

HEMŞİRELERDE İŞ TATMİNİ: DENİZLİ DEVLET HASTANESİ YOĞUN BAKIM ÜNİTELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

İbrahim DURAK*
Celalettin SERİNKAN**

ÖZET

Bu çalışma, Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Servisleri'nde görev yapan hemşirelerin iş tatmin seviyelerini belirlemeye yöneliktir. Ayrıca, hemşirelerin iş tatmin düzeyi ile mesleki kursa katılma, çocuk sahibi olma, mesleki eğitim durumu, gelir seviyesi ve yaş vb gibi sosyo-ekonomik faktörler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada, Minnesota İş Tatmini anketi kullanılmış ve veriler SPSS 12.0 istatistik programında analiz edilmiştir.

Araştırmada; Bağımsız Örneklem T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) ve Faktör Analizi istatistik yöntemleri kullanılmıştır. Hemşirelerin iş tatmin düzeyi ile mesleki eğitim durumu ve ailenin gelir durumu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş tatmin düzeyi ile yoğun bakımla ilgili mesleki eğitim kursuna katılma, çocuk sahibi olma ve yaş düzeyi arasında ilişkiye rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, hemşirelerde iş tatmini, motivasyon

ABSTRACT

The aim of the study is to determine level of job satisfaction of nurses which are working in Denizli public hospital, intensive care units. Also, to determine relationships level of nurses' job satisfaction among socio-economical factors as take a professional course, have a child, vocational school, family income level and age. Data were collected by Minnesota Satisfaction Questionnaire and analyzed by SPSS 12.0 statistics program on computer.

In research, the descriptive analysis, Independent -Samples T Test, One Way Anova Test and Factor Analysis are used. According to the findings there is a relationship between education status and income level. But there is no relationship nurses' satisfaction and among taken a course professional training, having a child and age levels.

Keywords: Job satisfaction, nurses job satisfaction, motivation.

* Yrd.Doç.Dr., Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü

idurak@pamukkale.edu.tr

** Yrd.Doç.Dr., Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü

cserinkan@pamukkale.edu.tr

1. Giriş

İş tatmini örgütsel davranış alanında, sıkça ele alınan konulardan birisini oluşturmaktadır. Gerek teorisyenler gerekse yöneticiler verimliliğin artması, başarı sağlanması, çalışanın yaptığı işten mutluluk duyması ve işini severek yapabilmesi, vb. nedenlerden dolayı iş tatminine önem vermektedirler. Dolayısıyla iş tatmini ile ilgili çalışmalar pek çok araştırmada yer almaktadır (Börü,2005:139). İş tatmini, işe karşı kişisel bir tutum olup çalışanların iş ve iş yaşamındaki beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir durumu ifade etmektedir. Bireyin işinden ve iş ortamından sağladığı tatmin, hem kendi mutluluğu hem de verdiği hizmetin kalitesini yükseltme açısından önemlidir. İş ortamındaki tatmin, çalışanların sadece fiziksel durumunu değil, aynı zamanda psiko-sosyal durumunu da etkilemektedir. İş tatmini; ücret artışı, terfi olanaklarının olması, çalışma koşullarının uygunluğu, işin kendisi, iş arkadaşları-yönetici ile ilişkileri ve bireyin işindeki beklentiler vb. faktörler tarafından etkilemektedir.

İşinde tatminsizlik yaşayan bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme, işe karşı kayıtsızlık sürekli işten yakınma, mesleğin geleceğine ilişkin umutsuzluk düşünceleri gibi bir takım doyumsuzluk belirtileri ve olumsuz duygular görülebilmektedir.

İş tatmini, her meslek için önemlidir. Sağlık alanında çalışan bireyler açısından bakıldığında; sağlık hizmetlerinin insanı konu alması, çok dikkat ve sürekli çalışmayı gerektirmesi nedeniyle iş tatmininin önemi daha da artmaktadır. Sağlık hizmetlerinin sunumunda, en önemli insan gücünü, günün 24 saati hizmet vermesi bakımından hemşireler oluşturmaktadır. Hemşirelerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar arasında başta gelen; çalışma koşullarının zor olması, mesleğin geleceğine ilişkin umutsuzluk düşünceleri, hemşirelik mesleğinin yardımcı meslek olarak görülmesi gibi nedenler iş tatmininde azalmaya neden olmaktadır. Hemşirelikte gerek bireysel, gerekse örgütsel açıdan son derece önemli olan iş tatmini konusunda, sağlıkla ilgili yöneticilerin duyarlılık göstermesi, hemşirelerin işlerinde belirli bir düzeyde tatmin sağlamaları için yönetsel önlemlerin alınması ve hemşirelerde iş tatminini artıracak yeni düzenlemelere gidilmesi hemşirelerin iş tatmini düzeyini arttıracaktır.

2. Tatmin ve İş Tatmini Kavramları

Tatmin kavramı, bir başka kişi tarafından doğrudan gözlemlenemeyen sadece ilgili birey tarafından hissedilerek tasvir ve ifade edilebilen “zevk”i ya da “iç huzur”u anlatmak için kullanılan bir kavramdır (Eroğlu,2006:352).

