıtımsal adalet türünde dolaylı olarak ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel adalet, örgütsel bağlılığın artmasında önemli bir etkiye sahiptir. Örgütün gereksinim duyduğu sağduyulu davranışlar örgütsel adalet algısının artmasıyla artış gösterir. Yapılan araştırmalarda, örgütsel politikalarla ilişkili olan işlemsel adaletin ve ikili iletişimdeki doyum çabalarının örgüte bağlılık üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. İşgörenlerin kararlara katılımını ve kararların verilme nedenleri anlamalarının sağlanması gerekir.(63).

(h) Örgütsel Ödüller

Örgütsel bağlılığın gelişmesinde ödüllerin önemli bir yeri vardır. Ödemeler, ücret dışı yan gelirler, statüde ilerleme, tanınma, terfi, bir işe yada projeye başlama ve bitirme sorumluluğu veya daha esnek denetleme gibi kişisel olmayan ödüller de çalışanın bağlılık duymasında etkili olmaktadır (117).

Ödüller başarılı performans sergileyen işgörene “Teşekkür” mesajını iletmenin en iyi yoludur. İşgörene “sana değer veriyoruz”, “yaptığın işi takdir ediyoruz” mesajını vermektedir” (84). Bu açıdan örgütsel ödüller bağlılık üzerinde güçlü ve olumlu etkiler yapar. Kişi örgüt tarafından kendisine sunulan ödülleri yeterli ve adil olarak algılasa örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık duymaktadır (102).

Yöneticilerin, ödüllerin adil bir biçimde dağıtılmasında gösterdikleri başarının, çalışanların örgütsel bağlılığını geliştiren bir unsur olduğu belirlenmiştir (217). Loscocco (128), örgütsel bağlılığın hem içsel ödüllerden (saygı uyandıran bir görev ve çalışanın kendisine destek bulabildiği arkadaşça bir ortam gibi), hem de maddi ödüllerden etkilendiğini ileri sürmektedir.

Çalışan, örgüt tarafından sunulan ödüllerin yeterli olduğunu ve adil olarak dağıtıldığını algılayarsa, örgüte daha fazla bağlılık duymaktadır.

Çalışanların kazanç düzeyinin, örgütsel bağlılıklarını etkilediği yönündeki görüş, araştırma sonuçlarıyla da desteklenmektedir (204). Buna göre kazançlar, örgüt tarafından sağlanan önemli bir ödül olup işin cazibesini belirlemektedir.

(i) Takım Çalışması

“Takım, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan topluluktur” (117). Takımlar hiyerarşik bir örgüt yapısının katı ve gereksiz sınırlamalarını asarak ortak bir amaç etrafında birleşmektedir (25).

Takım ruhu ve çalışmasının örgütsel bağlılığı artırdığı kabul edilmektedir. Çünkü bağımsız çalışma grupları ve takımların bir üyesi olarak faaliyet gösterenlerin iş tatminleri yükselmektedir. Globalleşmeyle birlikte artan rekabet, azalan kâr ve çeşitlenen müşteri ihtiyaçları örgütlerin de değişmelerine neden olmuştur. Günümüzde örgütler, giderek çeşitlenen ve baş etmek zorunda oldukları sorun ve zorlukları bireysel becerilerden ziyade, sinerjik etkilere sahip olan takım ruhu ve çalışmasıyla aşabileceklerini düşünmektedirler. Arkadaşlarına, işlerine ve örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergileyen takım çalışanlarının yönetim, iş arkadaşları ve örgütlerine karşı bağlılıklarının da arttığı kabul edilmektedir (174).

Takım çalışması, çalışanların etkin planlar yapmalarını, yenilikleri çabuk kavramalarını, motivasyonlarını arttırmalarını, paylaşım duygularının gelişimini ve işi kaliteli ve verimli bir şekilde yapmalarını sağlayarak çalışanların iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının artmasına yardımcı olur.

Bir takım içerisinde kararlar ne kadar ortaklaşa alınırsa, üyelerin örgütsel bağlılığı da o derecede fazla olacaktır. Takım açısından olduğu kadar bireysel açıdan da çalışanların karar sürecine aktif olarak katılımlarının sağlanması, yönetimin kendilerine değer verdiğinin göstergesi olarak algılanacaktır. Bu durum da, örgütsel bağlılığın artmasını sağlayacaktır (124).

3.1.4.2.3 Örgüt Dışı Faktörler

Kişisel ve örgütsel faktörler dışında örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör, örgüt dışı faktörlerdir (profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, sektörün durumu, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, işsizlik oranı vb.). Bu başlık altında, örgüt dışı faktörlerden profesyonellik ve yeni iş bulma olanaklarına değinilecektir.

(a) Profesyonellik

Profesyonellik mesleğe bağlılıkla ilgili bir kavramdır ve bireyin mesleği ile özdeşleşmesini, mesleki değerleri kabul edip içselleştirmesini ifade etmektedir. Profesyoneller için bağlılık zaman zaman çelişkili bir durum ortaya çıkarmaktadır. Profesyoneller için ya mesleğe bağlılık ya da örgütsel bağlılık önem kazanmaktadır. Profesyonellerin çalıştıkları örgütlerin mesleki gelişime destek oldukları zaman çalışanların mesleki bağımsızlıklarının olumsuz yönde etkilendiği, örgütsel bağlılıklarının ise olumlu yönde etkilendiği söylenebilir (102). Shafer (181), profesyonelleri ifade eden dört önemli özellik belirlemiştir .

Profesyoneller;

➤ Alanları ile ilgili çeşitli örgütler kurarak, bunlara üye olarak, seminer, kongre, eğitim faaliyetleri gibi çeşitli toplantılara katılarak ve kitap vb. yayınları takip ederek bir cemaatleşme davranışı içerisine girerler,

- Sosyal sorumluluk taşırlar,
- Kendi kurallarına inanırlar,
- Özerklik talebinde bulunurlar.

Yukarıdaki özelliklerden hareketle profesyoneller, “kendi kurallarını koyan ve bunların geçerliliğine inanan, sosyal sorumluluk sahibi olan, bağımsız hareket etme eğilimi taşıyan ve genellikle kendi alanları ile ilgili çeşitli oluşumların çatısı altında birlesen bireyler” olarak tanımlamak mümkündür (102).

Davranış bilimciler, özellikle de sosyologlar, uzun zamandan beri profesyonellik ve örgütsel çatışma kavramları üzerinde çalışmaktadırlar. Çünkü profesyonellik ve örgütsel çatışmanın örgütsel bağlılık ve performans gibi çeşitli iş çıktılarıyla ilişkisi bulunmaktadır (181). Ancak profesyonellik, çelişkili bir örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkarmaktadır.

Hukuk, mühendislik ve tıp gibi teknik alanlardaki profesyoneller için mesleğine bağlılık ve örgüte bağlılığın ikisini birden geliştirmeye çalışmak bir ikilem doğurabilmektedir. Profesyonellerin çalıştıkları örgütler, mesleki gelişime destek oluyorsa, bu durumda çalışanların mesleki bağlılıkları bundan olumsuz etkilenirken örgütsel bağlılıkları olumlu yönde etkilenecektir (88).

(b) Yeni İş Bulma Olanakları

Bir kişinin işe başladıktan sonra örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, yeni iş bulma olanaklarıdır. Özellikle ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde işsizlik oranlarının yüksekliği bu faktörü daha da önemli kılmaktadır. Şüphesiz istihdam meselesi veya alternatif iş imkânları sadece çalışanların kişisel yetenekleri ile değildir.

Örgütün bağlı bulunduğu sektör, globalleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi ulusal ve uluslar arası değişkenlerle de ilişkilidir. Örgütsel bağlılık literatüründe, yeni iş bulma olanaklarının az olmasının örgütsel bağlılığı artırdığı konusunda görüş birliği bulunmaktadır. Yeni iş bulma olanakları ile ilgili faktörün yanı sıra çalışanların iş arama davranışlarının da bağlılıkla ilişkili olduğu saptanmıştır. Buna göre iş arama davranışları bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir (75).

Bir kişinin işe başladıktan sonra örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, yeni iş bulma olanaklarının varlığıdır. Balay (23), iş pazarındaki sınırlı iş fırsatları algısının, örgüte daha yüksek düzeyde bir bağlılıkla sonuçlandığını, daha az alternatifi olduğunu algılayan ve başka bir işe girmede daha az seçeneği olan çalışanların, örgütlerine olan bağlılığının daha da arttığını belirtmektedir. Bu nedenle, sınırlı iş olanaklarının olduğu ekonomik kriz dönemlerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının artması beklenebilir.

3.1.4.3 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

3.1.4.3.1 Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Meyer'e göre tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Bu durum, bireylerin davranışlarıyla açıklanmaktadır. Belirtileri işe, bireyin örgütte kalmaya devam etmesidir (10, 139).

Allen ve Meyer yaklaşımıyla anılan öğeleri temel alarak örgütsel bağlılığın duygusal, rasyonel ve normatif bağlılık olmak üzere üç öğeden oluştuğunu belirtmektedirler (10).

(a) **Duygusal Bağlılık** : Duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini içermektedir (135).

Duygusal bağlılık, literatürde en çok ele alınan bağlılık türüdür. İnce ve Gül'e (102) göre Allen ve Meyer, bu bağlılık türünü, kişinin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesinden kaynaklandığı için çok önemli görmektedir. Güçlü duygusal bağlılık, bireylerin örgütte kalma ve örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi anlamına gelmektedir.

Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, ekonomik nedenleri göz ardı ederek, sadece örgütün temsil ettiği değerleri uygun buldukları ve onun misyonunu gerçekleştirmesine yardımcı olmayı istedikleri için örgütlerinde kalmak istemektedirler. Bu durumda örgütün performansı ön planda olup, birey örgüt başarısını veya zararını kendisininmiş gibi kabullenmektedir (31). Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarında gerçekleşmesini en çok arzu ettikleri bağlılık türü, duygusal bağlılıktır.

(b) **Devamlılık Bağlılığı**: Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği yüksek maliyetlerden dolayı bireyin o örgütte kalma zorunluluğu hissetmesini ifade etmektedir. Bu maliyetler iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi, bireylerin belirli bir örgütte çalıştıkları süre ne kadar uzun olursa, örgütten ayrılma durumunda feda edilecek olan bireysel yatırımlar da (emeklilik planlarına yapılan katkılar, teşvik edici ödüller, kıdeme dayanan ödüller, vb.) o derece fazla olmaktadır. Alternatif iş olanaklarının bulunmaması ise, örgütten ayrılmanın maliyetini arttıran ikinci faktördür.

Çalışanlar, kendileri için uygun iş alternatiflerinin az olduğuna inandıkları takdirde, mevcut örgütlerine olan bağlılıkları çok daha yüksek olacaktır (10).

Duygusal bağlılık ile devamlılık bağlılığı arasındaki ilişkiler bazı araştırmacılar tarafından incelenmiş ve devamlılık bağlılığının duygusal bağlılığı artırdığı; duygusal bağlılığın ise devamlılık bağlılığını azalttığı belirlenmiştir. Buna göre bireyleri örgüte bağlayan önemli yatırımlar, birey ile örgüt arasındaki uyumsuzluğu azaltarak yüksek düzeyde bir duygusal bağlılığa neden olabilmektedir.

Alternatif iş olanaklarının bulunmamasına dayanan devamlılık bağlılığı da duygusal bağlılık üzerinde benzer bir etkiye yol açmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte kalma kararlarının, alternatif iş olanaklarının azlığından veya sahip oldukları faydaları kaybetme korkusundan kaynaklandığını reddederek hissettikleri uyumsuzluğu giderme yoluna gidebilmekte, böylece devamlılık bağlılıkları azalmaktadır (115).

(c) **Normatif Bağlılık :** Normatif bağlılık, kişinin örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması, dolayısıyla kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bağlılıktır. Burada zorunluluk, rasyonel bağlılıkta olduğu gibi örgütle ilgili çıkarlara dayanmamaktadır. Kişinin ailesi, ait olduğu toplum veya çalıştığı örgüt ona bağlılığın (sadakatin) bir erdem olduğunu vurgulamıştır ya da etrafında yıllar boyu tek bir örgütte çalışan kişiler vardır. Dolayısıyla, sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve ahlaksal bir zorunluluk hissetmektedir. Kısacası, doğru ve ahlaka uygun olduğuna inandığı için örgüte bağlanmaktadır(10).

Normatif bağıllık, bireyin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağıllık göstermesinin doğru olduğunu düşünmesi yönüyle duygusal bağıllıktan; örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıplardan etkilenmediği için de devamlılık bağıllığından farklıdır (239). Normatif bağıllıktaki zorunluluk, devamlılık bağıllığında olduğu gibi çıkara değil, erdemlilik ve ahlaki duygulara dayanmaktadır (102).

Her üç bağıllık boyutunun 3 ortak yönü bulunmaktadır. Buna göre her üç bağıllık da;

- Çalışanların örgütleriyle ilişkilerini yansıtmaktadır,
- Örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile psikolojik bir durumu

yansıtmaktadır.

➤ Birey ve örgüt arasında, örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağın oluşmasına sebep olmaktadır (102).

3.1.4.3.2 Kanter'in Yaklaşımı

Kanter'e göre örgütsel bağıllık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir (102).

Kanter (106), örgütsel bağıllığı üçe ayırmıştır:

(a) Devamlılık Bağıllığı: Devamlılık bağıllığı, üyelerin kendilerini örgütün sürekliliği için adamalarıdır. Örgütlerine kişisel yatırımlar yaptıkları için üyelerin örgütten ayrılmaları maliyetli ve zordur. Birey, örgütü adına çok fedakârlık yaptığı için üyeliğini sürdürmek durumunda kalmaktadır.

(b) Kenetlenme Bağlılığı: Örgütteki üyelerin örgüt içindeki sosyal ilişkilere bağlanmalarıdır. Grup üyeleri arasındaki dayanışma geliştirilerek kenetlenme bağlılığı oluşturulur. Bu tür gruplarda grup içi çekişmelere ve kıskançlıklara çok az rastlanması, grup bilinci ve grup birliğinin ise oldukça yüksek olması beklenmektedir. Bu durumda grup, dışarıdan gelen ve varlığını tehdit eden güçlere karşı gelebilecek, üyeleri arasındaki birlik ve beraberliği muhafaza edebilecek kadar güçlü hale gelecektir.

(c) Kontrol Bağlılığı: Üyelerin davranışlarını istenilen yönde şekillendirmek için örgüt üyelerinin örgüt normlarına bağlanmasıdır. Kontrol bağlılığı, üyeler, örgütün değer ve normlarının uygun davranışlar için önemli birer kılavuz olduğunu düşündüklerinde var olmaktadır. Kanter (106), bu üç bağlılık şeklinin birbirleriyle büyük ölçüde ilişkili olduklarını düşünmektedir. Üçü de kişinin örgütle olan bağlarını güçlendirmek için kişi üzerinde ortak bir etki yaratarak birbirlerini pekiştirirler. Dolayısıyla, bu bağlılık şekillerinin üçünün de yüksek olduğu örgütler çok daha başarılı olacaktırlar.

3.1.4.3.3 O'Reilly ve Chatman'nın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (147), örgütsel bağlılığı, kişi ile örgüt arasındaki psikolojik bağ olarak ele almaktadırlar.

Kişi ile örgüt arasındaki bu psikolojik bağın gelişmesini sağlayan önemli mekanizma özdeşleşmedir. Kişi, örgütün amaçlarını, değerlerini, özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşir. Bu durumda örgütsel bağlılık, kişinin örgütün bakış açılarını veya özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (101).

O'Reilly ve Chatman (147) bağılılığı üçe ayırmaktadır:

(a) Uyum Bağılılığı: Bağılılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağılılıkta ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur (95).

(b) Özdeşleşme Bağılılığı: Bağılılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan dolayı gurur duymakta ve başkalarının etkisini kabul ederek doyum sağlayıcı ilişkiler kurmaktadır (95).

(c) İçselleştirme Bağılılığı: Bireyin ve örgütün değerlerinin uyuşmasıdır. Çalışanın bireysel değerleriyle örgütün değerlerini uyumlaştırması ve örgütün değerlerinin kendisine içsel ödül sağladığını algılamasıdır (95, 114).

O'Reilly ve Chatman (147) ayrıca, örgütsel bağılılığın söz konusu boyutlarının, rol üstü davranışlar ve örgütte kalma isteği açısından farklı sonuçlar doğuracağını belirtmektedirler.

Kişiye bir çıkar sağlamayacak, örgüt yararına fazladan çaba ve zaman harcamayı gerektirecek nitelikteki bu davranışlar, özdeşleşme ve benimsemeye dayanan bağılılığın sonucunda görülmektedir. Bu bağılılık türlerine sahip olan üyelere örgütte kalma isteği de oldukça yüksek olmaktadır. Uymaya dayalı bağılılık ile rol üstü davranışlar arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bağılılık türüne sahip üyeler yalnızca belirli ödüller elde edebilmek için, yani çıkarları için örgüt ile ilgilenmektedir. Bu nedenle, isin gerektirdiğinden fazlasını yapmak gibi bir eğilim taşımayabilirler. Bu tür üyelerin örgütte kalma istekleri de oldukça az olacaktır.

3.1.4.3.4 Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ile ilgili ilk çalışmaları yapan kişi, 1961 yılında Etzioni olmuştur. Etzioni (76), bağlılık kavramının üç başlık altında incelenmesinin mümkün olduğunu belirtmiştir:

(a) Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanırlar.

(b) Çıkarıcı Bağlılık: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı örgüte bağlılık duymaktadırlar.

(c) Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireysel davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşmaktadır ve örgüte karşı olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Bu durumda birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir (142).

3.1.4.3.5 Peneley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould (161), Etzioni'nin örgüte katılım modelinin örgütsel bağlılığı kavramsallaştırma açısından oldukça uygun olduğunu, ancak bu modelin literatürde yeteri kadar ilgi çekmediğini dile getirmişlerdir. Bunun nedenlerinden biri, modelin karmaşık olmasıdır. Modelde, ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki tür duygusal temelli katılım söz konusudur. Ancak, bunların birbirlerinden bağımsız mı yoksa birbirine zıt kavramlar mı oldukları tam olarak anlaşılamamaktadır. Bunlar birbirlerinin tersi kavramlarsa, yabancılaştırıcı katılım kavramına gerek olmayacaktır.

Çünkü yabancılaştırıcı katılım, ahlaki katılım kavramının olumsuzluğudur. Bu görüşten hareketle Penley ve Gould (1961), bu iki katılım seklini birbirinden bağımsız kavramlar olarak ele almaktadır. Penley ve Gould (1961), Etzioni'nin modelindeki örgüte katılım şekillerini baz alarak örgütsel bağlılığın birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ileri sürmüştür:

(a) Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçlarını kabul etme ve onlarla özdeşleşmeye dayanan bağlılıktır. Bu bağlılık seklinde, kişi kendini örgüte adanmakta, örgütün başarısı için kendini sorumlu hissetmekte ve örgütü desteklemektedir.

(b) Çıkarıcı Bağlılık: çalışanların katkıları karşılığında ödüller ve tevsikler elde etmelerine dayanmaktadır. Bu bağlılık türünde örgüt, belirli ödüllere ulaşmak için bir araç olarak görülmektedir.

(c) Yabancılaştırıcı Bağlılık: kişinin, örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı ve alternatif iş veya örgütlerin bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Örgüte bu şekilde bağlı olan bir kişi, örgütteki ödül ve cezaların, yapılan işin niteliği ve niceliğinden ziyade tesadüfi olarak verildiğini düşünmektedir. Bu da, kişi için örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı hissini doğurmaktadır. Öte yandan, alternatif iş veya örgütlerin bulunmaması da yabancılaştırıcı bağlılığın artmasına neden olabilir. Bu durumda kişi, örgütün dış çevresi üzerinde kontrolünün olmadığını algılamaktadır. kişinin örgütün iç ve dış çevresi üzerinde kontrolünün olmadığını algılaması, örgüt ile arasında olumsuz bir duygusal bağın oluşmasına neden olacaktır. Bütün bunlar, kişide, örgütte kapana kısıldığı hissini doğurmaktadır (1961).

3.1.4.4 Örgütsel Bağlılığın Önemi

Son yıllarda örgütsel bağlılık çalışmalarına duyulan ilgi giderek artmaktadır. Çünkü örgüte bağlılık gösteren bireylerin, aynı zamanda yüksek düzeyde üretken oldukları; sadakat, verimlilik ve sorumluluk duygularıyla hareket ettikleri ileri sürülmektedir. Çalışanların örgütleri hakkındaki görüşleri, tutumları ve davranışları, örgütleri, bağlılık konusunda politikalar belirlemeye yöneltmektedir. Bütün örgütler için, kaynakların optimum kullanımı ve maliyetlerin düşürülerek verimliliğin artması gündem konusudur. Bu kaynakların en başında da yetişmiş işgücü gelir. İşgücünün kendisi kaynak durumunda olmakla beraber hem kendinde var olan potansiyeli, hem de diğer kaynakları kullanacak olan bir güçtür. Öyle görünüyor ki iplerin ucu bu bireylerdedir (51). Her organizasyon, üyelerinin örgütsel bağlılığını artırmak ister. Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevleri yerine getirmede daha çok çaba gösterdiğini ortaya koymaktadır. Buna ek olarak örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu ilişkilerinin olduğunu ifade etmektedir. Buna bağlı olarak yüksek performanslı, eğitilmiş bir işgörenin uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, çünkü örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (145). Ne birey ne de örgüt tek başına bir anlam ifade etmez. Her ikisi de bir bütünün iki vazgeçilmez parçasını oluşturur. Her ikisi arasında denge sağlanarak karşılıklı bağlılığın güçlendirilmesi gerekir.

Birey birtakım amaçlarını örgütte gerçekleştirebilmekte, örgüt de amaçlarına bireyler sayesinde ulaşmaktadır ve eğer bu bütünlük bozulursa her ikisi de anlamını yitirecektir.

Eğer bu bütünlük sağlanır ve böylece da bağlılık güçlendirilirse örgüt katlanması gereken birçok maliyetten kurtulma fırsatını bulmuş olacaktır. Böylece örgütte verimlilik artışı ve rekabet avantajı sağlanmış olacaktır. Böyle olumlu bir sonucun elde edilmesi için örgütün, bireye örgütün bir parçası olduğunu, ona(bireye) ihtiyacı olduğunu hissettirmesi gerekir. Bunu birey algıladığında örgütün bir üyesi ve temsilcisi olmaktan gurur duyar ve görevlerini en iyi şekilde yapmaya çaba gösterir. İşgörenlerin bağlılıklarını değerlemede bağlılıklarındaki merkez gücü belirlemek çok önemlidir. Farklı bireyler farklı bağlılık profilleri ortaya koyarlar. Onlar takımlarına çok bağlı oldukları gibi örgütlerine bağlılık duymayabilirler. Ya da her ikisine de bağlılık duyarlar veya her ikisine de bağlılık duymayabilir (174).

Örgütsel bağlılık Balay (23)'e göre dört nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Birincisi, örgütsel bağlılık, işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleriyle; ikincisi, iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla, üçüncüsü, özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle, dördüncüsü, yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle yakından ilişkili görünmektedir.

Düşük bağlılık gösteren örgüt çalışanlarının işleri yapmada yeterince istekli olmayacakları; istekle çalışanların ise duygusal bağları nedeniyle örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösterecekleri, çünkü bu kimselerin işin ekonomik getirisinden çok anlamıyla ilgilendikleri söylenebilir.

Bağlılık gösteren üyeler içsel olarak güdülenirler. Bunların içsel ödülleri, başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından gelmektedir(23).

Organizasyonların en önemli amaçlarından birisi, iş görenlerin yetenek ve becerilerini geliştirerek onlardan en üst düzeyde verim almayı ve işletmeye olan bağlılıklarını artırmayı sağlamaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, bağlılığı olmayan çalışanlara göre, örgüte ve üretime katılımları da yüksek olmakta ve örgüt içerisinde daha iyi bir performans gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işletmenin diğer üyeleri ile iyi ilişkiler kurmakta ve işte tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle, çalışanların örgütsel bağlılığını tespit edebilmek organizasyonlar için çok önemli bir husustur (148).

Güçlü örgütsel bağlılığı olan personel ve yöneticiler örgütsel değerlere gerçekten inanırlar ve bu da güçlü bir örgüt kültürünün oluşmasını sağlar. Eğer yönetici gerçekten örgütüne bağlıysa ve inanıyorsa, örgütsel amaçları başarmayı ve örgüt değeri konusunda dışarıdaki ve içerideki insanları ikna etmesi ve performans göstermelerini sağlaması daha kolay olur (104).