Genel anlamda okul, aile, çeşitli kurumlar gibi hayatın farklı çevrelerinden bireyin elde ettiği hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk bu kavram kapsamında düşünülebilir. İş tatmini ise, bireyin işten, yöneticilerden, çalışma grubu ve iş organizasyonundan başka bir deyişle “toplam iş çevresinden” elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir durumu ifade etmektedir. Genellikle bireylerin gerçekleşmesini arzuladıkları istekler ile iş çevresinin sunduğu istekler birbirine uyduğu zaman tatmin gerçekleşir. Örgüt üyelerinin kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetmeleri ve örgüte bağlılık duymalarının, işlerinden tatmin olmalarının da bir sonucu olabileceği düşünülmektedir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004:2).

İş tatmini, ilk defa Hoppock isimli düşünür tarafından 1935 yılında kullanılmıştır. İşgörenin iş çevresinden fiziki ve psikolojik olarak ne kadar tatmin olduğu ile ilgili bir kavramdır. İş tatmini faktörleri, iş görenin iş çevresine karşı göstermiş olduğu subjektif tepkilerden oluşmaktadır. İş tatmin düzeyini ölçmede yaygın olarak kullanılan iş tatmini ölçeklerinden birisi de Minnesota iş tatmin ölçeğidir. Minnesota iş tatmin ölçeği, dört temel üzerine geliştirilmiştir. Bunlar; işin kendisi, işyerinde çalışanların ilişkileri, maaş ve ücret ile terfiyi kapsamaktadır (Cheng-Fei Tsai vd., 2007:160).

İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir (Eren, 2004:2002-2003). İş tatmini, işin sadece ekonomik boyutuyla ilgili olmayıp aynı zamanda yapılan işin niteliği ile de ilgilidir (Vidal vd., 2007:72). İşçi, çalışması sonucu ortaya çıkardığı eseri somut olarak görebiliyorsa bundan duyacağı haz onun için büyük bir tatmin kaynağı olacaktır. İleri teknolojinin kullanıldığı, aşırı işbölümünün uygulandığı ve kitle üretiminin yapıldığı işletmelerde çalışanın emeğinin karşılığını somut olarak görmesi ve kendisiyle gurur duyması söz konusu olmayabilir. Bireyin çalışması karşılığı elde ettiği tatmin ile çalışması sırasında hissettiği tatmin arasında fark vardır. Birincisine “dışsal tatmin”, ikincisine ise, “içsel tatmin” adı verilir (Eroğlu, 2006:353). Ücret, aynı yardımlar, iş güvencesi gibi kavramlar dışsal tatmin araçlarının başlıca örneklerini oluşturmaktadır. Buna karşılık içsel tatmin araçları ise, daha çok kalite ve miktar yönünden bazı amaçların gerçekleşmesini ifade etmektedir.

İş tatmini ile ilgili yapılan çeşitli çalışmalarda iş tatmini ile sosyo-ekonomik durum, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, ücret, çalışma saatleri, sendikalı olma durumu, işletme büyüklüğü gibi faktörler arasında ilişkiler bulunmuştur (Theodossiou ve Vasileioug, 2007:72). Benzer şekilde hemşirelerin iş tatminlerini ölçmeye yönelik olarak da literatürde, hastalarla, yardımcı çalışanlarla ve yöneticilerle ilişkiler,

işin kendisi, ücret, ilerleme ve terfi, iş güvenliği, örgüt yönetimi vb. gibi değişkenler kullanılmıştır (Lu vd., 2007:575).

Hemşirelerde iş tatminine yönelik çalışmaların temel amacı, daha yüksek iş tatmini düzeyine sahip olmak, daha kaliteli hasta bakım hizmeti verebilmek ve özellikle gelişmiş ülkelerde deneyimsiz hemşirelerin işe alınma sürecindeki masraflarının yüksek maliyetli olmasıdır (Mrayyan, 2007:127).

3. İş Tatmininin Çalışanlar Açısından Önemi

Kendisine uygun bir işyeri sunulan çalışanlar için maddi ve moral ihtiyaçlarının da belirli ölçüde sağlanması gerekir. Arzu ve ihtiyaçlarının belirli ölçüde tatmin edilmediğini gören çalışanlar, olumsuz bir takım tutumlara sahip olacaklardır. Böylece tatminsizlik hali ve uyuşmazlık ortaya çıkacaktır. İş tatmini özellikle hizmet işletmelerinde büyük öneme sahiptir. Çünkü yorucu bir iş temposunda çalışan ve işinden tatmin olmayan bir bireyin verimli ve uyumlu çalışması beklenemez (Toker, 2007: 94). İş ile ilgili şikâyetler ve tatminsizlikler üç biçimde ortaya çıkabilir (Bingöl, 2006: 496-497):

- a) İşin yapılış koşullarına ve iş aletleriyle ilgili tatminsizlik ve şikâyetler: çalışanların aletleri kullanmaları bakımından sahip olmaları gereken çevresel olanaklar ve kişisel yetenekleri kapsamaktadır.
- b) Belirli bir işte çalışma sonucunda elde edilecek maddi çıkarılara ilişkin şikâyet ve tatminsizlikler: Çalışanlara adil bir ücretin saptanıp ödenmesini kapsamaktadır. Ödenen ücretin yapılan işin miktar ve niteliği ile uyumlu olmasını kapsamaktadır.
- c) Takdir edilme ve sosyal prestij durumlarıyla ilgili şikâyet ve tatminsizliklerdir: Çalışanların bazı konularda yetenekli olması, takdir edilmeye layık bulunması ve bunu araması nedeniyle ortaya çıkan şikâyetlerdir. Verilen işin çalışana uygun olması, terfi, kişiye gereken önemin verilmesi vb. konuları kapsamaktadır.