3.1.4.5 Örgütsel Bağlılığın Davranışsal Sonuçları

Bazı araştırmacıların özetlediği bulgularda, örgütsel bağlılığın hem devamsızlık hem de gecikme ile ilintili olduğu ve bu sonucun bağlılığı yüksek olanların, örgütün değerleriyle uyumlu davranışlar içerisinde (işe gelme, zamanında raporlama vb.) bulunacağı teorisini desteklediği belirtilmektedir (142).

Örgüte bağlılığın sonuçlarından olan iş doyumu, devamsızlık ve işgören devri önemlidir. İşgörenlerin örgüte bağlılığını sağlamak, örgütlerin çaba göstermelerini gerektirir. İşgörenin yüksek seviyede örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de işgören için olumlu bir etmendir. Yüksek örgütsel bağlılık, işgörenin uzun süre örgütte kalması, sınırlı iş bırakma isteği, sınırlı işgören devri ve yüksek iş doyumu sağlamaktadır. Yüksek örgütsel bağlılık iş doyumuyla kuvvetli pozitif ilişki içindedir.

Araştırmalar, örgüte tutumsal bağlılığın performansla pozitif ilişkili, davranışsal bağlılığın ise negatif ilişkili olduğunu ortaya çıkarmaktadır (177).

Örgütsel bağlılıkla ilgili bir başka önemli boyut da çalışanın performansıdır. Örgüte bağlılığı yüksek bir çalışan, işinde gösterdiği performans açısından da yüksek sonuçlar ortaya koyacaktır. Örgüte bağlı çalışan, işini ve çalıştığı işletmeyi benimseyerek yaptığı işlerde her zaman başarıyı hedefler ve performansı da örgütsel bağlılığı düşük çalışanlara göre daha yüksektir (43).

Bunların yanı sıra örgütsel bağlılığın örgütlere birtakım yararları daha vardır. Bu yararları, yüksek verimlilik, etkili aşağıdan yukarıya iletişim ve yüksek düzeyde örgüte sadakat olarak sıralayabiliriz (166).

3.1.4.6 Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Sağlık hizmetlerinin sunumunda, sayısal olarak en büyük gücü oluşturan hemşirelerin görev, yetki ve sorumluluklarının belirsizliği nedeniyle hemşirelik bir ara meslek ve yardımcı personel olarak görülmektedir. Hemşirelerin birincil görevi olan hasta bakımından farklı işlevlere ve görevlere kaydırılması, hemşirelik mesleğinin saygınlığının yetersiz olması, toplumun sağlık gereksinimlerinin artmıştır.

Ancak; hemşirelerin genişleyen rollerine yönelik yasal engellerin bulunması, mesleğe bağlılığı ve mesleki doyumunu azaltıcı etmenler olarak görölmektedir (212).

Sağlık sektöründe hemşirelerin örgüte bağlılığını sağlamak için, kurumun çalışana birtakım imkanlar sunması gereklidir. Bu imkanları başta iş doyumunu olmak üzere, tatmin edici ücret, terfi imkanları, profesyonel biri olarak değerlendirilmek, yeterli personel sayısıyla çalışmak ve güvenli bir iş çevresi şeklinde sıralayabiliriz. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada işinde kalma isteğini en çok iş doyumunun etkilediği, terfi olanaklarının da ayrıca etkili olduğu bulunmuştur (165). Hemşirelerin örgütlerine bağlılıkları yüksek olduğu zaman, bakımın kalitesi ve buna bağlı olarak hasta memnuniyeti artar.

Bazı araştırmalarda, örgütün işgörenin beklentilerini karşılayamadığında işgörenin örgüte bağlılığının azalabileceği ve örgütten ayrılabilceği belirtilmektedir. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada rol çatışması, yaş, stres, iş doyumunu ve iş yükü gibi değişkenlerin örgüte bağlılığı etkilediği görölmüştür (155).

3.1.5 Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu

Örgütte yüksek düzeyde bağlılık gösteren işgörenlerin, örgütün çalışmalarına daha çok içten güdülendiklerini, ancak bu güdülenmenin hem örgüt içindeki hem de dışındaki faktörlerin ortak etkisiyle oluşacağı söylenmektedir. İş doyumunu da içsel ve dışsal faktörlerin birleşik etkisiyle örgütsel bağlılıkla yüksek düzeyde ilişki içindedir. İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması iş doyumunu da olumlu yönde etkilemektedir. Bu yüzden eğer bir örgüt yönetimi örgütsel bağlılık stratejilerini iyi bir şekilde uygularsa örgütte çalışma ortamı daha doyumlu hale gelir.

Dolayısıyla işgörenlerin üretkenlikleri ve verimlilikleri artar ve onların sorumluluk duygusu içinde hareket etmeleri sağlanabilir (192).

Mowday, Porter & Steers (164)'e göre, örgüte bağlılık ve iş doyumunu arasındaki temel fark, ilkinin firmasına bağlı düşüncelere karşı çalışanın geliştirdiği duygusal tepkiler iken, diğeri çalışanın belli bir işe karşı geliştirdiği tepkilerdir. Her iki değişkenin birbiri ile yüksek derecede ilişki içinde olduğu beklenirken, çalışan firmaya ve onun değerleri ile hedeflerine olumlu duygular besler iken, firma içinde yaptığı belli bir işten dolayı mutsuzluk duyabilir. İş doyumunun aksine, örgüte bağlılığın yavaşça geliştiği ve günlük iş akışlarından etkilenmediği düşünülmektedir, iş doyumuna ise bu tarz olaylar karşısında daha çabuk etkilenebilmektedir. Son olarak araştırmacılara göre, örgüte bağlılık iş doyumuna oranla personel devrini tahmin etmede daha iyi bir gösterge sayılmaktadır (174)

Bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Yapılan çalışmalarda örgüte bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. İş doyumuna arttıkça örgüte bağlılıkta artmaktadır (33, 121,136, 137, 182,209).

Bu araştırmanın temel amacı; Batman il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir. Bu sebeple içsel ve dışsal faktörlerin iş doyumuna, kişisel özellikler ve örgüt dışı faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde etkilerinin incelenmesi ve iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenlerle ilişkisinin ortaya konulmasıdır.

4.GEREÇ VE YÖNTEM

4.2 Veri Toplama Araçları ve Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın evrenini, Batman Merkezindeki Devlet ve Özel Hastanelerde görev yapmakta olan 379 hemşire oluşturmuştur. Batman il merkezindeki 8 hastanede görev yapan 310 hemşireye ulaşılmıştır. Batman İl Sağlık Müdürlüğü'nden gerekli izin alındıktan sonra (EK1), katılımcıların bilgilendirilmiş oluru alınarak, sosyo demografik özellikler, mesleki bilgiler ve iş doyumunu değerlendiren 41 soru ve örgütsel bağlılığı değerlendiren 18 sorudan oluşan anket uygulanmıştır.

Çalışmanın yapıldığı hastaneler (EK2) ve anket formları (EK3)'te belirtilmiştir. Elde edilen veriler sosyal bilimler için geliştirilmiş olan bir istatistik paket programı ile,

1) Örneklemenin, kişisel ve mesleki değişkenlerine göre dağılımını ortaya koymak amacıyla frekans ve yüzdelik hesaplamalar,

2) İş Doyumu alt ölçek puanları açısından bağımsız değişkenlere bağlı bir farklılaşmanın olup olmadığını değerlendirmek için Kruskal Varyans Analizi kullanılarak, farkın ortaya çıktığı durumlarda farkın kaynağını bulmak için Mann-Whitney U testi ve ikili karşılaştırmalarda da Mann-Whitney U testi

3) Örgütsel Bağlılık alt ölçek puanları açısından bağımsız değişkenlere bağlı bir farklılaşmanın olup olmadığını değerlendirmek için Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılarak, farkın ortaya çıktığı durumlarda farkın kaynağını bulmak için Duncan testi ve t-testi,

4)Alt ölçeklerden alınan puanların birbirleriyle ve iş doyumu ve örgütsel bağlılık puanları ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla Korelasyon Analizi,

4) Geçerlilik-Güvenirlilik Analizi ile analiz edilmiştir

Bununla birlikte sonuçların tablollaştırılmasında ve matematiksel hesaplamalarda Microsoft Office Excel programından da faydalanılmıştır. Veriler, tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik açısından ele alınıp, hata payı üst sınırı $\alpha = 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

4.1.1 İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada “Smith, Kendal ve Hulin” tarafından geliştirilen ve Ayşe Can Baysal (30) tarafından Türkçeye çevrilen iş doyumu ölçeği kullanılmıştır (174). Geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş olan bu ölçme aracının bu çalışmada elde edilen Cronbach Alpha katsayısı 0.817’dir.

Toplam 41 maddeden oluşan bu ölçek, maddeleri algılanan doyumu ölçen formda puanlar 5’li likert tipinde olup, (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum olarak sıralanmıştır. Ölçek değeri arttıkça iş doyumu artmaktadır.

İş doyumu ölçeği, terfi ve ilerleme, ast-üst ilişkisi, kişilik, statü, zeka ve yetenek, ödüller ve özendirme, kararlara katılma, birlikte çalışan işgörenler, fiziksel koşullar ve iletişim olmak üzere 10 alt ölçekten oluşmakta ve toplam 42 maddeyi içermektedir.Terfi ve ilerleme alt ölçeği 5, ast-üst ilişkisi alt ölçeği 5, kişilik alt ölçeği 3, statü alt ölçeği 3, zeka ve yetenek alt ölçeği 6, ödüller ve özendirme alt ölçeği 3, kararlara katılma alt ölçeği 3, birlikte çalışan işgörenler 4, fiziksel koşullar alt ölçeği 5 ve iletişim alt ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır.

4.1.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Tez çalışmamızda kullanılan ölçek “Meyer ve Allen” tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”dir (174). Toplam 18 maddeden oluşan bu ölçek, 5 dereceli likert tipi cevaplanır. Ölçekte yer alan ifadeler, şiddet derecelerine göre hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve tamamen katılıyorum seçeneklerinden birinin seçilerek yanıtlanmasını gerektirir.

Örgütsel bağlılık anketi, duygusal, rasyonel ve normatif bağlılık olmak üzere 3 alt ölçekten ve toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Duygusal bağlılık alt ölçeği 6, rasyonel bağlılık alt ölçeği 6, normatif bağlılık alt ölçeği 6 maddeden oluşmaktadır. Geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş olan bu ölçme aracının bu çalışmada elde edilen Cronbach Alpha katsayısı 0.746’dır.

4.2 Verilerin Toplanma Süresi

Çalışmada kullanılan anketler, devlet ve özel hastanelerde çalışan 310 kişinin tümüne iletilmiştir. Anketlerin uygulanması; Ekim 2010 - Aralık 2010 tarihleri arasında, araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amaçları ve içeriği anlatıldıktan sonra, araştırmaya katılmak isteyen çalışanlarla uygulama gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, formları kendileri doldurmuşlardır.

5. BULGULAR

Çalışmada incelenen hemşirelere ait tanıtıcı özellikler Tablo.2’de verilmiştir.

Tablo 2. Hemşirelere Ait Tanıtıcı Özellikler

Demografik Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet		
Erkek	76	24.5
Kadın	234	75.5
Yaş Grupları		
18-25	144	46.5
26-33	117	37.7
34-41	49	15.8
Medeni Durum		
Evli	155	50.0
Bekar	149	48.1
Dul/Boşanmış	6	1.9
Eğitim Durum		
Sağlık Meslek Lisesi	101	32.6
Önlisans	99	31.9
Lisans	103	33.2
Diğer	7	2.3
Evlilik Yılı		
1 Yıldan Az	14	4.5
1-5	73	23.5
6-10	46	14.8
11-15	15	4.8
16 Ve Üstü	7	2.3
Cevap Vermek Zorunda Değil	155	49.7
Eş Eğitim Durumu		
İlköğretim Mezunu	7	2.3
Lise Mezunu	25	8.1
Üniversite Mezunu	104	33.5
Diğer	19	6.1
Cevap Vermek Zorunda Değil	155	50.0
Eş Meslek Durumu		
Memur	112	36.5
Serbest Meslek	18	5.8
İşçi	1	.3
Çalışmıyor	24	8.1
Cevap Vermek Zorunda Değil	155	49.4
Çocuk Durumu		
Evet	129	41.6
Hayır	181	58.4
Çocuk Sayısı		
1-2	116	37.4
3 Ve Üzeri	13	4.2
Cevap Vermek Zorunda Değil	181	58.4
Küçük Çocuk Olup Olmadığı		
Evet	61	19.7
Hayır	68	21.9
Cevap Vermek Zorunda Değil	181	58.4

Tablo.2’ye göre ankete katılanların %75.5’nin kadın, %46.5’inin 18-25 yaş grubunda, %50’sinin evli, %33.2’sinin lisans mezunu, %25.5’inin 1-5 yıllık evli, %33.5’inin eşlerinin üniversite mezun, %36.5’inin eşlerinin memur, %41.6’sının çocuk sahibi, %37.4’ünün 1-2 çocuk sahibi ve %19.7’sinin küçük çocuk sahibi olduğu görülmektedir.

Çalışmada incelenen hemşirelerin çalışma hayatına ilişkin bilgiler Tablo.3'te verilmiştir.

Tablo 3. Hemşirelerin Çalışma Hayatına İlişkin Bilgiler

Çalışılan İşyeri Türü	Sayı	%
Devlet	196	63.2
Özel	114	36.8
Çalışılan Birim		
İdari Birimler	6	1.9
Dahili Birimler	104	33.5
Cerrahi Birimler	98	31.6
Ameliyathane	29	9.4
Poliklinik	13	4.2
Acil Servis	37	11.9
Yoğun Bakım	23	7.4
Meslek Yılı		
1 Yılden Az	38	12.3
1-5	171	55.2
6-10	61	19.7
11-15	24	7.7
16-20	16	5.2
Çalışma Yılı		
1 Yılden Az	91	29.4
1-5	195	62.9
6-10	15	4.8
11-15	7	2.3
16 Ve Üstü	2	.6
Aylık Gelir		
500-1499	156	50.3
1500-2499	90	29.0
2500-3499	36	11.6
3500 Ve Üzeri	28	9.0
Gelirden Faydalanan Kişi Sayısı		
1-2	84	27.1
3-4	141	45.5
5 Ve Üzeri	85	27.4
Nöbet Tutma Durumu		
Evet	213	68.7
Hayır	97	31.3
Nöbet Tutma Sıklığı		
Haftada 1 Kez	20	6.5
Haftada 2 Kez	105	33.9
Haftada 3 Ve Üstü	56	18.1
Ayda Bir Kez	15	4.8
Ayda 2 Kez	17	5.5
Cevap Vermek Zorunda Değil	97	31.3
Çalışma Saati		
40 Saat	115	37.1
40 Ve Üstü	195	62.9
Baktığı Ortalama Hasta Sayısı		
1-20	244	78.7
21-40	30	9.7
41-60	14	4.5
61-80	11	3.5
81 Ve Üstü	8	2.6
Hasta Bakmıyor	3	1.0

Tablo 3'e göre, araştırmaya katılanların %63.2'sinin devlet hastanesinde çalıştığı, %33.5'inin dahili birimlerde görev yaptığı, meslekte çalışma yıllarına göre bakıldığında %55.2'sinin 1-5 yıl arasında meslekte olduğu, %62.9'unun yine 1-5 yılları arasında kurumda çalıştığı görülmektedir. Yine hemşirelerin %54.5'inin ilk işi olduğu, %50.3'ünün aylık gelirinin 500-1499 TL, %45.5'inin gelirden faydalanan kişi sayısının 3-4 arasında olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca hemşirelerin %68.7'sinin nöbet tuttuğunu, %33.9'unun haftada 2 kez nöbet tuttuğunu, %62.9'unun haftada 40 saat ve üzeri çalıştığını ve %78.7'sinin günde ortalama 1-20 arasında hasta baktığını görülmektedir.

Çalışmada incelenen hemşirelerin işyerindeki konumları ve meslek hayatlarına ilişkin bilgiler Tablo.4'te verilmiştir.

Tablo 4. Hemşirelerin İşyerindeki Konumları ve Meslek Hayatına İlişkin Düşünceleri

Özellikler	Sayı	%
İşyerindeki Konum		
Kadrolu	67	21.6
Geçici(Sözleşmeli)	218	70.3
Diğer	25	8.1
İşyerindeki Çalışma Pozisyonu		
Yönetici Hemşire	8	2.6
Servis Sorumlusu	88	28.4
Servis Hemşiresi	186	60.0
Diğer	28	9.0
Yönetici Hemşire Pozisyonu		
Servis Sorumlusu	88	28.4
Başhemşire	2	0.6
Başhemşire Yardımcısı	6	1.9
Cevap Vermek Zorunda Değil	214	69.0
Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu		
Evet	254	81.9
Hayır	56	18.1
Hizmet içi Eğitim Yeterlilik Bulma Düzeyi		
Çok Yeterli	18	5.8
Yeterli	89	28.7
Orta Düzeyde	118	38.1
Kötü	23	7.4
Çok Kötü/Yetersiz	6	1.9
Cevap Vermek Zorunda Değil	56	18.1
Öğretim Yeterlilik Bulma Düzeyi		
Çok Yeterli	33	10.6
Yeterli	133	42.9
Orta Düzeyde	117	37.7
Kötü	19	6.1
Çok Kötü/Yetersiz	8	2.6
Mesleği Kendi Seçme Durumu		
Evet	245	79.0
Hayır	65	21.0
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu		
Evet	205	66.1
Hayır	105	33.9
İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu		
Düşünmedim	152	49.0
Düşündüm	135	43.5
Düşünüyorum	23	7.4

Tablo.4'e göre araştırmaya katılan hemşirelerin %70.3'ünün sözleşmeli, %60.0'nın servis hemşiresi, %28.4'ünün servis sorumlusu olarak çalıştığı görülmektedir. Yine hemşirelerin %81,9'unun hizmet içi eğitim aldığını, %38.1'inin aldıkları hizmet içi eğitimi orta düzeyde ve %42.9'unun ise okulda almış olduğu eğitimi yeterli bulduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca hemşirelerin %79.0'nın mesleği kendi seçtiği, %66.1'inin mesleği isteyerek seçtiği, %49.0'nın ise işten ayrılmayı düşünmedikleri görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 5.'te verilmiştir.

Tablo 5. Hemşirelerin İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı (n=310)

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Madde Sayısı	$\bar{X}$	S
Terfi Ve İlerleme	5	14.22	3.34
Ast Üst İlişkileri	5	14.84	3.56
Kişilik	3	10.06	2.44
Statü	3	10.34	2.41
Zeka Ve Yetenek	5	17.41	3.54
Ödüller Ve Özendirme	3	2.97	1.15
Kararlara Katılma	3	8.51	2.65
Birlikte Çalışan İşgörenler	4	14.06	3.44
Fiziksel Koşullar	5	15.40	3.27
İletişim	5	15.77	3.94
Toplam İş Doyumu	41	123.58	29.74

Tablo 5.'e göre araştırmaya katılan hemşirelerin zeka ve yetenek alt ölçeğinde en yüksek iş doyumu puanına, ödüller ve özendirme alt ölçeğinde en düşük iş doyumu puanına sahip oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin dağılımı Tablo 6.'da verilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Yaş	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	18-25	144	14.47	3.46	1.886	0.390
	26-33	117	13.90	3.28		
	34-41	49	14.24	3.16		
Ast Üst İlişkileri	18-25	144	14.93	3.42	4.532	0.104
	26-33	117	14.37	3.84		
	34-41	49	15.67	3.17		
Kişilik	18-25	144	9.86	2.46	3.568	0.168
	26-33	117	10.07	2.40		
	34-41	49	10.61	2.47		
Statü	18-25	144	10.45	2.31	.536	0.765
	26-33	117	10.29	2.53		
	34-41	49	10.12	2.43		
Zeka Ve Yetenek	18-25	144	17.38	3.72	0.990	0.609
	26-33	117	17.23	3.61		
	34-41	49	17.91	2.77		
Ödüller Ve Özendirme	18-25	144	2.88	1.12	2.605	0.272
	26-33	117	2.99	1.18		
	34-41	49	3.18	1.14		
Kararlara Katılma	18-25	144	8.52	2.66	0.074	0.964
	26-33	117	8.52	2.82		
	34-41	49	8.44	2.22		
Birlikte Çalışan İşgörenler	18-25	144	14.06	3.39	0.987	0.611
	26-33	117	14.23	3.61		
	34-41	49	13.63	3.21		
Fiziksel Koşullar	18-25	144	15.16	3.31	3.437	0.179
	26-33	117	15.80	3.41		
	34-41	49	15.18	2.75		
İletişim	18-25	144	15.55	3.89	0.942	0.624
	26-33	117	15.90	4.17		
	34-41	49	16.12	3.55		
Toplam İş Doyumu		310	371.66	87.46		

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre iş doyumu puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı tablo 7.'de verilmiştir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Cinsiyet	Sayı	$\bar{X}$	S	U	P
Terfi Ve İlerleme	Erkek	76	14.44	3.23	8305.500	0.385
	Kadın	234	14.15	3.39		
Ast Üst İlişkileri	Erkek	76	15.25	3.22	8284.500	0.369
	Kadın	234	14.70	3.66		
Kişilik	Erkek	76	10.28	2.45	8255.500	0.344
	Kadın	234	9.98	2.44		
Statü	Erkek	76	10.43	2.03	8650.000	0.719
	Kadın	234	10.31	2.52		
Zeka Ve Yetenek	Erkek	76	17.02	3.50	8156.000	0.276
	Kadın	234	17.54	3.55		
Ödüller Ve Özendirme	Erkek	76	3.07	1.10	8327.500	0.387
	Kadın	234	2.93	1.16		
Kararlara Katılma	Erkek	76	8.90	2.56	7941.500	0.159
	Kadın	234	8.38	2.67		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Erkek	76	13.78	3.62	8506.000	0.567
	Kadın	234	14.15	3.39		
Fiziksel Koşullar	Erkek	76	15.59	3.43	8715.000	0.793
	Kadın	234	15.35	3.23		
İletişim	Erkek	76	15.40	3.86	8109.000	0.247
	Kadın	234	15.89	3.97		
Toplam İş Doyumu		310	247.54	58.98		

Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre iş doyumu puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 8.'de verilmiştir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Eğitim Durumu	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	Sağlık Meslek Lisesi	101	14.40	3.13	0.921	0.820
	Önlisans	99	14.28	3.08		
	Lisans	103	14.06	3.82		
	Diğer	7	13.14	2.79		
Ast Üst İlişkileri	Sağlık Meslek Lisesi	101	14.71	3.52	4.677	0.197
	Önlisans	99	15.45	3.10		
	Lisans	103	14.33	4.00		
	Diğer	7	15.42	2.69		
Kişilik	Sağlık Meslek Lisesi	101	10.05	2.36	0.644	0.886
	Önlisans	99	9.94	2.60		
	Lisans	103	10.18	2.46		
	Diğer	7	9.85	.89		
Statü	Sağlık Meslek Lisesi	101	10.76	2.39	5.980	0.113
	Önlisans	99	9.91	2.38		
	Lisans	103	10.33	2.46		
	Diğer	7	10.42	1.61		
Zeka Ve Yetenek	Sağlık Meslek Lisesi	101	17.21	3.74	1.249	0.741
	Önlisans	99	17.55	3.30		
	Lisans	103	17.59	3.43		
	Diğer	7	15.71	5.49		
Ödüller Ve Özendirme	Sağlık Meslek Lisesi	101	2.87	1.13	2.527	0.470
	Önlisans	99	3.07	1.14		
	Lisans	103	3.00	1.18		
	Diğer	7	2.57	.97		
Kararlara Katılma	Sağlık Meslek Lisesi	101	8.38	2.71	0.931	0.818
	Önlisans	99	8.53	2.46		
	Lisans	103	8.66	2.75		
	Diğer	7	7.85	3.38		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Sağlık Meslek Lisesi	101	13.82	3.71	3.323	0.344
	Önlisans	99	13.96	3.26		
	Lisans	103	14.26	3.36		
	Diğer	7	16.00	3.10		
Fiziksel Koşullar	Sağlık Meslek Lisesi	101	15.28	3.10	0.713	0.870
	Önlisans	99	15.57	3.30		
	Lisans	103	15.39	3.36		
	Diğer	7	15.00	4.61		
İletişim	Sağlık Meslek Lisesi	101	16.16	4.20	1.947	0.583
	Önlisans	99	15.67	3.69		
	Lisans	103	15.51	3.91		
	Diğer	7	15.42	4.61		
Toplam İş Doyumu		310	492.26	119.17		

$\bar{X}$

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumuna göre iş doyumu puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 9.'da verilmiştir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Medeni Durum	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	Evli	155	13.84	3.37	4.682	0.096
	Bekar	149	14.57	3.24		
	Dul/Boşanmış	6	15.50	4.50		
Ast Üst İlişkileri	Evli	155	14.82	3.60	1.746	0.418
	Bekar	149	14.77	3.53		
	Dul/Boşanmış	6	16.83	3.31		
Kişilik	Evli	155	10.16	2.46	0.987	0.610
	Bekar	149	9.94	2.44		
	Dul/Boşanmış	6	10.33	2.33		
Statü	Evli	155	10.34	2.39	0.813	0.666
	Bekar	149	10.38	2.43		
	Dul/Boşanmış	6	9.50	2.81		
Zeka Ve Yetenek	Evli	155	17.69	3.33	2.092	0.351
	Bekar	149	17.12	3.77		
	Dul/Boşanmış	6	17.33	2.80		
Ödüller Ve Özendirme	Evli	155	3.07	1.19	3.440	0.179
	Bekar	149	2.85	1.10		
	Dul/Boşanmış	6	3.16	.98		
Kararlara Katılma	Evli	155	8.63	2.63	0.799	0.671
	Bekar	149	8.35	2.67		
	Dul/Boşanmış	6	9.16	2.99		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Evli	155	14.16	3.60	0.880	0.644
	Bekar	149	14.00	3.33		
	Dul/Boşanmış	6	13.16	2.40		
Fiziksel Koşullar	Evli	155	15.49	3.28	0.189	0.910
	Bekar	149	15.31	3.28		
	Dul/Boşanmış	6	15.50	3.44		
İletişim	Evli	155	16.24	4.12	3.851	0.146
	Bekar	149	15.32	3.70		
	Dul/Boşanmış	6	15.00	4.28		
Toplam İş Doyumu		310	372.52	89.3		

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumuna göre iş doyumu puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin evlilik yılına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 10.'da verilmiştir.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Evlilik Yılına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Evlilik Yılı	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	1 Yıldan Az	14	12.07	2.70	7.446	0.114
	1-5	73	14.05	4.00		
	6-10	46	14.30	2.51		
	11-15	15	13.73	2.49		
	16 Ve Üstü	7	12.42	3.10		
Ast Üst İlişkileri	1 Yıldan Az	14	14.64	3.43	1.140	0.888
	1-5	73	14.61	4.09		
	6-10	46	14.95	3.10		
	11-15	15	15.46	2.66		
	16 Ve Üstü	7	15.14	4.01		
Kişilik	1 Yıldan Az	14	10.00	2.93	2.722	0.605
	1-5	73	10.02	2.66		
	6-10	46	10.23	2.24		
	11-15	15	10.13	2.09		
	16 Ve Üstü	7	11.42	1.51		
Statü	1 Yıldan Az	14	9.07	2.01	5.632	0.228
	1-5	73	10.38	2.51		
	6-10	46	10.63	2.21		
	11-15	15	10.20	2.39		
	16 Ve Üstü	7	10.85	2.67		
Zeka Ve Yetenek	1 Yıldan Az	14	16.71	3.91	3.051	0.549
	1-5	73	17.63	3.40		
	6-10	46	18.06	3.17		
	11-15	15	17.26	3.39		
	16 Ve Üstü	7	18.85	2.11		
Ödüller Ve Özendirme	1 Yıldan Az	14	3.35	.74	1.388	0.846
	1-5	73	3.01	1.28		
	6-10	46	3.06	1.21		
	11-15	15	3.00	1.06		
	16 Ve Üstü	7	3.42	1.27		
Kararlara Katılma	1 Yıldan Az	14	7.21	2.25	7.994	0.092
	1-5	73	8.97	2.86		
	6-10	46	8.76	2.50		
	11-15	15	7.86	1.92		
	16 Ve Üstü	7	8.85	2.19		
Birlikte Çalışan İşgörenler	1 Yıldan Az	14	13.85	4.05	2.149	0.708
	1-5	73	14.38	3.69		
	6-10	46	13.63	3.38		
	11-15	15	14.86	3.97		
	16 Ve Üstü	7	14.42	2.50		
Fiziksel Koşullar	1 Yıldan Az	14	16.21	4.09	3.674	0.452
	1-5	73	15.12	3.23		
	6-10	46	16.00	2.75		
	11-15	15	14.86	4.50		
	16 Ve Üstü	7	16.00	2.08		
İletişim	1 Yıldan Az	14	15.85	4.34	3.305	0.508
	1-5	73	15.84	4.63		
	6-10	46	17.00	3.18		
	11-15	15	15.66	4.18		
	16 Ve Üstü	7	17.42	3.50		
Toplam İş Doyumu		155	621.4	142.64		

Hemşirelerin evlilik yılına göre iş doyumu puanı karşılaştırıldığında arada istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin eş eğitim durumlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 11. 'de verilmiştir.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Eş Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Eş Eğitim Durumu	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	İlköğretim Mezunu	7	16.14	3.28	6.812	0.078
	Lise Mezunu	25	13.28	3.42		
	Üniversite Mezunu	104	14.13	3.31		
	Diğer	19	12.15	3.05		
Ast Üst İlişkileri	İlköğretim Mezunu	7	16.85	4.67	1.760	0.624
	Lise Mezunu	25	14.32	2.85		
	Üniversite Mezunu	104	14.86	3.77		
	Diğer	19	14.52	3.09		
Kişilik	İlköğretim Mezunu	7	11.85	2.03	4.279	0.233
	Lise Mezunu	25	10.48	2.00		
	Üniversite Mezunu	104	9.99	2.47		
	Diğer	19	10.05	2.99		
Statü	İlköğretim Mezunu	7	11.85	2.26	7.527	0.057
	Lise Mezunu	25	10.40	2.08		
	Üniversite Mezunu	104	10.40	2.41		
	Diğer	19	9.36	2.45		
Zeka Ve Yetenek	İlköğretim Mezunu	7	18.14	1.86	4.054	0.256
	Lise Mezunu	25	17.96	3.24		
	Üniversite Mezunu	104	17.88	3.29		
	Diğer	19	16.15	3.83		
Ödüller Ve Özendirme	İlköğretim Mezunu	7	3.14	1.46	2.740	0.434
	Lise Mezunu	25	3.32	1.24		
	Üniversite Mezunu	104	3.06	1.19		
	Diğer	19	2.78	1.08		
Kararlara Katılma	İlköğretim Mezunu	7	9.28	2.81	0.526	0.913
	Lise Mezunu	25	8.60	2.34		
	Üniversite Mezunu	104	8.65	2.54		
	Diğer	19	8.36	3.48		
Birlikte Çalışan İşgörenler	İlköğretim Mezunu	7	15.85	3.80	6.393	0.094
	Lise Mezunu	25	12.80	3.71		
	Üniversite Mezunu	104	14.33	3.56		
	Diğer	19	14.36	3.32		
Fiziksel Koşullar	İlköğretim Mezunu	7	17.28	1.38	3.217	0.359
	Lise Mezunu	25	15.20	2.50		
	Üniversite Mezunu	104	15.45	3.37		
	Diğer	19	15.47	4.08		
İletişim	İlköğretim Mezunu	7	18.71	3.59	2.563	0.464
	Lise Mezunu	25	16.12	3.74		
	Üniversite Mezunu	104	16.19	3.88		
	Diğer	19	15.78	5.79		
Toplam İş Doyumu		155	505.49	117.21		

Hemşirelerin eş eğitim durumuna göre iş doyumu puanı karşılaştırıldığında arada istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin eşlerinin mesleklerine göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 12.'de verilmiştir.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Eşlerinin Mesleklerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Eş Meslek	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	Memur	112	13.58	3.29	2.835	0.418
	Serbest Meslek	18	14.72	3.52		
	İşçi	1	16.00	.		
	Çalışmıyor	24	14.29	3.64		
Ast Üst İlişkileri	Memur	112	14.88	3.65	1.704	0.636
	Serbest Meslek	18	14.00	3.46		
	İşçi	1	17.00	.		
	Çalışmıyor	24	15.08	3.59		
Kişilik	Memur	112	9.93	2.51	5.200	0.158
	Serbest Meslek	18	10.44	2.47		
	İşçi	1	9.00	.		
	Çalışmıyor	24	11.04	2.11		
Statü	Memur	112	10.09	2.46	4.967	0.174
	Serbest Meslek	18	11.27	2.05		
	İşçi	1	10.00	.		
	Çalışmıyor	24	10.79	2.18		
Zeka Ve Yetenek	Memur	112	17.49	3.39	2.458	0.483
	Serbest Meslek	18	18.72	3.67		
	İşçi	1	19.00	.		
	Çalışmıyor	24	17.83	2.74		
Ödüller Ve Özendirme	Memur	112	2.98	1.21	3.498	0.321
	Serbest Meslek	18	3.16	1.29		
	İşçi	1	4.00	.		
	Çalışmıyor	24	3.41	1.01		
Kararlara Katılma	Memur	112	8.72	2.74	1.297	0.730
	Serbest Meslek	18	8.50	2.97		
	İşçi	1	10.00	.		
	Çalışmıyor	24	8.29	1.78		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Memur	112	14.33	3.62	2.312	0.510
	Serbest Meslek	18	12.88	3.86		
	İşçi	1	15.00	.		
	Çalışmıyor	24	14.29	3.30		
Fiziksel Koşullar	Memur	112	15.28	3.57	2.303	0.512
	Serbest Meslek	18	16.16	2.64		
	İşçi	1	15.00	.		
	Çalışmıyor	24	16.00	2.12		
İletişim	Memur	112	15.66	4.17	7.691	0.053
	Serbest Meslek	18	17.27	3.92		
	İşçi	1	16.00	.		
	Çalışmıyor	24	18.16	3.52		
Toplam İş Doyumu		155	510.24	3.52		

Hemşirelerin eşlerinin mesleklerine iş doyumu puanı karşılaştırıldığında arada istatistiksel olarak farklılık saptanmamıştır. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk durumlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 13.'de verilmiştir.

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuk Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Çocuk Durumu	Sayı	$\bar{X}$	S	U	P
Terfi Ve İlerleme	Evet	129	13.93	3.24	10463.50	0.118
	Hayır	181	14.43	3.41		
Ast Üst İlişkileri	Evet	129	14.82	3.68	11402.00	0.725
	Hayır	181	14.85	3.49		
Kişilik	Evet	129	10.13	2.50	11178.50	0.520
	Hayır	181	10.01	2.41		
Statü	Evet	129	10.50	2.45	10975.00	0.364
	Hayır	181	10.23	2.38		
Zeka Ve Yetenek	Evet	129	17.72	3.32	10606.50	0.167
	Hayır	181	17.19	3.69		
Ödüller Ve Özendirme	Evet	129	3.05	1.18	10800.00	0.242
	Hayır	181	2.91	1.12		
Kararlara Katılma	Evet	129	8.73	2.62	10747.50	0.230
	Hayır	181	8.35	2.67		
Birlikte Çalışan İlgörenler	Evet	129	14.36	3.46	10803.00	0.260
	Hayır	181	13.85	3.43		
Fiziksel Koşullar	Evet	129	15.34	3.20	11369.00	0.693
	Hayır	181	15.45	3.33		
İletişim	Evet	129	16.33	4.05	10199.50	0.057
	Hayır	181	15.38	3.82		
Toplam İş Doyumu		310	247.56	59.45		

Hemşirelerin çocuk durumları ile iş doyumu puanı karşılaştırıldığında arada istatistiksel olarak farklılık bulunmamıştır. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk sayılarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 14.'de verilmiştir.

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuk Sayılarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Çocuk Sayısı	Sayı	$\bar{X}$	S	U	P
Terfi Ve İlerleme	1-2	116	13.92	3.28	693.000	0.631
	3 Ve Üzeri	13	14.07	2.95		
Ast Üst İlişkileri	1-2	116	14.60	3.75	447.500	0.016*
	3 Ve Üzeri	13	16.84	2.19		
Kişilik	1-2	116	10.04	2.55	606.500	0.244
	3 Ve Üzeri	13	10.92	1.89		
Statü	1-2	116	10.45	2.48	658.50	0.451
	3 Ve Üzeri	13	10.92	2.21		
Zeka Ve Yetenek	1-2	116	17.73	3.42	691.000	0.620
	3 Ve Üzeri	13	17.61	2.29		
Ödüller Ve Özendirme	1-2	116	3.07	1.18	659.000	0.437
	3 Ve Üzeri	13	2.84	1.21		
Kararlara Katılma	1-2	116	8.75	2.67	725.500	0.822
	3 Ve Üzeri	13	8.61	2.14		
Birlikte Çalışan İlgörenler	1-2	116	14.24	3.47	608.000	0.250
	3 Ve Üzeri	13	15.46	3.30		
Fiziksel Koşullar	1-2	116	15.39	3.22	677.000	0.544
	3 Ve Üzeri	13	14.92	3.09		
İletişim	1-2	116	16.23	4.07	640.500	0.373
	3 Ve Üzeri	13	17.23	3.94		
Toplam İş Doyumu		129	253.84	55.3		

* $p<0.05$

Araştırmaya göre iş doyumunun ast-üst ilişkileri boyutu ile hemşirelerin çocuk sayıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. ($p<0.05$)

Araştırmaya katılan hemşirelerin küçük çocuk sahibi olma durumlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 15. 'de verilmiştir.

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Küçük Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Küçük Çocuk Sahibi Olma Durumu	Sayı	$\bar{X}$	S	U	P
Terfi Ve İlerleme	Evet	61	13.75	3.48	1895.000	0.396
	Hayır	68	14.10	3.03		
Ast Üst İlişkileri	Evet	61	14.73	4.02	1984.000	0.670
	Hayır	68	14.91	3.38		
Kişilik	Evet	61	9.96	2.74	1968.500	0.615
	Hayır	68	10.27	2.28		
Statü	Evet	61	10.36	2.56	1894.500	0.393
	Hayır	68	10.63	2.362		
Zeka Ve Yetenek	Evet	61	17.49	3.87	2039.000	0.868
	Hayır	68	17.92	2.74		
Ödüller Ve Özendirme	Evet	61	2.90	1.30	1801.500	0.179
	Hayır	68	3.19	1.06		
Kararlara Katılma	Evet	61	8.59	2.68	1983.000	0.665
	Hayır	68	8.86	2.57		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Evet	61	14.36	3.33	2029.500	0.833
	Hayır	68	14.36	3.59		
Fiziksel Koşullar	Evet	61	15.19	3.43	1942.500	0.532
	Hayır	68	15.48	3.00		
İletişim	Evet	61	15.73	4.46	1722.000	0.096
	Hayır	68	16.86	3.60		
Toplam İş Doyumu		129	249.64	59.48		

Araştırmaya katılan hemşirelerin küçük çocuk sahibi olma durumlarına göre iş doyumu puanı karşılaştırıldığında arada istatistiksel olarak farklılık göstermemiştir. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları kuruma göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 16.'da verilmiştir.

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Kuruma Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Çalıştıkları Kurum	Sayı		S	U	P
Terfi Ve İlerleme	Devlet	196	13.63	2.97	7988.000	0.000*
	Özel	114	15.24	3.70		
Ast Üst İlişkileri	Devlet	196	14.39	3.50	9310.000	0.014*
	Özel	114	15.60	3.57		
Kişilik	Devlet	196	9.94	2.31	10208.500	0.201
	Özel	114	10.25	2.67		
Statü	Devlet	196	10.02	2.33	8753.500	0.001*
	Özel	114	10.89	2.45		
Zeka Ve Yetenek	Devlet	196	17.10	3.39	9526.000	0.030*
	Özel	114	17.94	3.75		
Ödüller Ve Özendirme	Devlet	196	2.93	1.16	10564.500	0.406
	Özel	114	3.03	1.13		
Kararlara Katılma	Devlet	196	8.39	2.51	10250.500	0.223
	Özel	114	8.71	2.88		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Devlet	196	13.93	3.47	10374.500	0.292
	Özel	114	14.28	3.39		
Fiziksel Koşullar	Devlet	196	15.20	3.22	9591.500	0.037*
	Özel	114	15.76	3.35		
İletişim	Devlet	196	15.50	3.95	9806.000	0.072
	Özel	114	16.24	3.90		
Toplam İş Doyumu		310	248.97	59.6		

*p<0.05

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları kurum ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında, iş doyumunun alt boyutlarından terfi ve ilerleme, ast üst ilişkileri, statü ve zeka ve yetenek alt boyutlarında devlet ve özel sağlık kuruluşları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur.(p<0.05)

Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birimlere Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı Tablo 17. 'de verilmiştir.

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birimlere Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Çalıştıkları Birim	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	İdari	6	15.00	5.69	2.787	0.835
	Dahili	104	14.25	3.36		
	Cerrahi	98	14.06	3.34		
	Ameliyathane	29	14.06	3.28		
	Poliklinik	13	13.53	1.89		
	Acil Servis	37	14.86	3.01		
Ast Üst İlişkileri	Yoğun Bakım	23	14.17	4.01	5.466	0.486
	İdari	6	18.00	4.69		
	Dahili	104	14.86	3.63		
	Cerrahi	98	14.31	3.62		
	Ameliyathane	29	15.31	3.04		
	Poliklinik	13	14.69	3.17		
Kişilik	Acil Servis	37	15.18	3.75	9.055	0.170
	Yoğun Bakım	23	15.08	3.04		
	İdari	6	10.83	1.47		
	Dahili	104	9.89	2.54		
	Cerrahi	98	9.89	2.55		
	Ameliyathane	29	11.03	2.14		
Statü	Poliklinik	13	9.00	1.73	8.417	0.209
	Acil Servis	37	10.32	1.94		
	Yoğun Bakım	23	10.26	2.89		
	İdari	6	11.83	2.63		
	Dahili	104	10.53	2.21		
	Cerrahi	98	10.14	2.52		
Zeka Ve Yetenek	Ameliyathane	29	10.93	2.08	12.289	0.056
	Poliklinik	13	9.69	1.54		
	Acil Servis	37	10.00	2.58		
	Yoğun Bakım	23	10.13	3.07		
	İdari	6	19.00	2.52		
	Dahili	104	17.80	3.36		
Ödüller Ve Özendirme	Cerrahi	98	16.66	3.73	8.298	0.217
	Ameliyathane	29	17.72	3.73		
	Poliklinik	13	15.69	2.86		
	Acil Servis	37	18.27	3.08		
	Yoğun Bakım	23	17.65	3.99		
	İdari	6	4.00	.89		
Kararlara Katılma	Dahili	104	2.93	1.12	1.523	0.958
	Cerrahi	98	2.88	1.14		
	Ameliyathane	29	3.10	1.08		
	Poliklinik	13	2.76	1.09		
	Acil Servis	37	2.86	1.33		
	Yoğun Bakım	23	3.34	1.07		
Birlikte Çalışan İşgörenler	İdari	6	9.83	3.31	5.578	0.472
	Dahili	104	8.41	2.93		
	Cerrahi	98	8.54	2.52		
	Ameliyathane	29	8.48	2.69		
	Poliklinik	13	7.92	1.70		
	Acil Servis	37	8.70	2.55		
Fiziksel Koşullar	Yoğun Bakım	23	8.56	2.40	11.404	0.077
	İdari	6	16.00	2.60		
	Dahili	104	13.73	3.56		
	Cerrahi	98	14.29	3.40		
	Ameliyathane	29	13.82	3.37		
	Poliklinik	13	13.15	3.21		
İletişim	Acil Servis	37	14.64	3.13	2.126	0.908
	Yoğun Bakım	23	13.95	3.97		
	İdari	6	16.50	2.94		
	Dahili	104	15.17	3.28		
	Cerrahi	98	15.02	3.42		
	Ameliyathane	29	17.00	2.43		
İletişim	Poliklinik	13	15.53	3.50	2.126	0.908
	Acil Servis	37	15.27	3.39		
	Yoğun Bakım	23	16.00	2.93		
	İdari	6	17.50	3.14		
	Dahili	104	15.95	3.55		
	Cerrahi	98	15.46	4.40		
İletişim	Ameliyathane	29	16.27	3.85	2.126	0.908
	Poliklinik	13	15.53	3.77		
	Acil Servis	37	15.86	3.82		
	Yoğun Bakım	23	15.21	4.36		
	İdari	6	17.50	3.14		
	Dahili	104	15.95	3.55		
Toplam İş Doyumu		310	878.78	202.52		

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre iş doyumu puanı karşılaştırıldığında arada istatistiksel olarak farklılık göstermemiştir. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin meslek yıllarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 18. 'de verilmiştir.

Tablo 18. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Meslek Yıllarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Meslek Yılı	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	1 Yıldan Az	38	14.65	3.71	2.304	0.680
	1-5	171	14.31	3.44		
	6-10	61	13.85	2.85		
	11-15	24	14.50	3.67		
	16-20	16	13.25	2.62		
Ast Üst İlişkileri	1 Yıldan Az	38	15.07	2.87	5.176	0.270
	1-5	171	14.94	3.48		
	6-10	61	14.01	3.44		
	11-15	24	15.95	5.09		
	16-20	16	14.62	3.48		
Kişilik	1 Yıldan Az	38	9.86	2.01	4.334	0.363
	1-5	171	9.87	2.67		
	6-10	61	10.31	2.16		
	11-15	24	10.87	2.07		
	16-20	16	10.37	2.30		
Statü	1 Yıldan Az	38	9.78	2.39	2.247	0.691
	1-5	171	10.35	2.38		
	6-10	61	10.54	2.37		
	11-15	24	10.62	2.81		
	16-20	16	10.37	2.39		
Zeka Ve Yetenek	1 Yıldan Az	38	17.36	4.04	2.740	0.602
	1-5	171	17.09	3.73		
	6-10	61	17.88	2.90		
	11-15	24	17.83	3.26		
	16-20	16	18.50	2.60		
Ödüller Ve Özendirme	1 Yıldan Az	38	2.94	1.01	2.163	0.706
	1-5	171	2.96	1.16		
	6-10	61	2.88	1.12		
	11-15	24	3.25	1.29		
	16-20	16	3.00	1.26		
Kararlara Katılma	1 Yıldan Az	38	8.78	2.42	1.743	0.783
	1-5	171	8.54	2.69		
	6-10	61	8.45	2.50		
	11-15	24	8.45	3.41		
	16-20	16	7.81	2.22		
Birlikte Çalışan İşgörenler	1 Yıldan Az	38	13.02	2.74	6.824	0.145
	1-5	171	14.09	3.46		
	6-10	61	14.08	4.01		
	11-15	24	15.04	3.23		
	16-20	16	14.68	2.30		
Fiziksel Koşullar	1 Yıldan Az	38	16.21	2.93	5.067	0.280
	1-5	171	15.18	3.43		
	6-10	61	15.16	3.21		
	11-15	24	16.41	3.26		
	16-20	16	15.31	2.18		
İletişim	1 Yıldan Az	38	15.52	3.21	2.688	0.611
	1-5	171	15.52	4.07		
	6-10	61	16.34	4.19		
	11-15	24	16.33	3.65		
	16-20	16	16.12	3.68		
Toplam İş Doyumu		310	622.82	143.36		

Araştırmaya katılan hemşirelerin meslek yıllarına göre iş doyumu puanı karşılaştırıldığında arada istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma yıllarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 19.'da verilmiştir.

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalışma Yıllarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Çalışma Yılı	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	1 Yıldan Az	91	14.67	3.52	3.080	0.544
	1-5	195	14.13	3.29		
	6-10	15	13.33	3.28		
	11-15	7	13.28	2.36		
	16 Ve Üstü	2	12.50	3.53		
Ast Üst İlişkileri	1 Yıldan Az	91	15.32 ^a	3.24	11.190	0.025*
	1-5	195	14.83 ^{ab}	3.57		
	6-10	15	12.20 ^b	4.07		
	11-15	7	15.57 ^b	4.07		
	16 Ve Üstü	2	11.00 ^{ab}	2.82		
Kişilik	1 Yıldan Az	91	10.38	2.18	4.957	0.292
	1-5	195	9.81	2.54		
	6-10	15	10.93	2.40		
	11-15	7	10.85	2.60		
	16 Ve Üstü	2	10.00	2.82		
Statü	1 Yıldan Az	91	10.59	2.64	5.003	0.287
	1-5	195	10.31	2.26		
	6-10	15	9.60	2.74		
	11-15	7	9.28	2.69		
	16 Ve Üstü	2	11.00	1.41		
Zeka Ve Yetenek	1 Yıldan Az	91	17.50	3.65	1.725	0.786
	1-5	195	17.40	3.57		
	6-10	15	16.66	2.38		
	11-15	7	18.00	4.32		
	16 Ve Üstü	2	18.00	.00		
Ödüller Ve Özendirme	1 Yıldan Az	91	2.96	1.14	3.143	0.534
	1-5	195	2.94	1.15		
	6-10	15	3.26	1.09		
	11-15	7	2.71	1.38		
	16 Ve Üstü	2	4.00	.00		
Kararlara Katılma	1 Yıldan Az	91	8.30	2.57	8.495	0.075
	1-5	195	8.74	2.66		
	6-10	15	7.00	2.59		
	11-15	7	7.57	2.99		
	16 Ve Üstü	2	10.00	.00		
Birlikte Çalışan İşgörenler	1 Yıldan Az	91	14.30	3.18	.897	0.925
	1-5	195	13.98	3.54		
	6-10	15	13.40	3.97		
	11-15	7	14.71	3.45		
	16 Ve Üstü	2	13.00	4.24		
Fiziksel Koşullar	1 Yıldan Az	91	15.05	3.26	1.927	0.749
	1-5	195	15.49	3.29		
	6-10	15	15.80	2.33		
	11-15	7	16.42	5.02		
	16 Ve Üstü	2	17.00	1.41		
İletişim	1 Yıldan Az	91	15.23	3.62	3.801	0.434
	1-5	195	16.03	4.14		
	6-10	15	15.26	3.23		
	11-15	7	17.00	4.04		
	16 Ve Üstü	2	15.50	2.12		
Toplam İş Doyumu		310	475.96	138.36		

* p<0.05

a,b: Aynı sütunda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumdaki çalışma yılları ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında ast-üst ilişkileri alt boyutunda arada istatistiksel olarak farklılık bulunmuştur. (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin aylık gelirlerine göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 20. 'de verilmiştir.