İşletme yönetimi açısından tatminsizliğin yol açtığı başlıca davranışlar olarak; verim düşüklüğü, şikâyet ve yakınmaların artması, işe devamsızlık, işe gecikme oranının yükselmesi, personel devir oranının yükselmesi gibi durumlar sayılabilir. Çalışanlar, işyerlerinden beklentilerini elde ettikleri ölçüde tatmin olacaklardır. Bu kapsamda tatminsizlik hayal kırıklığı ile özdeş görülmektedir. Buna karşılık tatminsizlik ve gerginliklerin her örgütte olması olağan bir durumdur. En etkili biçimde yönetilen işletmelerde bile, işgörenler çeşitli hoşnutsuzluklar duyabilecekler, bir takım sızlanmalar ve şikâyetlerde bulunacaklardır. Çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak kadar, şikâyetlerin değerlendirilmesi de motivasyonda belli bir tatmin kaynağı ve aracıdır. Dolayısıyla, çalışanların şikâyetlerinin dikkate

alınması ve uyuşmazlıklarının çözümü ve tatmini etkili bir İnsan Kaynakları Yönetimi'nin vazgeçilmez araçlarındanr.

İş tatminiyle ilgili yapılan çalışmalar, iş görenin tatmin düzeyinin işe devam etme ya da işten ayrılma tercihlerini de etkilemektedir (Delfgaauw, 2007:313). Motivasyon ile tatmin arasındaki ilişki karşılıklı etkileşim biçimindedir. Motivasyon, genel olarak bireyin davranışını etkileyerek onu harekete geçirmektedir. Tatmin ise, öznel bir iç zevki ve huzuru ifade etmektedir. Tatmin olmuş bireyin motive olabilmesi için gerekli ortam hazırlanmış demektir. Çünkü tatmin olmuş birey davranışlarını değiştirmeye ve motive olmaya oldukça yakın bir durumdadır. Sonuçta, çalışanların elde ettiği sonuçlar en azından beklentilerine eşit olduğu durumlarda çalışanlar tatmin duyarlar (Eroğlu, 2006:354-355).

Hemşirelikte iş tatmini, hemşirelerin vermiş olduğu hizmet kalitesini etkilemesi bakımından önemli bir konudur (Willem,2007:101).

4. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma, Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Servisleri'nde sorumlu hemşire ve yoğun bakım hemşiresi olarak görev yapan hemşirelerin iş tatmini düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Hemşirelerin iş tatmin düzeyini belirlemek amacıyla Minnesota İş tatmin Ölçeği uygulanmıştır. Hemşirelerin iş tatminleri ile sosyo- demografik özellikleri arasında farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H1: Hemşirelerin iş tatmini düzeyi yoğun bakım hemşireliği ile ilgili kursa katılıp katılmadıklarına göre anlamlı farklılık gösterir.

H2: Hemşirelerin iş tatmini düzeyi çocuk sahibi olup olmamalarına göre anlamlı farklılık gösterir

H3 :Hemşirelerin iş tatmini düzeyi mesleki eğitim durumları açısından (lise ve yüksek okul) anlamlı farklılık gösterir.

H4: Hemşirelerin iş tatmini düzeyi ailenin gelir durumuna göre anlamlı farklılık gösterir.

H5: Hemşirelerin iş tatmini düzeyi yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

4.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmada bir örneklem seçim yöntemine gidilmemiş olup, Yoğun Bakım Servisleri'nde çalışan tüm hemşireler araştırma kapsamına alınmıştır. Bu araştırmada, Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Servisi'nde çalışan toplam 40 hemşire evren olarak alınmıştır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Hemşirelerin Örgütsel İş Tatminini etkileyebileceği düşünülen sosyo-ekonomik, demografik ve çalışma özelliklerinin belirlenmesi amacıyla veri toplama formu olarak hemşirelere bireysel tanıtım formu hazırlanmıştır. Hemşirelerin iş tatmini düzeylerini belirlemek amacıyla "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Akademik araştırmalarda, çalışanların iş tatminlerini ölçmek için en fazla tercih edilen anketlerden birisi Minnesota İş Tatmin Ölçeği, 20 farklı iş boyutuna bağlı olarak bireysel iş tatminini ya da tatminsizliğini ölçmeye çalışmaktadır. Bu ölçekte yer alan maddeler; iş boyutları, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, ilerleme, ücret, yönetim ilişkileri, başarıma, tanınma, sorumluluk, işletme politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden yararlanma, yapılan faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları ve teknik yardımdır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 167).

Bu çalışmada her soru, "Hiç Memnun Değilim", "Memnun Değilim", "Kararsızım", "Memnunum" ve "Çok Memnunum" a kadar 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir. Envanterden sağlanacak en yüksek puan 100, en düşük puan 20'dir. Yüksek puanlar çalışanın iş tatmininin derecesi ile doğru orantılıdır. Diğer bir ifadeyle, yüksek puan yüksek tatmin derecesini düşük puan ise, düşük tatmin derecesini göstermektedir. Hemşirelerin sosyo- ekonomik, demografik ve çalışma özelliklerini belirleyen 18 sorudan oluşan bir tanıtım formu kullanılmıştır. Ön Uygulama Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım servislerinde çalışan 5 hemşire üzerinde yapılmıştır. Hemşirelerin Bireysel Tanıtım Formu ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği anketi, Denizli Devlet Hastanesinde ankete katılmayı kabul eden 40 yoğun bakım hemşiresine, gerekli açıklamalar yapılarak uygulanmıştır.