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Aylık Gelirlerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Aylık Gelir	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	500-1499	156	14.83 ^a	3.14	10.383	0.016*
	1500-2499	90	13.60 ^b	3.37		
	2500-3499	36	13.69 ^{ab}	3.50		
	3500 Ve Üzeri	28	13.50 ^{ab}	3.71		
Ast Üst İlişkileri	500-1499	156	15.05	3.29	3.898	0.273
	1500-2499	90	14.87	3.90		
	2500-3499	36	14.61	3.34		
	3500 Ve Üzeri	28	13.82	4.15		
Kişilik	500-1499	156	9.95	2.50	2.599	0.458
	1500-2499	90	10.35	2.27		
	2500-3499	36	9.63	2.88		
	3500 Ve Üzeri	28	10.25	2.02		
Statü	500-1499	156	10.52	2.38	3.355	0.340
	1500-2499	90	10.32	2.25		
	2500-3499	36	9.72	2.78		
	3500 Ve Üzeri	28	10.21	2.52		
Zeka Ve Yetenek	500-1499	156	17.51	3.73	4.553	0.208
	1500-2499	90	17.61	3.11		
	2500-3499	36	16.13	3.78		
	3500 Ve Üzeri	28	17.85	3.27		
Ödüller Ve Özendirme	500-1499	156	2.93	1.13	2.615	0.455
	1500-2499	90	3.11	1.11		
	2500-3499	36	2.91	1.20		
	3500 Ve Üzeri	28	2.78	1.28		
Kararlara Katılma	500-1499	156	8.62	2.58	.891	0.828
	1500-2499	90	8.42	2.58		
	2500-3499	36	8.52	2.45		
	3500 Ve Üzeri	28	8.17	3.52		
Birlikte Çalışan İşgörenler	500-1499	156	13.99	3.33	3.626	0.305
	1500-2499	90	14.13	3.54		
	2500-3499	36	13.41	3.74		
	3500 Ve Üzeri	28	15.07	3.34		
Fiziksel Koşullar	500-1499	156	15.19	3.23	2.839	0.417
	1500-2499	90	15.85	3.21		
	2500-3499	36	15.44	3.71		
	3500 Ve Üzeri	28	15.14	3.18		
İletişim	500-1499	156	15.59	3.82	4.121	0.249
	1500-2499	90	16.46	3.79		
	2500-3499	36	15.50	4.66		
	3500 Ve Üzeri	28	14.92	4.00		
Toplam İş Doyumu		310	434.55	121.29		

* p<0.05

a,b: Aynı sütunda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin aylık gelirleri ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında terfi ve ilerleme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin gelirden faydalanan kişi sayısına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 21.'de verilmiştir.

Tablo 21. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Gelirden Faydalanan Kişi Sayısına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Gelirden Faydalanan Kişi Sayısı	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	1-2	84	14.19	3.89	8.481	0.014*
	3-4	141	14.07	3.12		
	5 Ve Üzeri	85	14.51	3.14		
Ast Üst İlişkileri	1-2	84	15.20	3.48	.275	0.872
	3-4	141	14.65	3.52		
	5 Ve Üzeri	85	14.80	3.73		
Kişilik	1-2	84	10.13	2.47	2.453	0.293
	3-4	141	9.80	2.56		
	5 Ve Üzeri	85	10.41	2.19		
Statü	1-2	84	9.86 ^b	2.04	2.988	0.224
	3-4	141	10.33 ^{ab}	2.41		
	5 Ve Üzeri	85	10.83 ^a	2.65		
Zeka Ve Yetenek	1-2	84	17.19	3.57	3.984	0.136
	3-4	141	17.19	3.42		
	5 Ve Üzeri	85	18.01	3.68		
Ödüller Ve Özendirme	1-2	84	3.11	1.05	1.759	0.415
	3-4	141	2.98	1.20		
	5 Ve Üzeri	85	2.80	1.14		
Kararlara Katılma	1-2	84	8.77	2.43	.329	0.848
	3-4	141	8.51	2.65		
	5 Ve Üzeri	85	8.24	2.86		
Birlikte Çalışan İşgörenler	1-2	84	13.32 ^b	3.44	1.769	0.413
	3-4	141	14.09 ^{ab}	3.36		
	5 Ve Üzeri	85	14.74 ^a	3.48		
Fiziksel Koşullar	1-2	84	15.80	3.44	2.508	0.285
	3-4	141	15.15	3.22		
	5 Ve Üzeri	85	15.43	3.19		
İletişim	1-2	84	15.95	3.85	2.823	0.244
	3-4	141	15.73	3.85		
	5 Ve Üzeri	85	15.68	4.22		
Toplam İş Doyumu		310	93.74	89.25		

* p<0.05

Araştırmaya katılan hemşirelerin aylık gelirden faydalanan kişi sayısı ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında terfi ve ilerleme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin nöbet tutma durumlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 22.'de verilmiştir.

Tablo 22. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Nöbet Tutma Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Nöbet Tutma Durumu	Sayı	$\bar{X}$	S	U	P
Terfi Ve İlerleme	Evet	213	14.07	3.26	9419.00	0.210
	Hayır	97	14.55	3.52		
Ast Üst İlişkileri	Evet	213	14.68	3.37	9399.50	0.201
	Hayır	97	15.19	3.95		
Kişilik	Evet	213	10.09	2.45	10132.00	0.784
	Hayır	97	9.97	2.43		
Statü	Evet	213	10.26	2.46	9751.50	0.424
	Hayır	97	10.52	2.30		
Zeka Ve Yetenek	Evet	213	17.50	3.39	10076.50	0.727
	Hayır	97	17.21	3.87		
Ödüller Ve Özendirme	Evet	213	2.87	1.13	8721.00	0.022*
	Hayır	97	3.17	1.17		
Kararlara Katılma	Evet	213	8.24	2.57	8493.50	0.011*
	Hayır	97	9.10	2.74		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Evet	213	14.05	3.43	10236.00	0.897
	Hayır	97	14.08	3.50		
Fiziksel Koşullar	Evet	213	15.33	3.10	9741.50	0.418
	Hayır	97	15.56	3.65		
İletişim	Evet	213	15.75	4.10	10306.00	0.973
	Hayır	97	15.82	3.59		
Toplam İş Doyumu		310	248.01	59.98		

* p<0.05

Araştırmaya katılan hemşirelerin nöbet tutma durumları ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında ödüller ve özendirme ile kararlara katılma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin nöbet tutma sıklığına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 23.'de verilmiştir.

Tablo 23. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Nöbet Tutma Sıklığına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Nöbet Tutma Sıklığı	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	Haftada 1-2 Kez	125	13.92	3.19	4.359	0.113
	Haftada 3 Ve Üstü	56	14.71	3.59		
	Ayda 1-2 Kez	32	13.53	2.81		
Ast Üst İlişkileri	Haftada 1-2 Kez	125	14.34	3.40	2.735	0.255
	Haftada 3 Ve Üstü	56	15.42	3.31		
	Ayda 1-2 Kez	32	14.68	3.25		
Kişilik	Haftada 1-2 Kez	125	10.25	2.45	2.106	0.349
	Haftada 3 Ve Üstü	56	9.92	2.38		
	Ayda 1-2 Kez	32	9.78	2.62		
Statü	Haftada 1-2 Kez	125	10.29	2.56	.094	0.954
	Haftada 3 Ve Üstü	56	10.23	2.47		
	Ayda 1-2 Kez	32	10.18	2.05		
Zeka Ve Yetenek	Haftada 1-2 Kez	125	17.68	3.21	1.318	0.517
	Haftada 3 Ve Üstü	56	17.39	4.09		
	Ayda 1-2 Kez	32	17.03	2.68		
Ödüller Ve Özendirme	Haftada 1-2 Kez	125	2.76	1.14	3.889	0.143
	Haftada 3 Ve Üstü	56	3.12	1.11		
	Ayda 1-2 Kez	32	2.90	1.08		
Kararlara Katılma	Haftada 1-2 Kez	125	7.97	2.55	3.347	0.188
	Haftada 3 Ve Üstü	56	8.60	2.58		
	Ayda 1-2 Kez	32	8.65	2.61		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Haftada 1-2 Kez	125	14.40 ^a	3.41	8.422	0.015*
	Haftada 3 Ve Üstü	56	14.12 ^{ab}	3.45		
	Ayda 1-2 Kez	32	12.56 ^b	3.16		
Fiziksel Koşullar	Haftada 1-2 Kez	125	15.07	3.15	2.975	0.226
	Haftada 3 Ve Üstü	56	15.50	3.03		
	Ayda 1-2 Kez	32	16.09	2.95		
İletişim	Haftada 1-2 Kez	125	15.63	4.13	.337	0.845
	Haftada 3 Ve Üstü	56	15.96	3.98		
	Ayda 1-2 Kez	32	15.87	4.30		
Toplam İş Doyumu		213	94.12	86.69		

* p<0.05

a,b: Aynı sütunda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin nöbet tutma sıklığı ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında birlikte çalışan işgörenler alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma saatlerine göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 24.'de verilmiştir.

Tablo 24. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalışma Saatlerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Çalışma Saati	Sayı	$\bar{X}$	S	U	P
Terfi Ve İlerleme	40 Saat	115	13.81	3.46	9699.000	0.046*
	40 Ve Üstü	195	14.46	3.26		
Ast Üst İlişkileri	40 Saat	115	14.58	3.96	10506.500	0.352
	40 Ve Üstü	195	14.99	3.31		
Kişilik	40 Saat	115	9.92	2.28	10515.000	0.356
	40 Ve Üstü	195	10.14	2.54		
Statü	40 Saat	115	10.41	2.51	10851.000	0.632
	40 Ve Üstü	195	10.30	2.35		
Zeka Ve Yetenek	40 Saat	115	17.24	3.70	10852.500	0.635
	40 Ve Üstü	195	17.51	3.45		
Ödüller Ve Özendirme	40 Saat	115	2.97	1.18	11170.000	0.954
	40 Ve Üstü	195	2.96	1.13		
Kararlara Katılma	40 Saat	115	8.64	2.74	10989.500	0.768
	40 Ve Üstü	195	8.43	2.60		
Birlikte Çalışan İşgörenler	40 Saat	115	14.66	3.29	9478.500	0.022*
	40 Ve Üstü	195	13.71	3.49		
Fiziksel Koşullar	40 Saat	115	15.23	3.49	10432.500	0.304
	40 Ve Üstü	195	15.51	3.15		
İletişim	40 Saat	115	15.55	3.75	10308.000	0.234
	40 Ve Üstü	195	15.90	4.06		
Toplam İş Doyumu		310	246.92	59.7		

* p<0.05

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma saatleri ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında terfi ve ilerleme ile birlikte çalışan işgörenler alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin baktıkları ortalama hasta sayısına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 25. 'de verilmiştir.

Tablo 25. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Baktıkları Ortalama Hasta Sayısına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Baktıkları Ortalama Hasta Sayısı	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	1-20	244	14.38	3.51	7.542	0.183
	21-40	30	13.33	2.83		
	41-60	14	12.64	1.86		
	61-80	11	14.54	2.38		
	81 Ve Üstü	8	15.00	2.39		
	Hasta Bakmıyor	3	14.33	3.21		
Ast Üst İlişkileri	1-20	244	14.74	3.64	8.691	0.122
	21-40	30	14.76	3.49		
	41-60	14	14.50	2.53		
	61-80	11	14.45	2.42		
	81 Ve Üstü	8	18.00	3.11		
	Hasta Bakmıyor	3	18.00	3.46		
Kişilik	1-20	244	10.17	2.40	6.224	0.285
	21-40	30	9.30	3.06		
	41-60	14	9.85	2.41		
	61-80	11	9.27	2.05		
	81 Ve Üstü	8	10.37	1.76		
	Hasta Bakmıyor	3	11.66	1.52		
Statü	1-20	244	10.36	2.42	5.825	0.324
	21-40	30	9.86	2.47		
	41-60	14	10.35	2.37		
	61-80	11	10.09	2.46		
	81 Ve Üstü	8	11.12	2.16		
	Hasta Bakmıyor	3	12.33	.57		
Zeka Ve Yetenek	1-20	244	17.34	3.63	6.406	0.269
	21-40	30	16.86	2.97		
	41-60	14	17.28	3.91		
	61-80	11	18.81	2.96		
	81 Ve Üstü	8	19.25	2.43		
	Hasta Bakmıyor	3	19.66	2.30		
Ödüller Ve Özendirme	1-20	244	2.95	1.17	2.696	0.747
	21-40	30	3.06	1.08		
	41-60	14	2.92	1.14		
	61-80	11	2.72	.90		
	81 Ve Üstü	8	3.25	1.38		
	Hasta Bakmıyor	3	3.66	.57		
Kararlara Katılma	1-20	244	8.54	2.67	6.099	0.297
	21-40	30	8.46	2.82		
	41-60	14	7.07	2.05		
	61-80	11	9.09	2.42		
	81 Ve Üstü	8	9.12	2.29		
	Hasta Bakmıyor	3	9.66	2.88		
Birlikte Çalışan İşgörenler	1-20	244	14.04	3.42	4.727	0.450
	21-40	30	13.26	4.05		
	41-60	14	14.92	3.19		
	61-80	11	14.	3.45		
	81 Ve Üstü	8	15.25	2.49		
	Hasta Bakmıyor	3	16.00	1.00		
Fiziksel Koşullar	1-20	244	15.45	3.25	7.132	0.211
	21-40	30	15.03	3.71		
	41-60	14	13.78	3.09		
	61-80	11	15.63	2.65		
	81 Ve Üstü	8	17.50	2.97		
	Hasta Bakmıyor	3	16.66	2.30		
İletişim	1-20	244	15.78 ^{ab}	3.91	13.146	0.022*
	21-40	30	15.20 ^{ab}	4.80		
	41-60	14	14.78 ^b	2.93		
	61-80	11	14.90 ^{ab}	3.08		
	81 Ve Üstü	8	19.25 ^a	2.12		
	Hasta Bakmıyor	3	19.33 ^{ab}	2.08		
Toplam İş Doyumu		310	310	154.54		

* p<0.05

a,b: Aynı sütunda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin baktıkları ortalama hasta sayısı ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında iletişim alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin işyerindeki konumlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 26.'da verilmiştir.

Tablo 26. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İşyerindeki Konumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	İşyerindeki Konum	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	Kadrolu	67	13.76	2.92	1.952	0.377
	Geçici(Sözleşmeli)	218	14.30	3.40		
	Diğer	25	14.80	3.85		
Ast Üst İlişkileri	Kadrolu	67	14.55	3.86	0.277	0.871
	Geçici(Sözleşmeli)	218	14.94	3.41		
	Diğer	25	14.76	4.13		
Kişilik	Kadrolu	67	10.47	2.12	3.873	0.144
	Geçici(Sözleşmeli)	218	10.02	2.53		
	Diğer	25	9.28	2.35		
Statü	Kadrolu	67	10.62	2.36	1.272	0.529
	Geçici(Sözleşmeli)	218	10.31	2.42		
	Diğer	25	9.88	2.40		
Zeka Ve Yetenek	Kadrolu	67	17.94	3.08	1.696	0.428
	Geçici(Sözleşmeli)	218	17.35	3.57		
	Diğer	25	16.52	4.28		
Ödüller Ve Özendirme	Kadrolu	67	2.94	1.16	0.291	0.865
	Geçici(Sözleşmeli)	218	2.99	1.15		
	Diğer	25	2.88	1.12		
Kararlara Katılma	Kadrolu	67	8.14	2.70	4.031	0.133
	Geçici(Sözleşmeli)	218	8.53	2.62		
	Diğer	25	9.32	2.76		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Kadrolu	67	14.50	3.16	1.673	0.433
	Geçici(Sözleşmeli)	218	13.94	3.53		
	Diğer	25	13.96	3.45		
Fiziksel Koşullar	Kadrolu	67	15.58	3.08	.729	0.695
	Geçici(Sözleşmeli)	218	15.40	3.29		
	Diğer	25	14.96	3.72		
İletişim	Kadrolu	67	15.85	3.68	1.064	0.587
	Geçici(Sözleşmeli)	218	15.67	3.96		
	Diğer	25	16.44	4.54		
Toplam İş Doyumu		310	370.6	90.6		

Araştırmaya katılan hemşirelerin işyerindeki konumları ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. (p>0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin işyerindeki çalışma pozisyonlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 27.'de verilmiştir.

Tablo 27. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İşyerindeki Çalışma Pozisyonlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Çalışma Pozisyonu	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	Yönetici Hemşire	8	15.87	5.46	3.148	0.369
	Servis Sorumlusu	88	14.27	3.38		
	Servis Hemşiresi	186	14.02	3.29		
	Diğer	28	14.96	2.78		
Ast Üst İlişkileri	Yönetici Hemşire	8	17.00 ^{ab}	4.69	10.224	0.017*
	Servis Sorumlusu	88	15.02 ^{ab}	3.32		
	Servis Hemşiresi	186	14.43 ^a	3.59		
	Diğer	28	16.35 ^b	3.26		
Kişilik	Yönetici Hemşire	8	9.37	2.82	1.907	0.592
	Servis Sorumlusu	88	10.25	2.65		
	Servis Hemşiresi	186	9.92	2.31		
	Diğer	28	10.57	2.57		
Statü	Yönetici Hemşire	8	10.75	2.71	.479	0.924
	Servis Sorumlusu	88	10.38	2.41		
	Servis Hemşiresi	186	10.26	2.45		
	Diğer	28	10.60	2.13		
Zeka Ve Yetenek	Yönetici Hemşire	8	16.25	4.39	1.970	.579
	Servis Sorumlusu	88	17.79	3.67		
	Servis Hemşiresi	186	17.32	3.51		
	Diğer	28	17.14	3.13		
Ödüller Ve Özendirme	Yönetici Hemşire	8	3.87	.83	7.960	0.047*
	Servis Sorumlusu	88	2.94	1.15		
	Servis Hemşiresi	186	2.89	1.15		
	Diğer	28	3.32	1.09		
Kararlara Katılma	Yönetici Hemşire	8	9.87	2.69	9.004	0.029*
	Servis Sorumlusu	88	8.85	2.55		
	Servis Hemşiresi	186	8.17	2.68		
	Diğer	28	9.28	2.47		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Yönetici Hemşire	8	14.00	3.89	3.178	0.365
	Servis Sorumlusu	88	13.79	3.78		
	Servis Hemşiresi	186	14.30	3.35		
	Diğer	28	13.32	2.81		
Fiziksel Koşullar	Yönetici Hemşire	8	17.12	3.04	8.783	0.032*
	Servis Sorumlusu	88	16.04	3.30		
	Servis Hemşiresi	186	15.16	3.16		
	Diğer	28	14.57	3.69		
İletişim	Yönetici Hemşire	8	17.37	4.74	2.935	0.402
	Servis Sorumlusu	88	16.10	3.70		
	Servis Hemşiresi	186	15.63	4.06		
	Diğer	28	15.21	3.67		
Toplam İş Doyumu		310	382.4	122.32		

* p<0.05

a,b: Aynı sütunda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin işyerlerindeki çalışma pozisyonları ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında ast-üst ilişkileri, ödüller ve özendirme, kararlara katılma ve fiziksel koşullar alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin yönetici hemşire pozisyonu göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 28. 'de verilmiştir.

Tablo 28. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yönetici Hemşire Pozisyonu Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Yönetici Hemşire Pozisyonu	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	Servis Sorumlusu	87	14.27	3.40	3.999	0.135
	Başhemşire	2	19.50	.70		
Ast Üst İlişkileri	Başhemşire Yardımcısı	6	14.66	5.88	1.000	0.607
	Servis Sorumlusu	87	15.04	3.33		
Kişilik	Başhemşire	2	16.50	3.53	3.687	0.158
	Başhemşire Yardımcısı	6	17.16	5.30		
Statü	Servis Sorumlusu	87	10.25	2.66	1.679	0.432
	Başhemşire	2	6.00	2.82		
Zeka Ve Yetenek	Başhemşire Yardımcısı	6	10.50	1.87	4.376	0.112
	Servis Sorumlusu	87	10.39	2.43		
Ödüller Ve Özendirme	Başhemşire	2	9.00	1.41	4.505	0.105
	Başhemşire Yardımcısı	6	11.33	2.87		
Kararlara Katılma	Servis Sorumlusu	87	17.79	3.69	.555	0.758
	Başhemşire	2	12.00	1.41		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Başhemşire Yardımcısı	6	17.66	4.13	1.776	0.411
	Servis Sorumlusu	87	2.95	1.16		
Fiziksel Koşullar	Başhemşire	2	3.50	.70	1.261	0.532
	Başhemşire Yardımcısı	6	4.00	.89		
İletişim	Servis Sorumlusu	87	8.87	2.56	3.913	0.141
	Başhemşire	2	9.00	1.41		
	Başhemşire Yardımcısı	6	10.16	3.06	1.776	0.411
	Servis Sorumlusu	87	13.74	3.77		
	Başhemşire	2	11.00	4.24	1.261	0.532
	Başhemşire Yardımcısı	6	15.00	3.57		
	Servis Sorumlusu	87	16.01	3.30	3.913	0.141
	Başhemşire	2	16.00	4.24		
	Başhemşire Yardımcısı	6	17.50	2.94	3.913	0.141
	Servis Sorumlusu	87	16.16	3.68		
	Başhemşire	2	21.50	2.12	3.913	0.141
	Başhemşire Yardımcısı	6	16.00	4.64		
Toplam İş Doyumu		95	383.44	87.71		

Araştırmaya katılan hemşirelerin yönetici hemşire pozisyonu ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim alma durumlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 29.'da verilmiştir.

Tablo 29. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitim Alma Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Hizmet içi Eğitim Alma Durumu	Sayı	$\bar{X}$	S	U	P
Terfi Ve İlerleme	Evet	254	14.25	3.31	6982.000	0.830
	Hayır	56	14.07	3.51		
Ast Üst İlişkileri	Evet	254	14.97	3.51	6435.500	0.263
	Hayır	56	14.25	3.76		
Kişilik	Evet	254	10.15	2.42	6277.500	0.165
	Hayır	56	9.62	2.51		
Statü	Evet	254	10.22	2.41	6062.500	0.081
	Hayır	56	10.89	2.34		
Zeka Ve Yetenek	Evet	254	17.48	3.53	6481.000	0.296
	Hayır	56	17.10	3.61		
Ödüller Ve Özendirme	Evet	254	2.98	1.13	6881.500	0.693
	Hayır	56	2.89	1.23		
Kararlara Katılma	Evet	254	8.56	2.53	6729.500	0.526
	Hayır	56	8.28	3.16		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Evet	254	14.05	3.48	7025.000	0.885
	Hayır	56	14.10	3.30		
Fiziksel Koşullar	Evet	254	15.64	3.15	5587.500	0.012*
	Hayır	56	14.33	3.63		
İletişim	Evet	254	15.98	3.83	5869.000	0.040*
	Hayır	56	14.83	4.33		
Toplam İş Doyumu		310	244.64	60.68		

* p<0.05

Araştırmaya katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim alma durumları ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında fiziksel koşullar ile iletişim alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin almış oldukları hizmet içi eğitimi yeterli bulma düzeylerine göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 30.'da verilmiştir.