Anket uygulaması sonucu elde edilen veriler, bilgisayar ortamında SPSS 12.0 paket programına girilerek değerlendirilmiştir. Çalışmada çıkarımsal istatistik için verilere önce güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenirlik, bir ölçme aracında (testte, ankette) yer alan bütün soruların birbiriyle tutarlılığını, ele alınan sorunun homojenliğini ortaya koyan bu test sonucunda verilerin genel

güvenirlilik değeri (Cronbach Alpha katsayısı) 0,77 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ arasında yer aldığından ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Akgül ve Çelik, 2003:428). Anketin alt boyutlarına ilişkin güvenirlilik değerleri ise, Tablo 3’de görülmektedir.

Değişkenleri daha sağlıklı bir biçimde belirlemek ve ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla verilere faktör analizi uygulanmıştır. Bartlett testi sonucu 417,501 değeri ve $p < 0.0001$ ve Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,604 olarak çıkmıştır. Bu değerler kabul edilebilir özelliktedir (Akgül ve Çevik, 2003:436). Verilere uygulanan temel bileşenler üzerinde varimax döndürme seçeneği kullanılarak öz değerleri birden büyük olan veriler (Eigenvalue > 1) değerlendirilme kapsamın alınmıştır. Yükleme oranları 0,40’dan küçük olan maddeler, konunun daha sağlıklı ortaya konulabilmesi amacıyla değerlendirme dışında tutulmuştur. Bu ölçütler doğrultusunda 19 maddenin 7 faktör altında toplam farkı (varyansı) %78,81 oranında tanımlayarak oluştuğu tespit edilmiştir. Araştırmada hemşirelerin iş tatmini düzeyi ortalamalarının iki gruba göre karşılaştırarak belirli bir güven düzeyinde fark olup olmadığını belirlemek için Bağımsız Örneklem t Testi kullanılmıştır. Ayrıca, hemşirelerin iş tatmini düzeyi ortalamalarının ikiden fazla gruba göre karşılaştırılarak aralarında önemli bir fark olup olmadığını test edilmesinde ise, Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) kullanılmıştır (Ural ve Kılıç, 2005:169-185).

5. Araştırmanın Bulguları

5.1. Hemşirelerin Sosyo-Ekonomik, Demografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Dağılımları

Tablo 1’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 39 hemşirenin % 20.5’i kardiyoloji yoğun bakım, % 25.6’ sı cerrahi yoğun bakım, % 25.6’sı yeni doğan yoğun bakım, % 28.2’si de dahiliye yoğun bakımda çalışmaktadır. Hemşirelerin % 92.3’ü yoğun bakım hemşiresi, % 7.7’si servis sorumlu hemşiresi olarak görev yapmaktadır. Yaş dağılımları ise, %28.2’si 34 ve daha yukarı yaş, % 30.8’i 29-33 yaş, % 41.0’ ı 24-28 yaş arasındadır. Yoğun bakımda çalışan hemşireler daha çok 24-28 yaş arasında bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan 39 hemşireden, % 61.5 ile evli hemşireler çoğunluğu oluşturmaktadır ve evli olanların % 61.5’inin çocuğu vardır. Çocuğu olan 24 hemşirenin % 35.9’unun çocuğunun bakım sorunu vardır. Ailenin gelir durumunda ise, % 66.7’si gelir düzeylerini, gelir gidere eşit şeklinde tanımlamışlardır. Üniteye çalışan hemşirelerin % 43.6’sı sağlık meslek lisesinden mezun

olmuşlardır. Hemşirelerin % 74.4'ü mezuniyet sonrası çalışmaya ara vermemiş hemşirelerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan 39 hemşirenin, % 46.2 ' sı 13 ve daha fazla yıl çalışan hemşireler den oluşmaktadır. Yoğun bakım servislerinde çalışan hemşirelerin % 53.8' i 4yıl ve daha fazla çalışan hemşirelerden oluşmaktadır. Yoğun bakım hemşirelerinin % 41.0' u 40 saat çalışmaktadır. % 74.4'ü nöbet ve mesai şeklinde çalışmaktadır.

Yoğun bakım sevisinde çalışan hemşirelerin % 61.5'i gece 9 ve daha fazla hastaya bakmaktadırlar. Yoğun bakım hemşirelerinin % 76.9' u gece, 9 ve daha fazla hastaya bakım vermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin % 64.1 2i birime ait özel bir eğitim almamışlardır. Araştırmaya katılan yoğun bakım hemşirelerinin % 33.3'ü iş bulma kolaylığı olduğu için hemşirelik mesleğini tercih etmektedir.