Tablo 30. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Almış Oldukları Hizmet İçi Eğitimi Yeterli Bulma Düzeylerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Hizmet içi Eğitimi Yeterli Bulma Düzeyi	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	Çok Yeterli	18	15.11	3.04	7.982	0.092
	Yeterli	89	14.60	3.59		
	Orta Düzeyde	118	13.80	3.08		
	Kötü	23	15.00	3.42		
Ast Üst İlişkileri	Çok Kötü/Yetersiz	6	12.66	2.94	11.956	0.018*
	Çok Yeterli	18	16.83 ^a	3.09		
	Yeterli	89	15.55 ^{ab}	3.48		
	Orta Düzeyde	118	14.38 ^b	3.29		
Kişilik	Kötü	23	14.69 ^{ab}	3.75	4.017	0.404
	Çok Kötü/Yetersiz	6	13.50 ^{ab}	5.89		
	Çok Yeterli	18	10.05	1.89		
	Yeterli	89	10.31	2.58		
Statü	Orta Düzeyde	118	9.87	2.39	4.499	0.343
	Kötü	23	10.86	2.32		
	Çok Kötü/Yetersiz	6	11.00	2.28		
	Çok Yeterli	18	10.27	2.10		
Zeka Ve Yetenek	Yeterli	89	10.29	2.53	2.966	0.563
	Orta Düzeyde	118	10.23	2.35		
	Kötü	23	9.60	2.51		
	Çok Kötü/Yetersiz	6	11.16	2.48		
Ödüller Ve Özendirme	Çok Yeterli	18	18.27	3.00	7.236	0.124
	Yeterli	89	17.55	3.55		
	Orta Düzeyde	118	17.52	3.45		
	Kötü	23	16.39	4.40		
Kararlara Katılma	Çok Kötü/Yetersiz	6	17.50	2.50	8.278	0.082
	Çok Yeterli	18	2.88	1.13		
	Yeterli	89	3.16	1.02		
	Orta Düzeyde	118	2.81	1.16		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Kötü	23	3.08	1.31	0.662	0.956
	Çok Kötü/Yetersiz	6	3.66	1.03		
	Çok Yeterli	18	9.50	2.14		
	Yeterli	89	9.03	2.57		
Fiziksel Koşullar	Orta Düzeyde	118	8.22	2.46	6.900	0.141
	Kötü	23	7.95	2.85		
	Çok Kötü/Yetersiz	6	7.66	1.63		
	Çok Yeterli	18	14.05	3.55		
İletişim	Yeterli	89	14.12	3.49	3.487	0.480
	Orta Düzeyde	118	14.10	3.53		
	Kötü	23	13.78	3.17		
	Çok Kötü/Yetersiz	6	13.16	4.26		
İletişim	Çok Yeterli	18	16.77	2.88	3.487	0.480
	Yeterli	89	15.79	2.76		
	Orta Düzeyde	118	15.19	3.42		
	Kötü	23	16.60	2.95		
İletişim	Çok Kötü/Yetersiz	6	15.16	3.71	3.487	0.480
	Çok Yeterli	18	16.55	3.71		
	Yeterli	89	15.93	3.99		
	Orta Düzeyde	118	16.18	3.77		
İletişim	Kötü	23	14.91	3.44	3.487	0.480
	Çok Kötü/Yetersiz	6	15.16	4.66		
Toplam İş Doyumu		254	476.27	146.49		

* p<0.05

a,b: Aynı sütunda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin almış oldukları hizmet içi eğitimi yeterli bulma düzeylerine göre iş doyumu puanları karşılaştırıldığında ast-üst ilişkileri alt boyunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin almış oldukları eğitimi yeterli bulma düzeylerine göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 31.'de verilmiştir.

Tablo 31. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Almış Oldukları Eğitimi Yeterli Bulma Düzeylerine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Okul Eğitimlerini Yeterli Bulma Düzeyi	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	Çok Yeterli	33	14.12	3.26	2.711	0.607
	Yeterli	133	14.30	3.48		
	Orta Düzeyde	116	13.95	3.16		
	Kötü	19	15.21	3.69		
	Çok Kötü/Yetersiz	9	14.88	3.44		
Ast Üst İlişkileri	Çok Yeterli	33	14.81	3.14	.500	0.973
	Yeterli	133	14.93	3.70		
	Orta Düzeyde	116	14.65	3.54		
	Kötü	19	15.36	3.26		
	Çok Kötü/Yetersiz	9	14.88	4.45		
Kişilik	Çok Yeterli	33	9.78	2.31	2.196	0.700
	Yeterli	133	10.22	2.39		
	Orta Düzeyde	116	9.98	2.57		
	Kötü	19	10.21	2.39		
	Çok Kötü/Yetersiz	9	9.33	2.44		
Statü	Çok Yeterli	33	10.00	2.52	6.150	0.188
	Yeterli	133	10.63	2.44		
	Orta Düzeyde	116	10.03	2.33		
	Kötü	19	11.00	2.16		
	Çok Kötü/Yetersiz	9	9.88	2.71		
Zeka Ve Yetenek	Çok Yeterli	33	17.33	3.68	2.184	0.702
	Yeterli	133	17.37	3.70		
	Orta Düzeyde	116	17.28	3.40		
	Kötü	19	18.00	2.72		
	Çok Kötü/Yetersiz	9	18.77	4.20		
Ödüller Ve Özendirme	Çok Yeterli	33	3.15	1.14	6.457	0.168
	Yeterli	133	2.83	1.12		
	Orta Düzeyde	116	2.99	1.15		
	Kötü	19	3.31	1.24		
	Çok Kötü/Yetersiz	9	3.33	1.22		
Kararlara Katılma	Çok Yeterli	33	8.27	2.45	4.735	0.316
	Yeterli	133	8.18	2.75		
	Orta Düzeyde	116	8.92	2.61		
	Kötü	19	8.31	2.33		
	Çok Kötü/Yetersiz	9	9.44	2.69		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Çok Yeterli	33	13.27	3.85	2.694	0.610
	Yeterli	133	14.32	3.50		
	Orta Düzeyde	116	13.99	3.32		
	Kötü	19	13.94	3.06		
	Çok Kötü/Yetersiz	9	14.33	3.70		
Fiziksel Koşullar	Çok Yeterli	33	15.33	3.79	0.308	0.989
	Yeterli	133	15.37	3.44		
	Orta Düzeyde	116	15.46	3.04		
	Kötü	19	15.57	2.91		
	Çok Kötü/Yetersiz	9	15.11	2.97		
İletişim	Çok Yeterli	33	16.00	4.25	1.618	0.806
	Yeterli	133	15.63	3.69		
	Orta Düzeyde	116	15.68	4.07		
	Kötü	19	16.31	4.11		
	Çok Kötü/Yetersiz	9	17.11	4.88		
Toplam İş Doyumu		310	623.05	150.36		

Araştırmaya katılan hemşirelerin almış oldukları eğitimi yeterli bulma düzeylerine göre iş doyumu puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleği kendi seçme durumlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 32.'de verilmiştir.

Tablo 32. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleği Kendi Seçme Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Mesleği Kendi Seçme Durumu	Sayı	$\bar{X}$	S	U	P
Terfi Ve İlerleme	Evet	245	14.23	3.47	7827.000	0.832
	Hayır	65	14.18	2.87		
Ast Üst İlişkileri	Evet	245	14.97	3.58	7129.000	0.193
	Hayır	65	14.33	3.48		
Kişilik	Evet	245	10.20	2.51	6535.000	0.025*
	Hayır	65	9.52	2.12		
Statü	Evet	245	10.53	2.39	6062.500	0.003*
	Hayır	65	9.61	2.37		
Zeka Ve Yetenek	Evet	245	17.78	3.50	5544.500	0.000*
	Hayır	65	16.03	3.39		
Ödüller Ve Özendirme	Evet	245	3.02	1.15	6903.000	0.086
	Hayır	65	2.76	1.11		
Kararlara Katılma	Evet	245	8.54	2.66	7804.500	0.804
	Hayır	65	8.38	2.63		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Evet	245	14.26	3.39	6678.000	0.044*
	Hayır	65	13.32	3.57		
Fiziksel Koşullar	Evet	245	15.66	3.25	6351.500	0.012*
	Hayır	65	14.44	3.20		
İletişim	Evet	245	15.94	4.00	6947.500	0.113
	Hayır	65	15.15	3.66		
Toplam İş Doyumu		310	242.85	58.3		

* p<0.05

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleği kendileri seçme durumlarına göre iş doyumu puanları incelendiğinde kişilik, statü, zekâ ve yetenek, birlikte çalışan işgörenler ve fiziksel koşullar alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleği isteyerek seçme durumlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 33.'de verilmiştir.

Tablo 33. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleği İsteyerek Seçme Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	Sayı	$\bar{X}$	S	U	P
Terfi Ve İlerleme	Evet	205	14.08	3.51	9954.000	0.276
	Hayır	105	14.50	3.00		
Ast Üst İlişkileri	Evet	205	15.03	3.48	9782.000	0.187
	Hayır	105	14.45	3.71		
Kişilik	Evet	205	10.44	2.45	7900.000	0.000*
	Hayır	105	9.31	2.27		
Statü	Evet	205	10.59	2.45	8950.000	0.014*
	Hayır	105	9.86	2.27		
Zeka Ve Yetenek	Evet	205	17.81	3.56	8495.000	0.002*
	Hayır	105	16.63	3.38		
Ödüller Ve Özendirme	Evet	205	3.01	1.13	10041.000	0.315
	Hayır	105	2.88	1.17		
Kararlara Katılma	Evet	205	8.60	2.76	10273.000	0.509
	Hayır	105	8.32	2.42		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Evet	205	14.37	3.45	9009.000	0.018*
	Hayır	105	13.46	3.37		
Fiziksel Koşullar	Evet	205	15.59	3.38	9750.000	0.173
	Hayır	105	15.04	3.04		
İletişim	Evet	205	16.00	4.08	9600.000	0.118
	Hayır	105	15.32	3.63		
Toplam İş Doyumu		310	245.29	58.51		

* p<0.05

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleği isteyerek seçme durumlarına göre iş doyumu puanları incelendiğinde, kişilik, statü, zekâ ve yetenek ve birlikte çalışan işgörenler alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmıştır. (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılmayı düşünme durumlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 34.'de verilmiştir.

Tablo 34. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İşten Ayrılmayı Düşünme Durumlarına Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu	Sayı	$\bar{X}$	S	KW	P
Terfi Ve İlerleme	Düşünmedim	152	14.53	3.38	1.147	0.564
	Düşündüm	135	13.89	3.32		
	Düşünüyorum	23	14.08	3.20		
Ast Üst İlişkileri	Düşünmedim	152	15.61 ^a	3.37	12.703	0.002*
	Düşündüm	135	14.00 ^b	3.65		
	Düşünüyorum	23	14.65 ^{ab}	3.29		
Kişilik	Düşünmedim	152	10.24	2.52	3.711	0.156
	Düşündüm	135	9.95	2.39		
	Düşünüyorum	23	9.47	2.23		
Statü	Düşünmedim	152	10.44	2.36	0.763	0.683
	Düşündüm	135	10.27	2.52		
	Düşünüyorum	23	10.13	2.11		
Zeka Ve Yetenek	Düşünmedim	152	17.77	3.30	2.940	0.230
	Düşündüm	135	17.13	3.70		
	Düşünüyorum	23	16.69	4.02		
Ödüller Ve Özendirme	Düşünmedim	152	3.15 ^a	1.05	7.443	0.024*
	Düşündüm	135	2.76 ^b	1.22		
	Düşünüyorum	23	3.00 ^{ab}	1.16		
Kararlara Katılma	Düşünmedim	152	8.97 ^a	2.61	7.675	0.022*
	Düşündüm	135	8.01 ^b	2.61		
	Düşünüyorum	23	8.39 ^{ab}	2.75		
Birlikte Çalışan İşgörenler	Düşünmedim	152	14.20	3.50	1.564	0.458
	Düşündüm	135	13.94	3.52		
	Düşünüyorum	23	13.86	2.65		
Fiziksel Koşullar	Düşünmedim	152	15.44	3.18	2.357	0.308
	Düşündüm	135	15.21	3.46		
	Düşünüyorum	23	16.34	2.60		
İletişim	Düşünmedim	152	15.94	3.99	1.826	0.401
	Düşündüm	135	15.74	3.91		
	Düşünüyorum	23	14.82	3.83		
Toplam İş Doyumu		310	135.49	87.4		

* p<0.05

a,b: Aynı sütunda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılmayı düşünme durumlarına göre iş doyumunu puanları incelendiğinde, ast-üst ilişkileri, ödüller ve özendirme ve kararlara katılma alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermiştir. (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 35.'de verilmiştir.

Tablo 35. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı (n=310)

Örgütsel Bağlılık Alt Ölçekleri	Madde Sayısı	$\bar{X}$	S
Duygusal Bağlılık	6	17,93	4,44
Devamlılık Bağlılığı	6	14,49	3,38
Normatif Bağlılık	6	17,76	4,14
Toplam Örgütsel Bağlılık	18	50,18	11,96

Tablo 35'e göre araştırmaya katılan hemşirelerin duygusal bağlılık ölçeğinde en yüksek örgütsel bağlılık puanına, devamlılık bağlılığı alt ölçeğinde ise en düşük örgütsel bağlılık puanına sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş, eğitim durumu, medeni durum, evlilik yılı, eş eğitim durumu, eş meslek, aylık gelir ve gelirden faydalanan kişi sayısı değişkenlerine göre örgütsel bağlılık alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 36.'da verilmiştir.

Tablo 36. Hemşirelerin Bazı Demografik Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

Değişken	Duygusal Bağlılık						Devamlılık Bağlılığı					Normatif Bağlılık				
	Sayı	$\bar{X}$	S	F	P	r	$\bar{X}$	S	F	p	r	$\bar{X}$	S	F	p	r
Yaş																
18-25	144	17.88	4.72	2.763	0.065	0.070	14.43	3.66	.070	0.933	0.021	17.81	4.13	1.274	0.281	0.032
26-33	117	17.46	4.25				14.52	3.12				17.39	4.24			
34-41	49	19.22	3.85				14.63	3.23				18.51	3.90			
Eğitim Dur.																
Sağlık Meslek Lisesi Önlisans	101	18.00	4.43	2.132	0.096	-	14.59	3.34	1.740	0.159	-	17.93	4.09	2.611	0.052	-
Lisans	99	18.71	4.44				14.92	3.43				18.40	3.95			
Lisans	103	17.17	4.27				13.92	3.34				17.17	4.14			
Diğer	7	17.14	5.92				15.42	3.59				15.00	5.97			
Medeni Dur																
Evli	155	18.18	4.25	1.00	0.369	-	14.62	3.20	0.228	0.796	-	17.89	4.13	0.293	0.746	-
Bekar	149	17.61	4.64				14.36	3.60				17.59	4.16			
Dul/Boşanmış	6	19.50	4.03				14.50	2.88				18.50	4.41			
Evlilik Yılı																
1 Yıldan Az	14	17.14 ^b	2.95	3.674	0.007*	0.226	14.00	2.68	2.026	0.094	0.169	16.42	5.13	2.293	0.062	0.201
1-5	73	17.95 ^b	4.47				14.50	3.07				17.71	3.91			
6-10	46	17.52 ^b	4.06				14.19	3.16				17.78	4.35			
11-15	15	20.13 ^{ab}	3.97				16.06	3.86				18.66	3.06			
16 Ve Üstü	7	22.85 ^a	1.86				16.85	3.28				21.85	2.96			
Eş Eğitim Durumu																
İlköğretim	7	19.28	4.30	1.143	0.334	-	16.14	3.02	1.565	0.200	-	20.85	3.28	1.542	0.206	-
Lise Mezunu	25	19.20	4.03				15.56	3.74				18.44	4.14			
Üniversite Mezunu	104	18.08	4.44				14.32	2.95				17.60	4.01			
Diğer	19	17.00	3.26				14.47	3.67				17.68	4.85			
Eş Meslek																
Memur	112	18.05	4.27	0.672	0.570	-	14.37	3.02	1.366	0.255	-	17.75	4.17	0.319	0.811	-
Serbest Meslek	18	19.50	4.11				14.94	3.99				17.77	4.25			
İşçi	1	17.00	.				12.00	.				19.00	.			
Çalışmıyor	24	17.87	4.34				15.66	3.31				18.62	4.05			
Aylık Gelir																
500-1499	156	17.49	4.63	1.387	0.247	0.062	14.40	3.64	1.071	0.362	-	17.68	4.17	0.172	0.915	-
1500-2499	90	18.66	3.81				14.60	2.71			0.001	18.02	3.96			0.002
2500-3499	36	17.80	4.88				15.22	3.82				17.55	3.96			
3500 Ve Üzeri	28	18.25	4.60				13.75	3.25				17.64	4.94			
Gelirden Fay Kisi Sayı																
1-2	84	18.21	4.37	0.300	0.741	-	14.78	3.56	1.365	0.257	0.001	17.96	4.13	.648	0.524	-
3-4	141	17.74	4.29			0.010	14.14	3.48				17.90	4.22			0.057
5 Ve Üzeri	85	17.98	4.77				14.78	3.01				17.32	4.04			

* p<0.05

a,b: Aynı sütunda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşı ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin evlilik yıllarına göre örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin eş eğitim durumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin eşlerinin meslekleri ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin aylık gelirleri ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin gelirden faydalanan kişi sayısı ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birim, meslek yılı, çalışma yılı, nöbet tutma sıklığı, baktıkları ortalama hasta sayısı, işyerindeki konum, işyerindeki çalışma pozisyonu değişkenlerine göre örgütsel bağlılık alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37. Hemşirelerin Meslek Yaşamlarına Ait Bazı Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

Değişken	Duygusal Bağlılık						Devamlılık Bağlılığı						Normatif Bağlılık			
	Sayı	$\bar{X}$	S	F	P	r	$\bar{X}$	S	F	p	r	$\bar{X}$	S	F	P	r
Çalıştıkları Birim İdari	6	22.50	2.8	1.83	0.092	-	16.00 _{ab}	2.6	2.40	0.028	-	22.5 _{0^a}	4.8	2.57	0.019	-
Dahili	10	17.62 ₈	4.2	5			13.75 ₈	2.8	6	*		17.7 ₄	3.9	4	*	
Cerrahi	98	17.43 ₃	4.8				14.54 ₂	3.9				16.9 _{1^b}	4.3			
Ameliyathane	29	18.55 ₃	4.3				15.65 ₂	3.0				18.9 _{3^b}	3.5			
Poliklinik	13	19.69 ₇	4.1				16.46 ₅	2.4				18.1 ₄	4.0			
Acil Servis	37	18.24 ₁	3.9				14.62 ₃	3.6				18.3 ₉	3.7			
Yoğun Bakım	23	18.04 ₅	4.4				14.52 ₆	3.1				17.6 _{7^b}	4.2			
Meslek Yılı			3				14.52 ₈					17.6 _{0^b}	4.2			
1 Yıldan Az	38	17.05 ₆	4.4	1.63	0.165	0.11	14.78 ₄	3.4	.555	0.696	0.01	16.8 ₁	4.3	1.63	0.165	0.07
1-5	17	17.87 ₄	4.4	6		4	14.33 ₄	3.6			5	17.9 ₀	4.1	7		9
6-10	61	18.11 ₇	4.2				14.77 ₃	2.9				17.4 ₄	3.8			
16-20	16	20.37 ₈	3.0				15.18 ₉	3.3				19.7 ₅	3.0			
Çalışma Yılı			3													
1 Yıldan Az	91	17.72 ₁	4.6	0.41	0.796	0.00	14.41 ₉	3.3	0.66	0.617	-	17.0 ₀	4.3	1.36	0.247	0.06
1-5	19	18.12 ₄	4.3	8		4	14.50 ₃	3.4	5		0.00	18.1 ₇	4.0	3		4
6-10	15	17.00 ₅	3.8				15.53 ₇	2.8			3	17.2 ₀	4.6			
11-15	7	17.14 ₇	6.7				13.57 ₉	3.6				17.2 ₈	4.3			
16 Ve Üstü	2	19.50 ₆	.70				12.50 ₉	.70				18.0 ₀	.00			
Nöbet Tutma Sıklığı																
Haftada 1-2 Kez	12	17.55 ₉	4.1	3.82	0.023	0.07	14.86 ₂	3.0	1.50	0.225	-	17.4 ₀	3.8	2.04	0.132	0.13
Haftada 3 Ve Üçten Fazla	56	16.32 ₉	4.4	0	*	2	13.98 ₈	3.7	4		0.03	17.5 ₅	4.6	3		4
Ayda 1-2 Kez	32	18.90 ₆	4.3				14.18 ₈	3.8				19.0 ₃	3.7			
Bakımlar ort			3													
1-20	24	17.67 ₄	4.5	1.83	0.106	0.14	14.34 ₀	3.4	0.60	0.698	0.09	17.5 ₇	4.3	1.19	0.312	0.09
21-40	30	18.40 ₂	4.5	2		5	14.86 ₄	4.0	2		3	18.5 ₀	4.1	4		9
41-60	14	18.21 ₃	3.6				14.71 ₇	2.6				17.5 ₆	2.3			
61-80	11	19.72 ₂	3.0				15.54 ₇	2.9				17.6 ₀	2.8			
81 Ve Üstü	8	19.00 ₃	3.8				15.62 ₇	1.9				19.6 ₃	2.5			
Hasta Bakımlar	3	24.00 ₅	1.0				15.33 ₇	1.5				21.6 ₆	3.7			
İşyerindeki Konum																
Kadrolu	67	18.07 ₂	4.4	0.34	0.707	-	14.41 ₇	3.3	0.35	0.704	-	17.8 ₉	4.1	0.22	0.801	-
Geçici(Sözleşmeli)	21	17.97 ₈	4.4	7			14.45 ₇	3.3	2			17.6 ₉	4.1	2		
Diğer	25	17.24 ₉	4.3				15.04 ₀	3.8				18.2 ₇	4.5			
Çalışma Pozis.																
Yönetici	8	21.25 ₉	3.9	5.81	0.001		15.12 ₀	3.9	1.04	0.375		21.5 _{0^a}	4.7	4.31	0.005	-
Hemşire Servis Sorumlusu	88	19.04 ₆	4.5	6	*		14.79 ₃	3.4	0			18.1 _{0^b}	3.9	6	*	
Servis	18	17.15 ₆	4.2				14.23 ₃	3.3				17.2 ₇	4.1			
Hemşiresi	6	18.75 ₈	4.0				15.14 ₃	3.4				19.0 _{5^b}	3.6			
Diğer	28	18.75 ₇	4.0									19.0 _{3^b}	3.6			

* p<0.05

a,b: Aynı sütunda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birim ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin meslek yılları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumdaki çalışma yılları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin nöbet tutma sıklığı ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin baktıkları ortalama hasta sayısı ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin işyerindeki konumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin işyerindeki çalışma pozisyonları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin yönetici hemşire pozisyonu, hizmet içi eğitim yeterli bulma düzeyi, okul eğitimini yeterli bulma düzeyi ve işten ayrılmayı düşünme durumu değişkenlerine göre örgütsel bağlılık alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 38.'de varılmıştır.

Tablo 38. Hemşirelerin Yönetici Hemşire Pozisyonu, Hizmet İçi eğitim Yeterli Bulma Düzeyi, Okul Eğitimini Yeterli Bulma Düzeyi ve İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu Değişkenlerine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

Değişken	Duygusal Bağlılık						Devamlılık Bağlılığı					Normatif Bağlılık				
	Sayı	$\bar{X}$	S	F	P	r	$\bar{X}$	S	F	P	r	$\bar{X}$	S	F	P	r
Yönetici Hemşire Servis Sorumlusu	87	19.01 ^{ab}	4.58	3.576	0.032*	-	14.86	3.40	0.107	0.899		18.11	3.95	3.654	0.030*	-
Başhemşire	2	15.00 ^b	.00				16.00	.00				18.00	4.24			
Başhemşire Yardımcısı	6	23.33 ^a	1.21				14.83	4.57				22.66	4.63			
Hizmet içi EğiYet																
Çok Yeterli	18	19.11	3.16	0.724	0.576	-	15.50	1.91	1.223	0.301	-	18.77	3.91	0.338	0.852	-
Yeterli	89	17.95	4.24				14.29	3.08				17.68	4.24			
Orta Düzeyde	118	17.90	4.45				14.98	3.44				17.69	4.14			
Kötü	23	17.95	5.05				13.95	3.57				17.43	4.69			
Çok Kötü/Yetersiz	6	20.33	3.93				14.00	2.44				17.16	3.76			
Okul EğiYet.Bul.																
Çok Yeterli	33	17.60	4.31	0.304	0.875	-	15.84	2.99	2.032	0.090	-	17.33	3.72	2.023	0.091	-
Yeterli	133	17.94	4.57				14.15	3.36				17.12	4.16			
Orta Düzeyde	116	18.15	4.24				14.58	3.32				18.43	4.02			
Kötü	19	17.05	5.17				14.63	4.00				18.89	4.58			
Çok Kötü/Yetersiz	9	18.11	4.70				13.22	3.80				17.66	5.04			
İşten Ayrıl.Düşü.																
Düşünmedim	152	19.10 ^a	4.22	11.002	0.000*	-	14.82	3.47	1.900	0.151	-	18.60 ^a	3.90	7.266	0.001*	-
Düşündüm	135	16.76 ^b	4.43				14.29	3.28				17.13 ^{ab}	4.23			
Düşünüyorum	23	17.13 ^b	4.09				13.52	3.27				15.91 ^b	4.06			

* p<0.05

a,b: Aynı sütunda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin yönetici hemşire pozisyonu ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin almış oldukları hizmet içi eğitimi yeterli bulma durumu ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin almış oldukları eğitimi yeterli bulma düzeyleri ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılmayı düşünme durumu ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyet, çocuk durumu, çocuk sayısı, küçük çocuk sahibi olma durumu, çalıştıkları kurum, nöbet tutma durumu, çalışma saati, hizmet içi eğitimi alma durumu, mesleği kendi seçme durumu ve mesleği isteyerek seçme durumuna örgütsel bağlılık alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı Tablo 39.'da verilmiştir.

Tablo 39. Hemşirelerin Bazı Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

Değişken	Duygusal Bağlılık						Devamlılık Bağlılığı					Normatif Bağlılık				
	Sayı	$\bar{X}$	S	t	P	r	$\bar{X}$	S	T	p	r	$\bar{X}$	S	t	P	R
Cinsiyet																
Erkek	76	18.1	4.4	0.55	0.580	-	15.0	3.7	1.69	0.09	-	18.6	3.8	2.20	0.028	-
Kadın	23	17.8	4.4	3			14.3	3.2	0	2		17.4	4.2	8	*	
	4	5	4				1	4				7	0			
Çocuk Sah																
Evet	12	18.3	4.4	1.48	0.225	-	14.4	3.2	.019	0.89	-	18.1	4.2	1.88	0.170	-
Hayır	18	17.6	4.4	0			14.5	3.4		0		17.4	4.0	8		
	1	7	3				1	9				9	8			
Çocuk Say																
1-2	11	18.0	4.4	-	0.025	0.19	14.2	3.3	-	0.07	0.15	17.9	4.2	-	0.070	0.16
3 Ve Üzeri	6	20.9	4.4	2.27	*	8	16.0	2.2	1.81	3	9	20.1	3.0	1.82		0
	13	2	2	5			0	3	0			5	7	6		
KüçükÇocuk																
Evet	61	18.2	4.3	-	0.986	-	14.2	3.5	-	0.43	-	17.8	4.8	-	0.382	-
Hayır	68	18.3	4.5	0.01			14.6	2.9	0.77	8		18.4	3.5	0.87		
		0	3	7			7	7	8			5	2	7		
Çalıştık.Kur																
Devlet	19	18.0	4.2	0.45	0.653	-	14.6	3.4	1.17	0.24	-	17.5	4.0		0.157	-
Özel	11	17.7	4.7	0			14.2	3.2	0	3		18.2	4.2	1.41		
	4	8	6				0	5				0	8	8		
Nöbet Dur.																
Evet	21	17.4	4.3	-	0.003	-	14.5	3.3	0.25	0.79	-	17.6	4.1	-	0.641	-
Hayır	3	19.0	4.4	3.01	*		14.4	3.3	9	6		17.9	4.2	0.46		
	97	5	8	3			2	9				2	2	7		
Çalışma Saat																
40 Saat	11	18.4	4.3	1.43	0.153	-	14.4	3.6	-	0.80	-	17.6	4.2	-	0.715	-
40 Ve Üstü	5	17.6	4.5	2			14.5	3.2	.247	5		17.8	4.0	.366		
	11	0	2				3	7				5	8			
	5	6	0				3	1				3	6			
Hizmetiçi																
Evet	25	18.0	4.3	1.11	0.266	-	14.6	3.2	1.82	0.06	-	17.7	4.1	-	0.771	-
Hayır	4	17.3	4.8	5			13.7	3.9	8	8		17.9	3.9	0.29		
	56	3	8				5	6				1	7	1		
Meslek																
Evet	24	17.9	4.4	0.28	0.778	-	14.3	3.3	-	0.31	-	17.8	4.1	1.10	0.272	-
Hayır	5	17.8	4.3	3			14.8	3.3	1.01	0		17.2	4.1	1		
	65	0	1				7	6	7			6	5			
Meslek																
Evet	20	18.3	4.3	2.07	0.039	-	14.4	3.3	-	0.86	-	17.6	4.0	-	0.549	-
Hayır	5	17.2	4.5	8	*		14.5	3.5	.017	4		17.9	4.2	0.59		
	10	0	7				4	4	1			6	6	9		

* p<0.05

a,b: Aynı sütunda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyeti ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında normatif bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. ($p<0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk sahibi olma durumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin sahip oldukları çocuk sayıları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. ($p<0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin küçük çocuk sahibi olma durumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları kurum ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin nöbet tutma durumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma saatleri ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim alma durumu ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleği kendi seçme durumu ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleği isteyerek seçme durumu ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0.05$).

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

6.1 İş Doyumu Sonuçları

Araştırmamıza göre hemşirelerin iş doyumu alt ölçeklerinden “zekâ ve yetenek” ölçeğinde en çok doyuma sahip olduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla; “iletişim”, “fiziksel koşullar”, “ast-üst ilişkileri”, “terfi ve ilerleme”, “birlikte işgörenler” alt ölçekleri gelmektedir. Hemşirelerin iş doyumunu en az etkileyen alt ölçekler ise, “ödülleri ve özendirme”, “kararlara katılım” alt ölçekleridir. (Tablo 5)

Piyal ve ark (163)’nın SSK Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesinde sağlık çalışanları ve Tatlı(192)’nın Bingöl ili hekimleri üzerinde yaptıkları araştırmalarda en çok doyuma sahip oldukları iş doyumu alt ölçeği iletişim, en az doyuma sahip oldukları iş doyumu alt ölçeği ise ödüller ve özendirme olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular araştırmamızı desteklemektedir. Özel ve devlet hastanelerinde hemşirelerin ödüllendirilmesi iş doyumunu arttıracaktır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş doyum puanları ortalaması (123.58+2.97) bulunmuştur (Tablo 5).

GATA’da yapılan çalışmada, Albayrak ve Aslan (9) hemşirelerin genel iş doyumunu düzeyini, orta düzeyde (2,72) bulmuştur. Özaltın (157), hemşirelerin iş doyumunu orta düzeyde, Dalkıran (53) ise normalin altında, Bingöl (35) orta düzeyde 48.05+(11.77), tespit etmiştir. Pınar ve Arıkan (162) yaptıkları çalışmada, hemşirelerin yaklaşık olarak yarısının (% 40.3’ü), yaptıkları işten doyumlu olduğunu tespit etmiştir. Kangas (105) ve arkadaşları ise, İngiltere’deki bir hastanede, hemşirelerin iş doyumunu orta düzeyde saptamıştır.

Yürümezoğlu (215) klinik hemşirelerinin iş doyumunu orta düzeyde (2.79), Bayrak ve Bahçecik (28) düşük düzeyde, Durmuş (61) orta düzeyde (43.6) bulmuştur. Kaplanoğlu (107) çalışmasında yönetici hemşirelerin iş doyumunu orta düzeyde (3,42) bulmuştur.

Çalışmamızın sonuçlarıyla uyumlu olan Yürümezoğlu (215) çalışmasında da belirttiği gibi ülkemizde hemşirelerin çalışma koşullarından beklentilerinin karşılanmadığını ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin bireysel özellikleri, iş doyumlarını etkileyebilecek olası faktörler ile iş doyumunu anketinden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında elde edilen sonuçlar, çocuk sayısı, çalıştıkları kurum, hastanede çalışma süresi, çalışma saati, çalışma pozisyonu, gelir, gelirden faydalanan kişi, nöbet tutma durumu, nöbet tutma sıklığı, hizmet içi eğitim alma durumu, hizmet içi eğitimi yeterli bulma düzeyi, işten ayrılmayı düşünme durumu, ortalama hasta sayısı, mesleği kendi seçme durumu, vee mesleği isteyerek seçme durumu faktörlerinin istatistiksel olarak farklılık yarattığı saptandı.

Yaş- İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre iş doyumunu puanları arasında istatistiksel anlamlı farklılık saptanmadı (Tablo 6). Fakat 18-25 yaş arası hemşirelerde diğerlerine oranla en düşük iş doyum puan ortalaması bulundu. Ayrıca yaş arttıkça iş doyum puanının arttığı görülmüştür.

Benzer şekilde yapılan çalışmaların çoğunda da hemşirelerin yaşlarına göre iş doyumunu puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bizim çalışmamıza paralel olarak Yürümezoğlu (215), Ay ve Karakaya (19), Aksakal ve arkadaşları (6) iş doyumunun yaştan etkilenmediğini belirtmişlerdir.

Araştırmamıza paralel olarak Glenn ve ark.(82) yaş ve iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada; yaşı büyük çalışanların genç olanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Bunun en önemli nedeni ise, eğitim düzeyi yükseldikçe genç çalışanların işten beklentilerinin artmasına bağlı olarak iş doyumunun azalması olarak ifade edilmiştir. Benzer şekilde Aydın ve Kutlu (21), Kaplanoğlu (107) iş doyumunun yaşla arttığını saptamıştır. Aksayan (7), Aşti (16), Yürümezoğlu (215) hemşirelerin yaşlarına göre doyum düzeylerinde anlamlı farklılık olmadığını, ancak yaş arttıkça iş doyumunun arttığını, Pınar ve Arıkan (162), Albayrak ve Aslan (9), Özaltın ve ark. (157), Oflaslı ve ark. (149) yaş artışına paralel olarak iş doyumunun arttığını saptamışlardır.

Cinsiyet-İş doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre iş doyumu puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır(Tablo 7). Araştırmamızda erkeklerin iş doyum puan ortalaması kadınlarındakinden yüksek bulunmuştur. Araştırmada erkeklerin iş doyum düzeyinin yüksek çıkmasının nedeni kadınların iş dışında ev işleri ve çocukla uğraşmaları, erkeklerin ise daha çok iş yaşamıyla ilgilenmelerine bağlanabilir. Araştırmamız sonuçlarına paralel olarak Tatlı (192) iş doyumu ortalamaları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını, ancak erkeklerin toplam iş doyum ortalamasının kadınların toplam iş doyum ortalamasından yüksek olduğunu belirtmiştir.

Araştırmamız sonuçlarından farklı olarak Çalışkan (54) cinsiyet ile iş doyumu puanları arasında anlamlık farklılık bulmuştur. Clark (45), kadın ve erkeklerin iş doyumu arasındaki farklılıkları incelediği araştırması sonucunda kadınların iş doyumunun erkeklerden daha fazla olduğunu ifade etmektedir. Centres ve Bugental'ın (42) yaptıkları araştırmaya göre, kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek bulunduğu, bunun da kadınların işle ilgili sosyal faktörlere daha fazla önem vermeleri ile ilgili olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte, erkek çalışanların iş yaşamında kendilerini daha iyi ifade etmesi ve kendilerini kanıtlamaları için daha çok fırsat yakalaması, işe verdikleri değer dolayısıyla da iş doyumunun artmasını sağladığı şeklinde farklı bir görüş de söz konusudur(151).

Eğitim Durumu- İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumuna göre iş doyumu puanı karşılaştırıldığında, arada istatistiksel olarak anlamlılık saptanmadı (Tablo 8). Buna karşılık Güleç(90) sağlık meslek lisesi mezunlarının iş doyumunun daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Pınar ve Arıkan (162), Aşti (16) ise iş doyumunun Sağlık Meslek Lisesi mezunlarında daha düşük olduğunu bulmuştur. Albayrak ve Aslan (9) eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun da arttığını bulmuşlardır. Kocaman (122), Gözüm (85) ve Vara (202) da eğitim düzeyi artan hemşirelerin işten daha az doyum sağladıklarını ortaya koyan çalışmalar yapmıştır. Ancak araştırmamızda böyle bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Çalışmamızla paralel olarak Özaltın (157), Kaplanoğlu (107), Aksayan (7), Sever (179), Bayrak ve Bahçecik'in (29) çalışmalarında eğitim durumu ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır.

Medeni Durum-İş Doyumu: Hemşirelerin medeni durumuna göre iş doyumu puanı karşılaştırıldığında arada istatistiksel farklılık saptanmamıştır (Tablo 9). Fakat iş doyumu sırasıyla en yüksek dullarda, daha sonra sırasıyla evli ve bekârlarda görülmektedir. Çalışmamızla paralel olarak Kavla (113), Gözüm (85), Vara (202), Pınar ve Arıkan (162), Sever (179), Aksu ve ark.(8) , Çam ve ark. (50), Kaplanoğlu (107), Durmuş ve Günay (61) medeni durumla iş doyumu arasında anlamlı bir farkın olmadığını saptamışlardır.

Benzer şekilde Engin (64), Albayrak ve Aslan (9), Aştı (16), Özaltın (157), Aksayan'ın (7) çalışmalarında evli olanların iş doyumunun bekâr olanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Evlilik Yılı-İş Doyumu: Hemşirelerin evlilik yılına göre iş doyumu puanı karşılaştırıldığında arada istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 10).

Eş Eğitim Durumu-İş Doyumu: Hemşirelerin eş eğitim durumuna göre iş doyumu puanı karşılaştırıldığında arada istatistiksel olarak farklılık göstermemiştir (Tablo 11).

Eş Meslek-İş Doyumu: Hemşirelerin eşlerinin mesleklerine iş doyumu puanı karşılaştırıldığında arada istatistiksel olarak farklılık saptanmamıştır (Tablo 12)

Çocuk Durumu- İş Doyumu: Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre iş doyumu puanı istatistiksel olarak farklılık göstermemiştir (Tablo 13).

Benzer şekilde Güleç(90), Aksayan (7), Kaplanoğlu (107), Durmuş ve Günay (61)'ın çalışmalarında, çocuk sahibi olan ve olmayan hemşirelerin iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır.

Çocuk Sayısı-İş Doyumu: Hemşirelerin çocuk sayısı ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak farklılık saptanmıştır (Tablo 14). İş doyumunun ast-üst ilişkileri alt ölçeğinde farklılık bulunmuştur. Çocuk sayısı arttıkça iş doyumunun arttığı görülmüştür. Acar (2) yaptığı çalışmada, çalışanın sahip olduğu çocuk sayısının, özellikle kadın çalışanlarda iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini vurgulamıştır. Yapılan literatür taramasında çocuk sayısı ile iş doyumu arasındaki ilişkiye çok az kaynakta rastlanılmıştır.

Küçük Çocuk Sayısı-İş Doyumu: Hemşirelerin küçük çocuk sahibi olma durumuna göre iş doyumu puanı istatistiksel anlamlılık göstermemiştir (Tablo15).

Çalıştıkları Kurum- İş Doyumu: Araştırmaya katılanların görev yaptığı hastaneye göre iş doyumu puanları istatistiksel farklılık saptanmıştır. (Tablo 16). İş doyumunun alt ölçeklerinden terfi, ast-üst ilişkileri, statü, zekâ yetenek ve fiziksel koşullar alt boyutlarında farklılık görülmüştür. Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumu ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Aydın ve Kutlu (21) araştırmasında çalışılan kurum ile iş doyumu arasında anlamlı farklılık saptamıştır. Benzer olarak Durmuş ve Günay (61) çalışmalarında da özel hastanelerde çalışan hemşirelerde genel iş doyumu puan, kamu sektörüne bağlı kuruluşlarda çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. .

Çalışılan Birim- İş Doyumu: Araştırmamızda hemşirelerin görev yaptığı bölüme göre iş doyumu puanları anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Tablo 17) Araştırmamızda en yüksek doyuma sahip olanların idari birimlerde çalışanlar, en düşük doyuma sahip olanların ise cerrahi birimlerde çalışanlar olduğu görüldü.

Aksayan (7), Bayrak (29), Kaplanoğlu (107) ve Güleç(90) çalışmalarında çalışılan birim ile iş doyumu arasında anlamlı fark bulamadığı bulgusu araştırmamız

bulguları ile paralellik göstermektedir. Fakat Pınar ve Arıkan (162) iş doyumunun acil birimlerde çalışan hemşirelerde en yüksek olduğu, bunu cerrahi birimlerde çalışan hemşireler ve en düşük doyumun dâhili birimlerde çalışan hemşirelerin izlediği, ancak bölümler arasında anlamlı farklılığın olmadığını saptamıştır.

Meslek Yılı- İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin meslekte çalışma süresine göre iş doyumunu puan karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 18). Araştırmamıza paralel olarak çalışma süresinin iş doyumuna etkisinin incelendiği çalışmaların çoğunluğu, hemşirelerin toplam çalışma yıllarına göre iş doyumunu puanları arasında anlamlı fark olmadığını göstermektedir. Araştırmamızla paralel olarak; bazı çalışmalarda toplam çalışma yılı 10 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin iş doyumunu anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Güneş'in (94) bir üniversite hastanesinde yaptığı çalışmada, çalışma yılı 16 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin iş doyumunu puanları anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Pınar ve Arıkan (162), Albayrak ve Aslan (9), Oflaslı ve arkadaşları (149), Aydın ve Kutlu (21) meslekte çalışma süresi arttıkça iş doyum düzeyinin arttığını belirtmişlerdir. Erdem, Uğur, Kula ve Özkan (65) bir üniversite hastanesindeki genel servisler ve yoğun bakımlarda yaptıkları çalışmada ise hemşirelerin toplam çalışma yılı arttıkça iş doyumlarının azaldığı saptanmıştır.

Hastanede Çalışma Yılı-İş Doyumu: Araştırmadaki hemşirelerin hastanede çalışma süresine göre iş doyumunu puan karşılaştırıldığında, arada istatistiksel farklılık saptanmıştır (Tablo 19). İş doyumunun ast-üst ilişkileri alt boyutunda farklılık bulunmuştur.

Çalışma yılı 11-15 yıl arası olan hemşirelerin daha fazla iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür. Ancak farklı olarak Güleç(107)'un çalışmasında istatistiksel olarak farklılık saptanmamıştır.

Gelir Durumu- İş Doyumu: Araştırmadaki hemşirelerin gelir durumuna göre iş doyum puanı terfi ve ilerleme alt ölçeğinde istatistiksel farklılık göstermiştir (Tablo 20). Aynı zamanda iş doyum ölçeğinde en düşük alınan puanın ücret olduğu saptanmıştır. Bu bulgu hemşirelerin yaptıkları işe göre az ücret almalarından dolayı ücret konusunda en düşük doyum sağladıklarını düşündürmektedir.

Aksayan (7)'in, resmi kurumlarda çalışan hemşireler üzerinde yaptığı araştırma ve Bayrak'ın (29) çalışması ücretin iş doyum düzeyini istatistiksel olarak etkilemediği yönündedir. Aştı (16), Cimete ve ark. (44), McNeese (137), Pınar ve Arıkan (162) yaptıkları çalışmalarda ücretin çalışanlarda doyumsuzluğa yol açan faktörlerin başında geldiğini saptamaları bulgularımızı desteklemektedir.

Gelirden Faydalanan Kişi Sayısı-İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin aylık gelirden faydalanan kişi sayısı ile iş doyum puanları karşılaştırıldığında terfi ve ilerleme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Gelirden faydalanan kişi sayısı 1-2 olanlarda iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 21).

Nöbet Tutma Durumu-İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin nöbet tutma durumları ile iş doyum puanları karşılaştırıldığında ödüller ve özendirme ile kararlara katılma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Nöbet tutmayan hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 22).

Nöbet Tutma Sıklığı-İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin nöbet tutma sıklığı ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında birlikte çalışan işgörenler alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir (Tablo 23). Haftada 3 ve üstü nöbet tutanların birlikte çalışan işgörenler alt boyutunda daha yüksek doyuma sahip oldukları bulunmuştur.

Çalışma Saati-İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma saatleri ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında terfi ve ilerleme ile birlikte çalışan işgörenler alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 24). Haftada 40 saat ve üzeri çalışanlarda iş doyumu daha yüksek olarak görülmüştür. Durmuş ve Günay (61) çalışmasında, toplam çalışma süresinin iş doyumu puanına etkisi önemli bulunmamıştır..

Ortalama Hasta Sayısı-İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin baktıkları ortalama hasta sayısı ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında iletişim alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Hasta bakmayan hemşirelerin daha yüksek doyuma, günde ortalama 41-60 arası hasta bakan hemşirelerin en düşük doyuma sahip olduğu görülmüştür (Tablo 25).

İş Yerindeki Konum-İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin işyerindeki konumları ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (Tablo 26). Ancak kadrolu olarak çalışan hemşirelerin en yüksek doyuma sahip olduğu görülmüştür.

Çalışma Pozisyonu-İş Doyumu: Araştırmadaki hemşirelerin çalışma pozisyonu ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 27). İş doyumunun ast-üst ilişkileri, ödüller ve özendirme, kararlara katılma ve fiziksel koşullar alt boyutlarında farklılık görülmüştür.

Benzer şekilde Pınar ve Arıkan (162), Sever (179) çalışılan kurumdaki görevin iş doyumunu etkilediğini belirtmişlerdir. Yine benzer olarak Durmuş ve Günay (61) çalışmalarında yönetici hemşirelerin doğrudan hasta bakım hizmeti veren hemşirelerden daha yüksek bulmuşlardır.

Yönetici Hemşire Pozisyonu-İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin yönetici hemşire pozisyonu ile iş doyumunu puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (Tablo 28).

Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu-İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin Hizmet İçi Eğitim Alma Durumları ile iş doyumunu puanları karşılaştırıldığında Fiziksel Koşullar ile İletişim alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 29)

Hizmet İçi Eğitimi Yeterli Bulma Düzeyi-İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin almış oldukları hizmet içi eğitimi yeterli bulma düzeylerine göre iş doyumunu puanları karşılaştırıldığında ast-üst ilişkileri alt boyunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 30).

Almış Oldukları Eğitimi Yeterli Bulma Düzeyi-İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin almış oldukları eğitimi yeterli bulma düzeylerine göre iş doyumunu puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (Tablo 31).

Mesleği Kendi Seçme-İş Doyumu: Araştırmadaki hemşirelerin hemşireliği kendi seçme durumuna göre iş doyumunu puanı istatistiksel farklılık göstermiştir (Tablo 32). İş doyumunun alt boyutlarından kişilik, statü, zekâ ve yetenek , birlikte çalışan işgörenler ve fiziksel koşullar alt boyutlarında farklılık saptanmıştır.

Mesleği İsteyerek Seçme-İş Doyumu: Araştırmadaki hemşirelerin hemşireliği isteyerek seçme durumuna göre iş doyumu puanı istatistiksel farklılık göstermiştir (Tablo 33). İş doyumun alt boyutlarından kişilik, statü, zekâ ve yetenek ve birlikte çalışan işgörenler alt boyutlarında farklılık saptanmıştır. Benzer şekilde, Arıkan ve ark. (14)’na göre hemşireliği isteyerek seçen, özgüven ve özsaygı duyguları güçlü olan hemşirelerin, daha yüksek iş doyumu duymaları olası görünmektedir.

İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu-İş Doyumu: Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılmayı düşünme durumlarına göre iş doyumu puanları incelendiğinde, ast-üst ilişkileri, ödüller ve özendirme ve kararlara katılma alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermiştir (Tablo34). İşten ayrılmayı düşünmeyenlerin iş doyumu puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

6.2 Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ortalaması (50.18+11.96) bulunmuştur (Tablo 35). Araştırmamıza göre hemşirelerin örgütsel bağlılık alt ölçeklerinden “duygusal bağlılık” ölçeğinde en çok doyuma sahip olduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla; “normatif bağlılık”, “devamlılık bağlılığı”, alt ölçekleri gelmektedir (Tablo 35).

Yaş- Örgütsel bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşı ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 36). Ancak 34-41 yaş arası hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmamıza paralel olarak, Yılmaz (211) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılık puanını, 38 yaş ve üzerindeki diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmamızdan farklı olarak Cengiz'in (41) yapmış olduğu araştırmada ise, araştırmaya katılan hemşirelerin yaşları ilerledikçe örgütlerine olan bağlılıklarının azaldığı, bunun sebebinin ise gerek toplumun hemşirelik mesleğine bakış açısının gerekse de örgüt yönetiminin hemşirelerin taleplerini daha az dikkate alıyor olmalarına bağlı olarak, hemşirelerin yaşları ilerledikçe örgütlerine olan bağlılıklarını azaltıcı etki yapması olarak değerlendirilmiştir. Bu bulgular araştırmamız sonuçları ile paralellik göstermemektedir.

Cinsiyet-Örgütsel bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyeti ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında normatif bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Erkek hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının kadın hemşirelerden daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 39).

Araştırmamız bulgularından farklı olarak, Tatlı(192)'nın hekimler üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmamıştır. Ancak araştırmamız sonuçlarından farklı olarak kadınların toplam örgütsel puanın, erkeklerin toplam örgütsel puan ortalamasından daha yüksek olarak bulmuştur.

Eğitim Durumu- Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ancak önlisans mezunu hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 36). Luthans ve ark. (130) çalışmalarında yine hemşirelerin eğitim düzeylerinin örgütsel bağlılığı arttırdığını bulmuşlardır.