Tablo 1: Sosyo-Ekonomik, Demografik ve Çalışma Özellikleri

Soru	Sıklık	%	Soru	Sıklık	%
1.Çalışılan birim			9.Çalışma süresi		
a. Cerrahi yoğun bakım	10	25,6	a.1-4 yıl	10	25,6
b. Dahiliye yoğun bakım	11	28,2	b.5-8 yıl	5	12,8
c.Kardiyoloji yoğun bakım	8	20,5	c.9-12 yıl	6	15,4
d. Yeni doğan yoğun bakım	10	25,6	d.13 ve ↑	18	46,2
Toplam	39	100,0	Toplam	39	100,0
2.Servis içindeki görev					
a.Sorumlu hemşire	3	7,7	10.Çalışma süresi		
b.Yoğun bakım hemşiresi	36	92,3	a.1 yıl	8	20,5
Toplam	39	100,0	b.2 yıl	9	23,1
3.Yaş dağılımları			c.3 yıl	1	2,6
a.24-28	16	43,6	d.4 ve ↑	21	53,8
b.29-33	12	30,8	Toplam	39	100,0
c.34 ve ↑	10	25,6	11.Haftalık çalışma süresi		
Toplam	39	100,0	a.40 saat	16	41,0
4.Medeni durum			b.41-50 saat	20	51,3
a.Bekar	12	30,8	c.51-60 saat	3	7,7
b.Evli	24	61,5	Toplam	39	100,0
c.Boşanmış	3	7,7	12.Çalışma şekli		
Toplam	39	100,0	a.Gündüz mesai	3	7,7
5.Çocuk sahibi olma			b.Gece nöbet	7	17,9
a.Evet	31	79,5	c.Nöbet + mesai	29	74,4
b.Hayır	8	20,5	Toplam	39	100,0
Toplam	39	100,0	13.Gündüz bakılan hasta		
6.Çocuk bakımı sorunu			a.1-4 kişi	4	10,3

a.Çocuğu olmayan	15	38,5	b.5-8 kişi	11	28,2
b.Evet	14	35,9	c.9 ve ↑	24	61,5
c.Hayır	10	25,6	Toplam	39	100,0
Toplam	39	100,0	14.Gece bakım verilen hasta		
7.Gelir durumu			a.1-4 kişi	2	5,1
a. Gelir giderden yüksek	7	17,9	b.5-8 kişi	7	17,9
b. Gelir gider eşit	26	66,7	c.9 ve ↑	30	76,9
c. Gelir giderden düşük	6	15,4	Toplam	39	100,0
Toplam	39	100,0	15.Birim eğitimi		
8.Mesleki eğitim			a.Evet	14	35,9
a. Sağlık meslek lisesi	17	43,6	b.Hayır	25	64,1
b. A.Ö.F.hemşirelik ön lisans programı	14	35,9	Toplam	39	100,0
c. Sağlık hizmetleri meslek yüksek okulu	5	12,8	16.Mesleđi seçme nedeni		
d. Sağlık yüksek okulu	3	7,7	a.Mesleđi sevdiğim için	5	12,8
Toplam	39	100,0	b.Meslek sahibi olmak için	3	7,7
			c.İş bulma kolaylığı olduğu için	13	33,3
			e.Ailemin isteđi	12	
			f.Diğer	4	
			Toplam	39	

Ankette iş tatminini oluşturan faktörlerin tanımlayıcı istatistikleri ise Tablo 2’de görölmektedir

Tablo 2: İş Tatmini Faktörleri (Tanımlayıcı İstatistik)

	N	Ort.(\bar{X})	Mode	Median	S.S.
1.Meşgul etme	39	3,1026	4	3	,96777
2.Ekip çalışması	39	3,8718	4	4	,73196
3.Değişiklik	39	3,8205	4	4	,85446
4.Saygın kişilik	39	3,4872	4	4	1,12090
5.Yöneticilerin idare tarzı	39	1,8974	1	2	,94018
6.Yöneticilerin karar verme tarzı	39	1,9744	1	2	,98641
7.Vicdana uyan	39	3,8205	4	4	1,09717
8.Sabit bir iş	39	3,8718	4	4	,80064
9.Başkaları için bir	39	4,2821	4	4	,51035

şey yapabilme					
10.Ne yapacaklarını söyleme	39	3,9231	4	4	,57968
11.Kendi yeteneklerim	39	4,3333	4	4	,52981
12.Alınan kararların uygulaması	39	3,7179	4	4	,82554
13.Ücret	39	2,4103	2	2	1,18584
14.Terfi	39	2,1026	1	2	1,14236
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliği	39	3,5897	4	4	,96567
16.Yöntemlerimi kullanabilmeme müsaade	39	3,8205	4	4	,88472
17.Çalışma şartları	39	2,4103	2	2	,96567
18.Çalışanların anlaşmaları	39	3,8205	4	4	,79046
19.Takdir edilme	39	3,0256	2	3	1,22447
20.Başarı hissi	39	4,2821	4	4	,60475

Bu faktörlerden çalışanlar, en fazla kendi yetenekleri ($=4,33$), başarma hissi ($=4,28$), başkaları için bir şey yapabilme ($=4,28$) ve başkalarına ne yapabileceklerini söyleme ($=3,92$) gibi faktörlerden tatmin duymaktadırlar. En az tatmin duydukları konular ise, yöneticilerin idare tarzı ($=1,89$), yöneticilerin karar verme tarzı ($=1,97$), terfi ($=2,10$), ücret ($=2,41$) ve çalışma şartları ($=2,41$) gibi konulardır.