Medeni Durum- Örgütsel bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 36). Araştırmamızdan farklı olarak Tatl(192) hekimler üzerinde yaptığı çalışmada medeni durum ile duygusal bağlılık alt ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur.

Evlilik Yılı-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin evlilik yıllarına göre örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Evlilik yılı 16 yıl ve üstü olan hemşirelerin en yüksek örgütsel bağlılık puanına, evlilik yılı 1 yıldan az olan hemşirelerin ise en düşük örgütsel bağlılık puanına sahip olduğu görülmüştür (Tablo 36).

Eş Eğitim Durumu-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin eş eğitim durumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 36).

Eş Meslek-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin eşlerinin meslekleri ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 36).

Çocuk Durumu- Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk sahibi olma durumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Çocuk sahibi olan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 39).

Çocuk Sayısı-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin sahip oldukları çocuk sayıları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Çocuk sayısı 3 ve üzeri olan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının, çocuk sayısı 1-2 arası olan hemşirelerden daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 39).

Küçük Çocuk Sahibi Olma Durumu-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin küçük çocuk sahibi olma durumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Küçük çocuk sahibi olmayan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 39).

Çalıştıkları Kurum- Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları kurum ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir.

Sayısal olarak çok farklı olmamakla beraber devlet hastanelerinde görev yapan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanının, özel hastanelerde görev yapanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 39). Araştırmamıza paralel olarak Örs ve ark (155) hekimler ve hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığın hastane türüne göre farklılık göstermediğini belirtmişlerdir.

Çalışılan Birim- Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birim ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. En yüksek örgütsel bağlılık puanının idari birimlerde çalışanlarda olduğu, en düşük örgütsel bağlılık puanının da cerrahi birimlerde çalışanlarda olduğu görülmüştür (Tablo 37).

Meslek Yılı- Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin meslek yılları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak; meslekte çalışma süresi 16-20 yıl arası olan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu en düşük örgütsel bağlılık puanına sahip olanların ise meslekte çalışma süresi 1 yıldan az olanlarda olduğu görülmüştür. Meslekte çalışma yılı artmakla beraber örgütsel bağlılık puanları yükselmekle beraber, meslekte çalışma süresi 11-15 yıl arası olanlarda bir düşüş daha sonra da artış belirlenmiştir. Araştırmamızda meslek yılı arttıkça örgütsel bağlılığında artacağı şeklinde bir sonuca varılamamıştır (Tablo 37).

Luthans ve ark. (130)'da çalışmalarında mesleki kıdemin hemşirelerin bağlılık seviyesi üzerinde etkili olduğunu belirlemişlerdir. Buna karşın Tatlı (192) hekimler üzerinde yaptığı çalışmada hekimlerin toplam hizmet süresi ile örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Hastanede Çalışma Yılı-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumdaki çalışma yılları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (Tablo 37).

Gelir Durumu- Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin aylık gelirleri ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 36).

Gelirden Faydalanan Kişi Sayısı-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin gelirden faydalanan kişi sayısı ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (Tablo 36).

Nöbet Tutma Durumu-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin nöbet tutma durumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 39).

Çalışma şekillerine bakıldığında ise vardiya usulü çalışanların örgütsel bağlılıkları sürekli gündüz çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu da gösteriyor ki hemşirelerin, kendi kendilerini ve yapılacak işlerini yönetme fırsatını bulduklarında yani yetki sahibi olduklarını hissettiklerinde örgütlerine olan bağlılıklarının da arttığı söylenebilir (90).

Nöbet Tutma Sıklığı-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin nöbet tutma sıklığı ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 37).

Çalışma Saati-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma saatleri ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (Tablo 39).

Ortalama Hasta Sayısı-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin baktıkları ortalama hasta sayısı ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 37).

İş Yerindeki Konum-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin işyerindeki konumları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 37).

Çalışma Pozisyonu-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin işyerindeki çalışma pozisyonları ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir (Tablo 37).

Çalışılan pozisyona bakıldığında ise yönetici grubundaki hemşirelerin örgüte bağlılıklarının çalışan hemşirelere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir (110).

Yönetici Hemşire Pozisyonu-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin yönetici hemşire pozisyonu ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 38).

Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim alma durumu ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 39).

Hizmet İçi Eğitimi Yeterli Bulma Düzeyi-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin almış oldukları hizmet içi eğitimi yeterli bulma durumu ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir (Tablo 38).

Almış Oldukları Eğitimi Yeterli Bulma Düzeyi-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin almış oldukları eğitimi yeterli bulma düzeyleri ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 38).

Mesleği Kendi Seçme-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleği kendi seçme durumu ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 39).

Mesleği İsteyerek Seçme- Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleği isteyerek seçme durumu ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir (Tablo 39).

İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu-Örgütsel Bağlılık: Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılmayı düşünme durumu ile örgütsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 38).

Yüksek örgütsel bağlılık ve iş doyumunun genellikle daha üstün performans ve daha iyi üretkenlikle sonuçlandığı ve çalışanların işlerinden doyumları azaldığı takdirde kurumlarına olan bağlılıklarının azaldığı ve kurum dışındaki iş olanaklarını aramaya başlayacakları göz önüne alınacak olursa yöneticilerin, çalışanlarını kurumda tutmaya yönelik stratejiler geliştirmeleri kaçınılmazdır. Hemşirelerin iş doyumsuzluğuna neden olan, kararlara katılma olanaklarının olmaması ve yetersiz ücretlendirme öncelikle üzerinde durulması gereken konulardır.

7. KAYNAKLAR

1. Abaan S, Duygulu S (2004) Hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılmalarına yol açabilecek olası nedenlerin ve örgüte bağlılıklarının incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 11(2):1-15.
2. Acar AC. (1992), Kadınların işletmelerde istihdamı ve kadınların çalışmasına karşı tutumlarla ilgili bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, s. 202-216.
3. Açıkalın, A. (1994), Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi, Pegem Yayınları, No:7.
4. Akınaltug, E. (2003), “Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: TEDAS Örneği” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, 2003.
5. Akıncı Z. (2002) Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, : 1-25.
6. Aksakal NF, Özkan S, Baycan Z, Aycan S. (1999). Gölbaşı bölgesinde birinci basamak sağlık kuruluşlarında çalışan sağlık personelinin mesleki memnuniyet durumları. Sağlık ve Toplum 9(4): 9-14.
7. Aksayan S. (1990) Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul,
8. Aksu G., Acuner A., Tabak, R.(2002) “Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Çalışma (Ankara İli Örneği) Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı: 4:2.
9. Albayrak N, Aslan Ö. (2002). Hemşirelerde İş Doyumu. Modern Hastane Yönetimi Dergisi, 6(2), İstanbul, s:29-35.
10. Allen, N.J. ve Meyer, J.P., (1990). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects. Journal of Business Research, 26, 1, 46-91.
11. Almost JA, Laschinger HS, Hall LM. (2005). Psychometric analysis of the patient satisfaction with nursing care quality questionnaire. Journal of Nursing Care Quality,; 20 (3): 220-230.
12. Ançel G . (1999). Hemşirelikte mesleki risk olarak bağımlılık ilişkileri. Toplum ve Hekim. 14(6): 444-448,
13. Aranya, N. ve Jacobson, D. (1975). An Empirical Study of Theories of Organizational and Occupational Commitment. The Journal of Social Psychology, 97, 15-22.
14. Arıkan F, Gökçe Ç. (2006). Tükenmişlik ve Hemşirelik. Hemşirelik Forumu Dergisi, Özlem Grafik Matbaacılık, İstanbul, 9.
15. Aslan SH, Aslan RO, Kesepara C, Alparslan N, Ünal M. (1997). Kocaeli'nde bir grup sağlık çalışanında işe bağlı gerginlik, tükenme ve iş doyum. Toplum ve Hekim 12(82): 24-29.
16. Aştı N. (1993). Çalışanların ve hemşirelerin iş günü kaybı, nedenleri, sıklığı ve iş doyum ile ilişkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

17. Atay, S. (2006). Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
18. Aven, F., Parker, B. ve Glen, M. Mc E. (1993). Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis. The Journal of Business Research, 26, 1, 63-73.
19. Ay A, Karakaya A. (2007). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Mayıs, 31:1, 55-67
20. Aydın M. (2007). Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu. Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin,
21. Aydın R, Kutlu Y. (2001). Hemşirelerde İş Doyumu Ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi ile olan İlişisini Belirleme. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 5:2, Aralık, Sivas, 37-45
22. Balaban, J. (2000), “Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S.7.
23. Balay, R. (2000), “Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
24. Bartol KM and Martin DC. Management. New York: McGraw-Hill Inc.1991.
25. Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
26. Basyiğit, A. (2006). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
27. Bayındır A. (2004). Yöneticide Algılanan Liderlik Davranışının Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Üzerine Etkisi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,
28. Bayrak G ve Bahçecik N. (2005). Hemşirelerde iş doyum ve etkileyen faktörler. III. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Özet Kitabı: 204-210, 17-20 Mart, Kuşadası
29. Bayrak G. (2004). Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
30. Baysal A.C. (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul
31. Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi, 28,1, 7-15.
32. Begat I, Ellefsen B, Severinsson E (2005) Nurses'satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of wellbeing- a Norwegian study. Journal of Nursing Management, 13(3):221-230.
33. Begley TM, Czajka J (1993) Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit andhealth following organizational change. Journal of Applied Psychology, 78(4): 552-556.

34. Bildiren, M.: Çalışanları Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2001.
35. Bingöl N. (2006). Hemşirelerin Uyku Kalitesi, İş Doyumu Düzeyleri Ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sivas,
36. Boey Kw (1998) Coping And Family Relationship İn Stress Resistance: A Study Of Job Atisfaction Of Nurses İn Singapore: International Journal Of Nursing Studies, 35:353-359.
37. Buchanan, B., “Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers İn Work Organizations”, Administrative Science Querterly,19,533-546,1974.
38. Buchko, A.A., L.G. Weinzimmer Ve A.V. Sergeyev (1998), “Effects Of Cultural Context On The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment: A Study Of Russian Workers”, Journal Of Business Research, C. 43, Ss. 109–116.
39. Budak, Gülay Ve Gönül Budak, İşletme Yönetimi, Barış Yayınları, 5.Basım, İzmir, Ekim 2004.
40. Celep, Cevat, “_Lköğretim Müfettislerinin Kendini Tanımlama Ve Çalışma Ortamı Deger Algıları”, Trakya Üniversitesi Dergisi, Sosyal Bilimler C Serisi, Cilt:1, Sayı:1, Mayıs 2000. Edirne.
41. Cengiz, A. A. (2001). Kisisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri Ve Eskisehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Eskisehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
42. Centers, R. ve Bugental, P. (1966). “Intrinsic and Extrinsic Job Motivations Among Different Segments Of The Working Population”, Journal of Applied Psychology, 50, 193 – 197
43. Ceylan, Ö.: Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü Ve Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.
44. Cimate G, Gencalp Ns, Keskin G. (2003). Quality Of Life And Job Satisfaction Of Nurses. Journal Of Nursing Care Quality. 18 (2): 151-158.
45. Clark, A. E., (1993). “Job Satisfaction And Gender: Why Are Women So Happy At Work” Labour Economics, 4, 79.
46. Cohen, A. (1992). Antecedents Of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis. Journal Of Organizational Behavior, 13, 539-554.
47. Colbert, A.E. Ve I.G. Kwon (2000), “Factors Related To The Organizational Commitment Of College And University Auditors”, Journal Of Managerial Issues; C.12, Ss. 484-502.
48. Çakır, Ö. (2001). İse Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler. Seçkin Kitabevi, Ankara.
49. Çalışkan A. (2010) Yeni Mezun Hemşirelerde İş Doyumu Tükenmişlik ve Gerçeklik Şokunun İncelenmesi Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
50. Çam O, Akgün E, Gümüş Ba, Bilge A, Keskin Ug. (2005). Bir Ruh Sağlığı Hastanesinde Çalışan Hekim Ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını

- Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 6: 213-220.
51. Çetin C. (1999). İnsan Kaynaklarının Eğitimi Ve Gelişimi, Beta Basım, İstanbul.
52. Çetinkanat, Canan, Örgütlerde Güdülenme Ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Eylül, 2000.
53. Dalkıran M. (1993). Tsk Asker Hastaneleri'nde Görev Yapan Sağlık Personelinin Daha Verimli Çalışmasına Etki Eden Motive Edici Faktörlerin Belirlenmesi, Gata Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
54. Davis K. (1972). Human Relations And Organizational Behavior, Human Behavior Atwork, Newyork, S: 93-96.
55. Davis, K. (1988). İşletmelerde İnsan Davranışı/ Örgütsel Davranış. Çeviri. Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
56. DeCottis, T. A. ve Summers, T. P. (1987). A Path Analysis of Organizational Commitment. Human Relations, 40, 7, 445-470.
57. Demir M (1990) Vardiya Sistemi İle Çalışan Hemşirelerin Vardiya Sisteminden Kaynaklanan Sorunlar Hakkındaki Görüşleri Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
58. Demirsoy E. (2009) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
59. Dilsiz B. Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2006.
60. Draffe MW ve Kossen S. The Human Side of Organization.7th Ed., Addison Wesley Longman Inc.: USA,1997. Eade VH. Human Resource Management
61. Durmuş S, Günay O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu Ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. Erciyes Tıp Dergisi, 29(2): 139-146.
62. Ehrenfeld M . Cheifetz Fr. (1990). Cardiac Nurses Coping With Stress. J. Adv. Nurs, 15(9): 1002-1008.
63. Eker G. (2006) Örgütsel Adalet Algısı Boyutları Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi S Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi İzmir.
64. Engin E. (1999). Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Yoğun Bakım Hemşirelerinin Uyku Düzen Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
65. Erdem E, Uğur Ö, Kula S. Ve Özkan B. (2003), Yoğun Bakım Ve Genel Servislerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri. 2. Uluslararası 9. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı: 502-505, 7-11 Eylül, Antalya.
66. Erdemir, F. (1998) Hemşirelerin Rol Ve İşlevleri Ve Hemşirelik Eğitiminin Felsefesi. C.U.Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi,. Cilt 2. Sayı :1, Ss. 59-63.
67. Erdoğan İ. (1997). İşletmelerde Davranış, İ.Ü. İşletme Fakültesi, Yayın No: 272, İstanbul.

68. Erdoğan, İ (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıoğlu Basım Yayım İstanbul.
69. Eren E. (2004), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 8.Baskı, Beta Yay.
70. Eren, E(2003), Yönetim Ve Organizasyon, Beta Basım, İstanbul.
71. Ergin C. (1995) Sağlık Personelinin İş Anlayışları Ve İş Tutumları Araştırması. Tc Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü Yayını, Ankara.
72. Ergun, T.(1975), “Uluslar Arası, Örgütlerde Bağlılık Kavramı” Amme İdaresi Dergisi, Toda_E, C:8, S:4, Ankara, Aralık, 1975.
73. Erkmen, T., Şencan H.(1994). Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İzmir.
74. Eroğlu F. Davranış Bilimleri. 5. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2000.
75. Ertekin, Y. (1978). Örgütsel İklim. Ankara, TODAİE.
76. Etzioni, A. (1966). A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement and Their Correlates. 401 printing, New York, The Free Press.
77. Ferreira MMF (2007) Nurses organizational commitment the discriminating power of gender. Nurse Admin Q., 31(1): 61-
78. Gaertner, K. N. Ve Nollen, S. D. (1989). “Career Experiences, Perceptions Of Employment Practices And Psychological Commitment To The Organization. Human Relations, 42, 11, 975-991.
79. George, Jennifer - Gareth R. Jones. (1996). Understanding and Managing Organizational Behavior, Addison-Wesley Publishing Company, Massachusetts.
80. Gezer N. (1998). Muğla İl Merkezindeki Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu Ve Stres. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sbe, Yüksek Lisans Tezi, İzmir
81. Gibson, J.L, Klein S.M. (1970). “Employee Attitudes As A Function Of Age And Length Service: A Re-Conceptualisation”, Academy Of Management Journal, Vol. 13, 411-425.
82. Glenn, N.D., Taylor R. D. , Weaver C.N. (1977). “Age And Job Satisfaction Among Males And Females: A Multivariate Multi-Study”, Journal Of Applied Psychology, Vol. 62, 190- 93.
83. Glisson C, Durick M, (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizational Administrative Quarterly.
84. Gözen, E. D. (2007). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık: Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
85. Gözüm S . (1996). Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Hemşire Ve Ebelerde İş Doyumu. Tükenmişlik Ve İşe Devamsızlığı Etkileyen Faktörlerin Araştırılması. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Erzurum
86. Gresman AS. (1997). Brown H.N .. How Supervision Satisfied Are Middle Nurses Managers . Nurs Manag. 28(1) 41.

87. Groot, W., Brink, H.M. (1999). "Job Satisfaction Of Older Workers", International Journal
88. Gunz, H. P. Ve Gunz, S. P. (1994). Professional/Organizational Commitment And Job Satisfaction For Employed Lawyers. Human Relations, 47, 7, 801-826.
89. Güçlü, H. (2006), Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
90. Güleç D. (2009), Rotasyon İle Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Belirlenmesi Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsüyüksek Lisans Tezi
91. Güler N, Karadağ M, Mollaoğlu M. (2001). Çalışan Hemşirelerin Sertifika Programları Konusundaki Görüşlerinin Belirlenmesi. Sağlık Çalışanlarının Sağlığı 1. Ulusal Kongre Kitabı, Genel-İş Matbaası, Ankara, 194.
92. Gümüş, M., B. Hamarat Ve H. Erdem (2003), "Örgütsel Bağlılığın İş Mükemmelliği İle İlişkisinin Otel İşletmelerinde Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", 11. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, Ss. 987-998, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
93. Günbayı, _., "_Lköretim Okulu Öğretmenlerinin _S Doyumu", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1999.
94. Güneş N. (2007). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sbe, Yüksek Lisans Tezi İzmir.
95. Güney, S. (2001). Yönetim Ve Organizasyon. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
96. Hartman, L.C. Ve M. Bambacas (2000), "Organizational Commitment: A Multi Method Scale Analysis And Test Of Effects", The International Journal Of Organizational Analysis, C.8, S.1, Ss. 89-108.
97. Hickson, C.; Oshagbemi, T.(1999): "The Effect Of Age On The Satisfaction Of Academics With Teaching And Research", International Journal Of Social Economics, 26 (4), 537-544.
98. Hrebniak, L. G. Ve J. A. Alutto, "Personal And Role Related Factors İn The Development Of Organizational Commitment", Administrative Science Of Quarterly, 1972.
99. Iris B.; Barret S.V.(1972): "Some Relations Between Job And Life Satisfaction And Job Importance", Journal Of Applied Psychology, 56, 301-304.
100. Izgar H. (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
101. İlsev, A. (1997). Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Arastırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
102. İnce, M. Ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık İleri Giden Ofset, Ankara.
103. Johnson, W. R. Ve Jones, G. (1991). The Effects Of Equity Perceptions On Union And Company Commitment. Journal Of Collective Negotiations İn Public Sector, 20, 3, 235-244.
104. Jones, G.R., George, M. J.: Contemporary Management, Third Edition, Mc Graw-Hill, USA, 2003, p: 83-84.
105. Kangas S, Kee C, Mckee-Waddle R. (1999). Organizational Factors, Nurses Job Satisfaction With Nursing Care, Jona:32-42.

106. Kanter, R. M. (1968). Commitment And Social Organization: A Study Of Commitment Mechanisms In Utopian Communitise. American Sociological Review, 33, 4, 499-517.
107. Kaplanoğlu A. (2007) Yönetici Hemşirelerin Atılganlık Düzeyleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişki. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
108. Karadağ G, Sertbaş G, Coşkun İg, Taşdemir Hs, Özdemir N. (2002) Hemşirelerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Bunları Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. Hemşirelik Forumu Dergisi, 5:6, Kasım – Aralık, 9
109. Karadal, Himmet, “Yönetici Yaşam Biçimleri İle Yöneticinin Etkinliği Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Arastırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü _Sletme Anabilim Dalı, Adana, 1999.
110. Karlıdağ R, Ünsal S. Yoloğlu. (2000). Hekimlerde İş Doyumu Ve Tükenmişlik. Türk Psikiyatri Dergisi 1(1): 49-57.
111. Katz, D. Ve Kahn, R. L. (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. (Çeviren H. Can, Y. Bayar), Todaie Yayınları, Ankara.
112. Kavanagh M.J., Halpern M.(1977), “The Impact Of Job Level And Sex Differences On The Relationship Between Life And Job Satisfaction”. Academy Of Management Journal, 20, 66–73.
113. Kavla İ. (1998). Hemşirelerde İş Doyumu Ve Tükenmişlik İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sbe, İzmir.
114. Kaya, F. T. (2005). İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Polis Akademisi Başkanlığı’nda Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
115. Kaya, O. (2007). Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
116. Kaynak, T. (1990). Organizasyonel Davranış Ve Yönlendirilmesi., Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
117. Keles, H. N.K. (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Arastırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
118. Keser A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon. 1. Basım, Bayrak Matbaası, İstanbul.
119. Keskin G. Örgütsel Stres Ve Erzurum’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Verimlilik Dergisi 1997; Mpm Yayınları: 2.
120. Kirel Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini Ve İş Bağlılığı İlişkisi. İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 28(2):119.
121. Knoop R (1995) Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction And Organizational Commitment For Nurses. Journal Of Psychology Interdisciplinary & Applied, 129(6):643-649.
122. Kocaman G, Tarım M (1992) Hemşirelerin İşten Ayrılma Oranlarının Ve Ayrılma Nedenlerinin İncelenmesi. İıı. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu.
123. Kolasa B.J.(1969): İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş. Çeviri. Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.

124. Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M. Ve Sapienza, H. J. (1995). Building Commitment, Attachment And Trust In Strategic Decision Making Teams: The Role Of Procedural Justice. *Academy Of Management Journal*, 38, 1, 60-84.
125. Küçükyılmaz Ü, Taşçı K, Özer F. (2006). Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. *Hemşirelik Forumu*, Eylül.
126. Leiter, M. Ve Maslach, P. C. (1988). The Impact Of Interpersonal Environment On Burnout And Organizational Commitment. *Journal Of Organizational Behavior*, 9, 4, 297-308.
127. Locke, E.A. (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, S. 1297-1349.
128. Loscocco, K. A. (1990). Reactions To Blue-Collar Work: A Comparison Of Women And Men. *Work And Occupations*, 17, 2, 152-177.
129. Lu Ky, Lin Pl, Wu Cm. Et Al. (2002). The Relationship Among Turnover Intentions, Professional Commitment, And Job Satisfaction Of Hospital Nurses. *Journal Of Professional Nursing*, 18 (4): 214-219.
130. Luthans F., Thomas L.T. (1987). "The Relationship Between Age And Job Satisfaction:
131. Luthans F.(1992), *Organizational Behavior*, Mcgraw- Hill International Editions, Management Series, New York, Singapore.
132. Mathieu, J. E. Ve Zajac, D. M. (1990). A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates And Consequences Of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 2, 171-194.
133. Mayer, R. C., Schoorman, F. D.: Predicting Participation And Production Outcomes Through A Two-Dimensional Model Of Organization Commitment, *Academy Of Management Journal*, 35(3), 1992.
134. McDonald, D. J. Ve Makin, P. J. (2000). The Psychological Contract, Organizational Commitment And Job Satisfaction Of Temporary Staff. *Leadership&Organization Development Journal*, 21 2, 84-91.
135. Mcgee, G. W. Ve Ford, R. C. (1987). Two (Or More ?) Dimensions Of Organizational Commitment: Reexamination Of The Affective And Continuance Commitment Scales. *Journal Of Applied Psychology*, 72, 4, 638-642.
136. Mcneese-Smith Dk (1996) Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Hospital & Health Services Administration*, 41(2):160-175.
137. Mcneese-Smith Dk (1997) The Influence Of Manager Behavior On Nurses' Job Satisfaction, Productivity And Commitment. *Journal Of Nursing Administration*, 27(9): 47-55.
138. Mcneese-Smith Dk, Nazarey M (2001) A Nursing Shortage:Building Organizational Commitment Among Nurses /Practitioner Application. *Journal Of Health Care Management*,46(3):173-187
139. Meyer, J. P, Allen, N. J. Ve Smith, C. A. (1993). Commitment To Organizations And Occupations: Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 78, 4, 538-551.
140. Morris, James H. ve Sherman D. (1981), "Generalizability of an Organizational Commitment Model", *Academy of Management Journal*, Vol. 24, 3:512,526.