Tablo 3: İş Tatmini- Faktör Analizi Sonuçları ve Güvenirlik Faktör

	N	Ort. (\bar{X})	Mode	Median	S.S.
1.Meşgul etme	39	3,1026	4	3	,96777
2.Ekip çalışması	39	3,8718	4	4	,73196
3.Değişiklik	39	3,8205	4	4	,85446
4.Saygın kişilik	39	3,4872	4	4	1,12090
5.Yöneticilerin idare tarzı	39	1,8974	1	2	,94018
6.Yöneticilerin karar verme tarzı	39	1,9744	1	2	,98641

7.Vicdana uyan	39	3,8205	4	4	1,09717
8.Sabit bir iş	39	3,8718	4	4	,80064
9.Başkaları için bir şey yapabilme	39	4,2821	4	4	,51035
10.Ne yapacaklarını söyleme	39	3,9231	4	4	,57968
11.Kendi yeteneklerim	39	4,3333	4	4	,52981
12.Alınan kararların uygulaması	39	3,7179	4	4	,82554
13.Ücret	39	2,4103	2	2	1,18584
14.Terfi	39	2,1026	1	2	1,14236
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliği	39	3,5897	4	4	,96567
16.Yöntemlerimi kullanabilmeme müsaade	39	3,8205	4	4	,88472
17.Çalışma şartları	39	2,4103	2	2	,96567
18.Çalışanların anlaşmaları	39	3,8205	4	4	,79046
19.Takdir edilme	39	3,0256	2	3	1,22447
20.Başarı hissi	39	4,2821	4	4	,60475

İlk faktörü oluşturan “iş arkadaşları”nın tanımladığı fark yüzdesi 26,860 düzeyindedir ve beş madde ile ifade edilmektedir. Bu faktörün kapsamında, işin çalışanı meşgul etmesi, ekip çalışması olanağı olması, vicdana uyan işler yapılması, çalışan için sabit bir iş olması ve çalışanların birbiriyle anlaşabilmeleri maddeleri yer almaktadır.

İkinci faktörü oluşturan “yönetim”in tanımladığı fark yüzdesi 14,487 düzeyindedir ve üç madde ile ifade edilmektedir. Yönetim faktörünün kapsamında, yöneticilerin idare tarzı, yöneticilerin karar verme tarzı ve terfi olanağı olması maddeleri yer almaktadır.

Üçüncü faktörü oluşturan “yetenek ve başarı”nın tanımladığı fark yüzdesi 11,43 düzeyindedir ve dört faktör ile ifade edilmektedir. Yetenek ve başarı faktörünün kapsamında, başkaları için bir şey yapabilme, çalışanın yeteneği ve çalışma karşılığında alınan ücret ve başarı hissi yer almaktadır.

Dördüncü faktörü oluşturan “inisiyatif kullanma ve takdir edilme”nin tanımladığı fark yüzdesi 8,992 düzeyindedir ve üç faktör ile ifade edilmektedir. Bu faktörün kapsamına, kişilerin ne

yapacaklarını söyleme olanağı, alınan kararların uygulanması ve takdir edilme yer almaktadır.

Beşinci faktörü oluşturan “karar alma ve yöntem esnekliği”nin tanımladığı fark yüzdesi 6,393 düzeyindedir ve iki faktörden oluşmaktadır. Bu faktörün kapsamına, kendi kararlarını uygulama serbestliği ve kendi yöntemlerini kullanabilmeye müsaade yer almaktadır.

Altıncı faktör “çalışma şartları”ndan oluşmaktadır ve tanımladığı fark yüzdesi 5,553 düzeyindedir.

Yedinci faktörü ise, “saygın kişilik” ten oluşmaktadır ve tanımladığı fark yüzdesi 5,100 düzeyindedir.

Birinci faktörün ortalaması 3,69, ikinci faktörün ortalaması 1,99, üçüncü faktörün ortalaması 3,82, dördüncü faktörün ortalaması 3,55, beşinci faktörün ortalaması 3,70, altıncı faktörün ortalaması 2,41 ve yedinci faktörün ortalaması 3,48’dir. Dolayısıyla, çalışanlar üçüncü faktör olan yetenek ve başarı faktörüne en yüksek ortalamayı vermiştir(3,82). Bununla birlikte çalışanlar yönetimle ilgili faktöre en düşük ortalamayı vermişlerdir(1,99). Diğer bir ifadeyle en çok tatminsizlik duydukları konu yönetimle ilgili faktörlerden oluşmaktadır. Çalışanların en çok tatmin duydukları hususlar sırasıyla yetenek ve başarı, karar alma ve yöntem esnekliği ve işin kendisiyle ilgili araçlardan oluşmaktadır. En az tatmin duydukları hususları ise, sırasıyla, yöneticilerin karar verme, idare tarzı ve terfi olanağının bulunduğu yönetimle ilgili faktör grubu oluşturmaktadır.

5.2. İş Tatmini ile ilgili Hipotez Testleri Sonuçları

H1:Hemşirelerin iş tatmini düzeyi yoğun bakım hemşireliği ile ilgili kursa katılıp katılmadıklarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Tablo 4: Bağımsız Örneklem T Testi (Kursa Katılıp Katılmama)

Yoğun bakım hemşireliği ile ilgili herhangi bir kursa katılma	N	Ort.(\bar{X})	s.s.	s.d.	t	p
1.Evet	13	3,4008	,33600	36	,453	,628 *
2.Hayır	25	3,3389	,42787			

$p^*>0,05$ olduğundan iş tatmini düzeyi kursa katılıp katılmadıklarına göre anlamlı farklılık göstermez (H1 red).