141. Morris, A. Ve Bloom, J. R. (Haziran 2002). Contextual Factors Affecting Job Satisfaction And Organizational Commitment İn Community Mental Health Centers Undergoing System Changes İn The Financing Of Care. *Mental Health Services Research*, 4, 2, 71-83.
142. Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M.: *Employee-Organization Linkages, The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover*, New York, Academic Pres, 1982.
143. Newman K, Maylor U. And Chansankar B.(2002). The Nurse Satisfaction, Service Quality And Nurse Retention Chain, *Journal Of Management İn Medicine*, Cilt No 16, Sayı 4, S 271-291.
144. Newstrom Jw Ve Davis K. *Organizational Behavior-Human Behavior At Work*. Mcgraw-Hill Companies: Usa,1997.
145. Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior Management Challenge*. The Dryden Pres., USA.
146. Nystrom Pc (1993) *Organizational Cultures, Strategies And Commitments İn Health Care Organizations*. *Health Care Management Review*, 18(1): 43-49.
147. O'reilly, C. Ve Chatman, J. (1986). *Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification And Internalization On Prosocial Behaviour*. *Journal Of Applied Psychology*, 71, 3, 492-499.
148. Obeng, K., Ugboro, I(2003).: *Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study*, *Journal Of The Transportation Research Forum* 57(2):83-98, 2003.
149. Oflaslı, F, Erdem M. (2004). Denizli İlinde Sahada Çalışan Ebelerde İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. *Hemşirelik Forumu Dergisi*, 3:54-60, Mayıs-Haziran.
150. Oğuz Z. Uysal T. Öz F. Erişfen Z. (1987). Hemşirelik Mesleğinin Sorunları. *Türk Hemşireler Dergisi* 37(2):15-28.
151. Okpara, J.O. (2006). "The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction:A Study Of Nigerian Managers İn The Oil Industry", *The Journal Of American Academy Of Usiness*, Vol. 10, No.1, 50.
152. Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları
153. Orpen C. (1978): "Work And Nonwork Satisfaction: Causal Correlational Analysis", *Journal Of Applied Psychology*, 63, 530-532.
154. Oshagbemi, T. (2000). "Is Length Of Service Related To The Level Of Job Satisfaction?", *International Journal Of Social Economics*, 27 (3), Pp. 213–226.
155. Örs, M., Acuner, A.M., Sarp, N., Önder, Ö.R.: Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde Antalya Ssk Hastanesi'nde Ve Antalya Devlet Hastanesi'nde Çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 56, Sayı: 4, 2003.
156. Özalp Ş. Ve Diğ (1996). : *Genel İşletme*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 61, Cilt:1,Ünite: 1-15.
157. Öztalın H, Kaya S, Demir C, Özer M. (2002). *Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. *Gülhane Tıp Dergisi*, 44 (4), 423 – 427.

158. Özen, S. ve T. Uzun (2005), “İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, c:7, S.3, ss. 128-143.
159. Özgen H, Öztürk A, Yalçın A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetim: Yeni Güven Matbaası, Nobel Kitabevi. Ankara,
160. Penefield, R., Örgütte Beşeri Münasebetler, Çeviri Rasim Taşcıoğlu,
161. Penly, L. E. Ve Gould, S. (1988). Etzioni's Model Of Organizational Involvement: A Perspective For Understanding Commitment To Organizations. Journal Of Organizational Behavior, 9, 43-59.
162. Pınar R, Arıkan S. (1998). Hemşirelerde İş Doyumu.Etkileyen Faktörler,İş Doyumu İle Benlik Saygısı Ve Asertivite İlişkisi. V1. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Gata Basımevi, Ankara, S.159-170.
163. Piyal Yb, Piyal B, Yavuz İ, Yavuz B. Sosyal Sigortalar Kurumu Ankara Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. Kriz Dergisi. 2002;10 (1):45-57.
164. Porter Lw, Lawler Ee. (1968). Managerial Attitudes And Performance. Homewood, Il: Dorsey Press.
165. Price, J.L.(1989): The Impact Of Turnover On The Organization, Work And Occupations, Vol:16, No: 4,
166. Randall, D.M(1987).: Commitment And The Organization: The Organization Man Revisited, Academy Of Management Rewiev, Vol: 12, No:3, P: 464.
167. Reitz, Joseph, H., Behavior İn Organizations, Richard D. Irwin, Inc. Homewood, Illinois 60430, Irwin-Dorsey Limited, Georgetown, Ontario, L7g 4b3, 1977.
168. Robbins, S. (1998). Organizational Behaviour (Eight Edition). Prentice Hall International Inc. New Jersey.
169. Rusbult, C. E. Ve Farrell, D. (1983). A Longitudinal Test Of The Investment Model: The Impact On Job Satisfaction, Job Commitment, And Turnover Of Variations İn Rewards, Costs, Alternatives, And Investments. Journal Of Applied Psychology, 68, 3, 429-438.
170. Saal F.A., Knight P.A.(1988): Industrial And Organisational Psychology. Science And Practica Brooks/Cole Publisher.
171. Sabuncuoğlu, Z.(1987), Çalışma Psikolojisi, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa.
172. Sabuncuoğlu, Z, Tüz M. (1998). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Alfa Kitapevi.
173. Salancik, G. R. (1977). Commitment And The Control Of Organization Behavior And Belief, New Directions İn Organization Behavior. Chicago, Illionis.St. Clair Press.
174. Samadov, S. (2006), “İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama” Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
175. Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. Ve Osborn, R. N. (1994). Managing Organization Behavior. Fifth Edition, John Willey&Sons, Inc: New York.
176. Schoderbek Pp, Cosier Ra, Aplin Jc. Management.Harcourt Brace Jovanovich Publishers, Usa, 1991.
177. Schultz, D.P Ve S.E (1990). Schultz, Psychology And Industry Today, Mac Millan Publishing Company, New York.

178. Schwenk, C. R. (1986). Information, Cognitive Biases And Commitment To A Course Of Action. *Academy Of Management Review*, 11, 2, 298-310.
179. Sever (Dinç) A. (1997). Hemşirelerin İş Stresi İle Boşa Çıkma Yolları Ve Bunların Sonuçlarının Araştırılması. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı Doktora Tezi. İstanbul.
180. Sevimli F ve İşcan ÖF. Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi* 2005;5(1): 55-65.
181. Shafer, W. E. (2002). Ethical Pressure, Organizational-Professional Conflict And Work Outcomes Among Management Accountants. *Journal Of Business Ethics*, 38, 263-275.
182. Shahid N, Bhuian Kf, Al O (1995) Job Satisfaction And Organizational Commitment Of Expatriate Salespersonnel In The Arab Gulf Region, *Forth World Business Congress*,
183. Sheldon, M. E. (1971). Investments And Involvements As Mechanisms Producing Commitment To Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 71, 16, 143-150.
184. Silah M. (2001). Çalışma Psikolojisi. 1. Basım, Selim Kitabevi, Ankara, S.170
185. Sökmen, A. (2000). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisi: Ankara'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
186. Söylemez D, Sur H, Cebeci D. (2005). İş Doyumuna Yönelik Metaanaliz Çalışması. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran: 34- 41.
187. Stevens, J. M., J.M. Beyer ve H.M. Trice (1978), "Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment", *Academy of Management Journal*, c. 21, S. 3, ss. 380-396.
188. Şahin NH . Batıgün AD. (1997). Bir özel hastane sağlık personelinde iş doyum ve stress, *Türk Psikoloji Dergisi*, 2(39): 57-70.
189. Şenatalar F. (1973) Personel Yönetimi Ve Beşeri İlişkiler. İstanbul: İ. Ü. Kitabevi.
190. Şimşek, M. Şerif (2003). Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütsel Davranış, Konya.
191. Takase M, Kershow G .. Burt L. (2002). Does Public İmage Of Nurses Mater? *J.Prof. Nurs.* 18(4): 196-205.
192. Tatlı H.(2008) Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumları Ve Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi,Elazığ :67
193. Tekin, A. (2002). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Ve Bir Karşılaştırma: Türkiye- Pakistan Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
194. Tel H, Karadağ M Ve Aydın Ş. (2003). Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki Stres Yaşantıları İle Baş etme Durumlarının Belirlenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2: 13-23.
195. Tengilimoğlu D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Araştırma. *Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1:28.

196. Tok TN(2004)., “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, ,Ankara, Eylül.
197. Toker B (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri:İzmir’deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama.Doğuş Üniversitesi Dergisi ;8(1):92- 107.
198. Topçu, GE. (2002). İş Doyumu Ve Motivasyon : Havacılık Sektöründe Çalışan Pilotların İş Doyum Seviyelerinin Tespit Edilerek İzlenebilecek Alternatif Motivasyon Stratejilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, Tumulty Go, (1992). Head Nurse Role Redesign. Improving Satisfaction And Performance. Jona 22(2): 41-48.
199. Tzeng Hm, And Keteftan, S. The Relationship Between Nurses Job Satisfaction And Tnpatient Satisfaction: An Exploratory Study İn A Taiwan Teaching Hospital, Journal Of Nursing Care Quaiity, Cilt No 16, Sayı: 2.
200. Uçkun G, Pelit E Ve Emir O.Otel İşgörenlerinin İş Doyumlarının Önemi ve Akçakoca’da Yerleşik Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama.Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi 2004;(1):39-59.
201. Uzun Ö.; ‘Ameliyathanede Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu’ , I. Ulusal Ameliyathane Hemşireliği Sempozyumu Kitabı, İzmir, 135-143, (1997)
202. Vara Ş. (1999). Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu Ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Programı Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
203. Wahn, J. C., “Sex Differences in the Continuance Component or Organization Commitment”, Group & Organizational Management, Vol:23 Issue:3, 256-268, Eylül 1998.
204. Wallace, J. E. (1995a). Organizational And Professional Commitment İn Professional And Nonprofessional Organizations. Administrative Science Quarterly, 40, 1-4, 228-255.
205. Wasti, S. A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel Ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış. (Derleyen: Z. Ayçan). Akademisyenler Ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye’de Yönetim, Liderlik Ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. Türk Psikologlar Derneği
206. Wiener, Y. (1982). Commitment İn Organizations: A Normative View. Academy Of Management Review, 7, 3, 418-428.
207. Yağcı, K. (2003). Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Ve Otel İşletmeleri Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
208. Yamashita M. (1995) Job Satisfaction İn Japanese Nurses. Journal Of Advenced Nursing, 22: 158-164.
209. Yang F, Chang C (2007) Emotional Labour, Job Satisfaction And Organizational Commitment Amongst Clinical Nurses: A Questionnaire Survey. International Journal Of Nursing Studies, 45(6):879-887.
210. Yang Kp. And Huang Ck. (2005). The Effects Of Staff Nurses Moral On Patient Satisfaction. Journal Of Nursing Research. 13 (2): 141-151.
211. Yılmaz, Ö.: Örgütsel Bağlılık Ve Yönetimin Çalışanlara Karşı Ahlaki Sorumluluğunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Tekstil Sektörü Üzerinde Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003.

212. Yılmazmış F. (1999). Hemşirelikte Algılanan Liderlik Tarzının İşe Bağlılığa Ve İş Doyumuna Etkisinin İncelenmesi. Dokuz Eylöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
213. Yoder Lh (1995) Staff Nurses' Career Development Trelationship And Self-Reports Of Professionalism, Job Satisfaction And İntent To Stay: Nursing Research, 44(5):290-297. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.
214. Yüksel, Ö.(2000) İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara 2000.
215. Yürümezoğlu, H. (2007). Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları Ve Hastaların Hemşirelik Hizmetinden Memnuniyeti. Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. .
216. Zaccaro, S. Ve Dobbins, G. (1989). Contrasting Group And Organizational Commitment: Evidence For Differences Among Multilevel Attachment. Journal Of Organizational Behavior, 10, 3, 267-273.
217. Zahra, S. A. (1984). Understanding Organizational Management. Supervisory Management, 29, 3, 16-20.
218. Anonim. ([ww.Sbe.Kou.Edu.Tr/Makaleler.Htm](http://www.Sbe.Kou.Edu.Tr/Makaleler.Htm), 14.03.06).

8. EKLER

8.1. EK.1 Araştırma İzni



T.C.
BATMAN VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

SAYI : B.10.4.ISM.4.72.00.01.789/11806
KONU: Özlem BEZEK GÜRE (Anket Çalışması)

06/10/2010

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE
(Genel Sekreterlik)

ELAZIĞ

İLGİ: 24.09.2010 tarih ve 510-1095/21365 sayılı yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazınızda Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Biyoistatistik Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Özlem BEZEK GÜRE'nin "Batman İli Merkezde Yer Alan Hastanelerde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesi" adlı tezi ile ilgili olarak ilimizdeki hastanelerde anket çalışması yapılması talebiniz uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Dr. Mehmet BAŞ
Vali a.
İl Sağlık Müdürü

Faks: +90 488 214 97 96

e-mail: batman@saglik.gov.tr
web: www.batman.saglik.gov.tr

8.2. EK.2 Araştırmanın Yapıldığı Hastaneler

1. Bölge Devlet Hastanesi
2. Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi
3. Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi
4. Özel Medical Park Hastanesi
5. Özel Batman Hastanesi
6. Özel Dünya Hastanesi
7. Özel Alman Hastanesi
8. Özel Batman Yaşam Hastanesi

8.3. EK3: Anket Formu

BATMAN İLİ MERKEZİNDE YER ALAN HASTANELERDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINI DEĞERLENDİRME ANKET FORMU

Sayın katılımcı; Bu anket formu; Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Biyoistatistik ve Tıbbi Bilişim Anabilim Dalı, yüksek lisans programı kapsamında yürütülen tez çalışmamda kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışmada Batman İl Merkezindeki hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını değerlendirmek amaçlanmaktadır. Vereceğiniz yanıtların doğruluğu, araştırmanın sağlıklı ve başarılı bir sonuç üretebilmesi açısından son derece önemlidir. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar, bireysel olarak değerlendirilmeyip, genel bir değerlendirilme ile bilimsel bir amaca hizmet etmek için kullanılacak ve kesinlikle **gizli** kalacaktır.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Fırat Üniversitesi

Sağlık Bilimler Enstitüsü Biyoistatistik ve Tıbbi Bilişim

Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

Özlem BEZEK GÜRE

A. SOSYODEMOGRAFİK VERİ TOPLAMA FORMU

1-Çalıştığınız Sağlık Kurumunun Adı:

2-Çalıştığınız Birim/Servis:

3-Yaşınız:

4-Cinsiyetiniz: 1) Erkek 2) Kadın

5-Eğitim Durumunuz:

1-Sağlık Meslek Lisesi 2-Ön Lisans 3-Lisans 4-Yükseklisans

5-Doktora 6-Diğer (Açıklayınız:.....)

6-Medeni durumunuz: 1) Evli 2) Bekar 3) Dul / Boşanmış

7-Kaç yıldır evlisiniz?.....

8-Evli iseniz Eşinizin Eğitim Düzeyi

1-İlköğretim Mezunu 2-Lise Mezunu 3-Üniversite Mezunu

4-Diğer (Açıklayınız:.....)

9-Eşinizin Mesleği:.....

10-Çocuğunuz var mı ? 1-Evet 2-Hayır

11-Çocuk

sayısı:.....

12-Evde sizi geceleri uykusuz bırakacak kadar küçük çocuğunuz var mı?

1-Evet 2-Hayır

13-Aylık geliriniz (Kira hariç eve giren toplam para miktarı yazılacak):

.....

14-Gelirden faydalanan kişi

sayısı:.....

15-Meslekte kaçınıcı yılınız (çalışma süreniz): yıl ay

16-Şu an çalışmakta olduğunuz kuruluşta kaç yıldır çalışıyorsunuz?

.....

17-Şu an çalışmakta olduğunuz kuruluştan önce kaç kuruluşta çalıştınız?

1-İlk işim

2-Daha önce adet kuruluşta çalıştım

18-Nöbet tutuyor musunuz?

1-Evet

2-Hayır

19-Nöbet sıklığınız:

(haftada):.....kez veya ayda.....kez nöbet tutuyorum

20-Çalışma saatiniz (haftada):..... saat

21-Baktığınız ortalama hasta sayısı (Gün):.....hasta

22-İşyerindeki konumunuz.

1-Kadrolu

2-Geçici (Sözleşmeli)

3-Diğer (Açıklayınız:.....)

23-Hizmet içi eğitim alıyor musunuz?

1-Evet

2-Hayır

24-Evet ise aldığınız hizmet içi eğitim yeterli mi?

1-Çok yeterli

2-Yeterli

3-Orta Düzeyde

4-Kötü

5-Çok kötü/Yetersiz

25-Öğrenci iken aldığınız eğitim, işinizi yürütmeniz için yeterli mi?

1-Çok yeterli

2-Yeterli

3-Orta Düzeyde

4-Kötü

5-Çok kötü/Yetersiz

26-Mesleğinizi kendiniz mi seçtiniz?

1-Evet

2-Hayır

27-Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?

1-Evet

2-Hayır

28-Çalıştığınız Kuruluştaki pozisyonunuz

1-Yönetici hemşire

2-Servis sorumlusu

3-Servis hemşiresi

4-Sağlık ocağı hemşiresi

5-Diğer (Açıklayınız:.....)

29-Yönetici hemşire iseniz yaptığınız iş

1-Servis Sorumlusu

2-Başhemşire

3-Başhemşire yardımcısı

4-Süpervisör

5-Diğer (açıklayınız:.....)

30-Şimdiye kadar hiç işinizden ayrılmayı düşündünüz mü?

1-Düşünmedim

2-Düşündüm

3-Düşünüyorum(Neden:.....)

31-Şimdiye kadar bir tane dahi olsa hiç sigara içtiniz mi?

1-Evet

2-Hayır

32-Halen sigara içiyor musunuz?

1-Evet, her gün en az bir tane olmak üzere içiyorum

2-Her gün olmamakla birlikte ara sıra içiyorum

3-İçiyordum, bıraktım

4-Hiç içmedim

33-Günde ne kadar sigara içiyor sunuz?

Günde.....adet sigara

Her gün içmiyorsanız bir haftada içtiğiniz miktar ne kadardır? Haftada.....adet sigara

34-(Halen sigara içenler cevaplayacak) Kaç yıldır sigara içiyorsunuz?YIL

35-İş yerine hangi ulaşım araçlarıyla gidiyorsunuz?

1-Yürüyerek

2-Servis Aracıyla

3-Toplu Taşıma Aracıyla

4-Kendi Arabasıyla

36-Tatile çıkabiliyor musunuz?

1-Evet

2-Hayır

37-Tatile çıkıyorsanız ne sıklıkla gidiyorsunuz?

1-Birkaç yılda 1

2-Yılda 1

3-Yılda 24-Yılda 3 ve üstü

38-Sosyal etkinliklere katılabiliyor musunuz?

1-Evet

2-Hayır

39-Katılıyorsanız ne sıklıkla katılıyorsunuz?

1-Arada 1

2-Haftada 1

3-Ayda 1

4-Diğer(Lütfen belirtiniz).....

Ankete katıldığınız için teşekkür ederiz.

B.İŞ DOYUMU ANKETİ

Aşağıdaki soruları ;tabloda belirlenen ifadelerle karşılık gelecek şekilde durumunuza uygun bir biçimde değerlendiriniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İşimde terfi fırsatları bulunmamaktadır.					
2. İşimde bana verilen sorumluluk yeterlidir.					
3. İşyerimdeki terfi sisteminde, yeteneklere önem verilmektedir.					
4. İş yerimdeki terfilerde başarıya önem verilmemektedir.					
5. İş ile ilgili konularda perdsonel kendini yetiştirdiği ölçüde terfi etmektedir.					
6. Yönetici sorunlarımla ilgilenmektedir.					
7. Yönetici,benim davranışlarıma karşı hoşgörülü davranmamaktadır.					
8. Yöneticinin işyerindeki yetki kullanma biçimi doğrudur.					
9. Yöneticiler,işgörenlerle olumlu ilişkiler geliştirmek için elinden gelen gayreti gösterirler.					
10. Bu hastanede yöneticiler işgörenler arasında ayırım yapmazlar adil davranırlar.					
11. Yaptığım iş kişiliğime uymamaktadır.					
12. İşimle kişiliğim birbiriyle örtüşmektedir.					
13. İşyerinde başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahibim.					
14. İşim benim için cazip değildir.					
15. İşim benim için saygındır.					
16. İşim,toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermektedir.					
17. İşimde kişisel yeteneklerimi kullanabilmekteyim.					
18.Çalıştığım iş ile ilgili teknik bilgi seviyem yeterlidir.					
19.İşyerimde yeni şeyler öğrenmekteyim.					
20.İşyerimde yeni öğrendiğim şeylerle,işyerim faydalı olabilmekteyim.					
21.İşimde,bilgi yetenek ve tecrübelerimi iyi bir şekilde kullanamamaktayım.					
22.İşimde başarı gösterdiğimde manevi olarak takdir edilmekteyim.					
23.İşimde başarı gösterdiğimde parasal olarak ödüllendirilmekteyim.					
24.Yaptığım iş ile aldığım ücret arasındaki oran dengeli değildir.					
25.Yöneticim,gerekli konularda görüşümü almaktadır.					

26.işyerimde yeni fikirler geliştirebilme ortamı yoktur.					
27.işyerindeki personel,yönetime katılabilmektedir.					
28.İş arkadaşlarım çalışkandır.					
29.iş arkadaşlarım birbirine karşı saygılıdır.					
30.iş ortamında birlikte çalıştığım arkadaşlarımla aramızda bir uyum vardır.					
31.iş arkadaşlarım birbirine sadık değildir.					
32.iş yerindeki ısıtma sistemi yeterli değildir.					
33.iş yerindeki ışıklandırma sistemi yetersizdir.					
34.iş yerindeki temizlik koşulları yeterlidir.					
35.iş yerindeki havalandırma sistemi yeterlidir.					
36.çalışırken gerekli olan araç ve gereçler yeterlidir.					
37.hastane içi iletişim hızlıdır.					
38.amirlerle iletişim kurulması zordur.					
39.iş yerinde benden beklenenlerin bana bildiriliş tarzı uygundur.					
40.Çalışanlar arasında iletişim iyidir.					
41.Hastanemizde çalışanlara bilgi ve haber akışı yeterlidir.					

C.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ

Aşağıdaki soruları; tabloda belirlenen ifadelerle karşılık gelecek şekilde durumunuza uygun bir biçimde değerlendiriniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1-Meslek hayatımın kalan kısmını bu hastanede geçirmek beni çok mutlu eder.					
2-Hastanemin karşılaştığı sorunları kendi sorunlarım gibi karşılarım.					
3-Kendimi bu hastaneye ait hissediyorum.					
4-Kendimi bu hastaneye duygusal açıdan bağlı hissediyorum.					
5-Bu hastanede kendimi ailenin bir üyesi gibi hissetmiyorum.					
6-Bu hastanenin benim için çok özel bir anlamı var.					
7-Zorunluluk hissettiğim için bu hastanede çalışmaya devam ediyorum.					
8)İstesem bile şu anda hastanemden ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9)Şu anda hastanemden ayrılma kararı alsam hayatım büyük ölçüde alt üst olur.					
10)Bu hastaneden ayrılmayı düşünemeyeceğim kadar az iş seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
11)Eğer hastaneme kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım,başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12)Bu hastanede çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri de mevcut iş seçeneklerinin sınırlı olmasıdır.					
13)Bu hastanede çalışmaya devam etmemi gerektirecek hiçbir yükümlülük hissetmiyorum.					
14)Benim için ayrılmak avantajlı olsa da şu an hastanemden ayrılmayı uygun bulmuyorum.					
15) Şu anda hastanemden ayrılırsam suçluluk hissedirim.					
16)Bu hastane benim sadakatimi hak ediyor.					
17)Burda çalışan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için hastanemden ayrılmayı düşünmüyorum.					
18)Hastaneme çok şey borçlu olduğumu düşünüyorum.					

9. ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Özlem BEZEK GÜRE

Doğum Tarihi : 03 OCAK 1973

Medeni Durumu : Evli ve 1 Çocuklu

Yabancı Dili : İngilizce

E-posta : obezeck.gure@batman.edu.tr, obezeck@hotmail.com

Yazışma Adresi : Batman Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO 72060 - BATMAN

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Önlisans	Tıbbi Dokümanasyon ve Sekreterlik	Hacettepe Üniversitesi	1993
Lisans	İstatistik	Anadolu Üniversitesi	1997

Görevler :

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Yıl
Vekil Öğretmen	Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğü (İstatistik Şubesi)	1997-1998
Ücretli Öğretim Elemanı	Dicle Üniv. Batman Sağlık Hizmetleri Myo	1998-2004
Okutman	Dicle Üniv. Batman Sağlık Hizmetleri Myo	2004-2007
Müdür Yardımcısı	Batman Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Myo	2007-2009
Okutman	Batman Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Myo	2009

Ulusal Bilimsel Toplantılarda Sunulan Bildiri ve Posterler:

Aydın, H., Bezek Ö., Altun Ş., Yaşar, F. (2009)Ve Batman İlinin Doğal Gaz İhtiyacının Ve Hava Kirliliğini Azaltmasının Matematiksel Yöntemlerle Modellenmesi, 5 th. International Advanced Technologies Symposium.

SERTİFİKALAR

1997	Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Pedagojik Formasyon Kursu
2003	Meb Bilgisayar İşletmenliği Kursu