H2:Hemşirelerin iş tatmini düzeyi çocuk sahibi olup olmamalarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Tablo 5: Bağımsız Örneklem T Testi (Çocuk Sahibi Olma)

Çocuk sahibi olma	N	Ort. (\bar{X})	s.s.	s.d.	t	p
1.Evet	24	3,3289	,35161	30	-,710	,483 *
2.Hayır	8	3,4408	,48233			

$p^*>0,05$ olduğundan iş tatmin düzeyi çocuk sahibi olup olmamalarına göre anlamlı farklılık göstermez (H2 red).

H3: Hemşirelerin iş tatmin düzeyi mesleki eğitim durumlarına göre (lise ve yüksek okul) anlamlı fark gösterir.

Tablo 6: Bağımsız Örneklem T Testi (Mesleki Eğitim)

Mesleki eğitim	N	Ort. (\bar{X})	s.s.	s.d.	t	p
1.Sağlık meslek lisesi	17	3,4520	,47589	37	1,378	,016 *
2.Yüksekokul	22	3,2799	,30186			

$p^*<0,05$ olduğundan iş tatmin düzeyi eğitim durumlarına göre farklılık gösterir (H3 kabul). Sağlık meslek lisesi mezunlarının iş tatmini düzeyi ($=3,45$), yüksek okul mezunlarını iş tatmini düzeyinden ($=3,27$) daha yüksektir. Sağlık meslek lisesi mezunlarının tatmin düzeyinin yüksek olması gerek sağlık meslek lisesi mezunlarının meslekle ilgili daha erken tercih yapmalarının ve mesleki eğitime erken başlamalarının, gerekse yüksekokul mezunlarının beklentilerinin daha yüksek olmasından kaynaklanabilir.

H4:Hemşirelerin iş tatmini düzeyi ailenin gelir durumuna göre anlamlı farklılık gösterir.

Tablo 7: Anova(Ailenin Gelir Durumu-İş Tatmini)

Ailenin Gelir durumu	N	\bar{X}	S.S.	p	Tamhane
1.Gelir giderden yüksek	7	3,3158	,57253	0,014	2-3 arasında fark var.
2.Gelir gidere eşit	26	3,4271	,34603		
3.Gelir giderden düşük	6	3,0877	,23927		
Toplam	39	3,3549	,39139		

$p^* < 0,05$ olduğundan grup ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır (H4 kabul). Geliri giderin eşit çalışanların tatmin durumları(=3,4271) geliri giderinden düşük olanların (=3,0877) tatmin durumundan daha yüksektir. Dolayısıyla daha düşük gelir seviyesi tatminsizliğe yol açmaktadır.

H5: Hemşirelerin iş tatmini düzeyi yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir.

Tablo 8: Anova (Yaş Grupları-İş Tatmini)

Yaş grupları	N	Ort. (\bar{X})	s.s.	p	Karar
1.24-28	17	3,3421	,45030	,741*	Red
2.29-33	12	3,3026	,40404		
3.33 ve üzeri	10	3,4000	,29482		
4. Toplam	39	3,3549	,39139		

$p^* > 0,05$ olduğundan hemşirelerin iş tatmini yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermez (H5 red).

6. Sonuç

Çalışanların sağladığı tatmin hem çalışanın mutluluğu, işini severek yapması hem de verdiği hizmetin kalitesi açısından önemlidir. Bu çalışmada Minnesota İş Tatmini anketi kapsamında yer alan 20 soru, faktör analizi sonucu yedi grup altında toplanmıştır.

Hemşirelerin en çok tatmin duydukları hususlar, “yetenek ve başarı” adı altında 3. faktör grubu başlığı altında yer almaktadır. Bu faktör grubunun ortalaması 3,82 ile en yüksek tatmin düzeyini göstermektedir. Bu faktör grubunda “başkaları için bir şey yapabilmek, çalışanın yeteneği, başarı hissi ve ücret” yer almaktadır. Buna karşılık en çok tatminsizlik duyulan gruba ise 2. faktör başlığı altında toplanan yönetimle ilgili tatminsizlik ve şikâyet konuları oluşturmaktadır. Hemşireler yöneticilerin karar verme tarzından, idare tarzından ve hastanede uygulanan terfi sisteminden en çok tatminsizlik duymaktadırlar. Dolayısıyla yöneticilerin karar verme, yönetim tarzı ve hastanede uygulanan terfi sistemi ile ilgili katılımcı, şeffaf, objektif ve adil düzenlemeler yapması bu konudaki tatminsizlik ve şikâyetleri önemli ölçüde azaltacaktır.

Araştırmada ayrıca, hemşirelerin iş tatmin düzeyinin çeşitli sosyo- ekonomik ve demografik özelliklerine göre (kursa katılma, çocuk sahibi olma, mesleki eğitim durumu, gelir durumu ve yaş) anlamlı farklılık gösterip göstermediği ile ilgili beş hipotez

denenmiştir. Bu hipotezler ve elde edilen sonuçlar özet olarak tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9:Araştırmada Kullanılan Hipotezler ve Sonuçları

Hipotez	Kullanılan test (%95 Güven Aralığında)	p	Karar
<i>H1:Hemşirelerin iş tatmini düzeyi yoğun bakım hemşireliği ile ilgili kursa katılıp katılmadıklarına göre farklılık gösterir.</i>	Bağımsız Örneklem T Testi	,628>0,05	Red
<i>H2:Hemşirelerin iş tatmini düzeyi çocuk sahibi olup olmamalarına göre farklılık gösterir.</i>	Bağımsız Örneklem T Testi	,483>0,05	Red
<i>H3:Hemşirelerin iş tatmin düzeyi mesleki eğitim durumlarına göre(lise ve yüksek okul) fark vardır.</i>	Bağımsız Örneklem T Testi	,016<0,05	Kabul
<i>H4:Hemşirelerin iş tatmini düzeyi ailenin gelir durumuna göre farklılık gösterir.</i>	Anova- Tamhane	0,014<0,05	Kabul
<i>H5: Hemşirelerin iş tatmini düzeyi yaş gruplarına göre farklılık gösterir.</i>	Anova	,741<0,05	Red

Yapılan analizler sonucu, hemşirelerin iş tatmin düzeyinin mesleki eğitim durumları (lise-yüksekokul) ve ailenin gelir durumları durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucu çıkmıştır. ise mezunu hemşirelerin tatmin düzeyi,yüksekokul mezunu hemşirelerin tatmin düzeyinden daha yüksek çıkmıştır. Lise mezunu hemşirelerin gerek meslekle ilgili eğitime daha erken başlamalarının, gerekse yüksekokul mezunlarının daha yüksek beklentiler içinde olmaları biçiminde yorumlanabilir. Benzer biçimde Toker’ın turizm sektöründe yapmış olduğu çalışmada da lise mezunu çalışanların tatmin düzeyi, üniversite mezunlarının tatmin düzeyinden daha yüksek çıkmıştır (Toker,2007:103). Ailenin gelir durumu ile tatmin seviyesi arasında farklılık bulunmuştur. Daha düşük gelir seviyesine sahip hemşirelerin tatmin düzeyi, daha düşük çıkmıştır. Buna karşılık, hemşirelerin iş tatmin düzeyinin mesleki kursa katılma, çocuk sahibi olma ve yaş gruplarına göre, anlamlı fark göstermediği sonucu bulunmuştur.

Sonuç olarak denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Servisleri’nde çalışan hemşirelerin en çok tatminsizlik konusunu oluşturan, “yönetim tarzı, karar verme tarzı ve terfi sistemi”ni iyileştirmeye yönelik düzenlemeler yapılması hemşirelerin tatmin

düzeylerinin yükselmesini sağlayacaktır. Böylece, “mutlu çalışan, kaliteli hizmet” anlayışına önemli katkıda bulunacaktır.

KAYNAKÇA

- BAKAN, İ. ve Büyükmeşe, T. (2004), “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi ,(7) .ss.1-19.
- BİNGÖL, D. (2006), İnsan Kaynakları Yönetimi, Arıkan Yayınları, 6.Bası, İstanbul.
- BÖRÜ, D. ve Güneşer, B. (2005), “Liderlik Tarzının Çalışanın İş Tatmini ile İlişkisi ve Lidere Olan Güvenin Bu İlişkideki Rolü”, Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 23(1), ss.135-156.
- TSAİ, P. C.-F. , Yen, Y-Fang , Huang, L-C - Huang, I.-C. (2007), “A Study On Motivating Employees’ Learning Commitment in the Post-downsizing Era: Job Satisfaction Perspective”, Journal of World Business 42 (2),ss.157-169.
- DELFGAAUW, J. (2007), “The effect of job satisfaction on job search: Not just whether, but also where”, Labour Economics, 14 (3), ss.299-318.
- EREN, E., (2004), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta 8.Bası, İstanbul.
- ERGENELİ A., Eryiğit M., (2001), “Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması”: ,Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi,19 (2).ss.39-55.
- EROĞLU, F.,(2006), Davranış Bilimleri, 7.Bası, İstanbul .
- LU, H. – W., Alison E. - Barriball, K. L. (2007). “Job Satisfaction and Its Related Factors: A Questionnaire Survey of Hospital Nurses in Mainland China”, International Journal of Nursing Studies 44(4),ss.574-588.
- MRAYYAN, M. T., (2007). “Jordanian Nurses’ Job Satisfaction and Intent To Stay: Comparing Teaching And Non-Teaching Hospitals”, Journal of Professional Nursing, 23(3), ss.125-136.
- THEODOSSIOU, I. , Vasileiou, E., (2007), “Making the Risk of Job Loss a Way of Life: Does it Affect Job Satisfaction?”, Research in Economics, 61(2), ss.71-83.
- TOKER B.,(2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(1), ss.92-107.
- EUGENIA Sánchez, V., Valle, R.S., Aragón I. B. (2007), “Antecedents of Repatriates' Job Satisfaction and its Influence on Turnover Intentions: Evidence from Spanish Repatriated Managers”, Journal of Business Research , 60(12), ss.1272-1281.

WILLEM, A., Buelens, M., De Jonghe, I., (2007). "Impact of Organizational Structure on Nurses' job Satisfaction: A Questionnaire Survey", *International Journal of Nursing Studies*, 44(6), ss.1011-1020.

AKGÜL, A., Çelik O.,(2003), İstatistiksel Analiz Teknikleri, "SPSS" te İşletme Yönetimi Uygulamaları", Emek Ofset, Ankara.

URAL, A., Kılıç İ.(2005), Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, Ankara"