

HEMŞİRELERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİ: SİVAS İLİ ÖRNEĞİ

Yrd. Doç. Dr. Hatice KARAKUŞ*

***Artvin Çoruh Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi,
hatice_karakusx@hotmail.com**

Özet

Hemşirelerin mesleklerinde yaşadıkları iş tatmin düzeyini tespit etmek amacı ile Sivas merkezdeki kamu hastanelerinde çalışan 329 hemşireye anket uygulanmış, verilen cevaplar istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan 329 hemşirenin %42,49'u mesleklerinde iş tatmini yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Hemşirelik mesleğinin, çalışma koşulları, fiziksel ortamları, nöbet sistemi, ücret, mesleki riskler, yoğun çalışma temposu, çalışmalarının takdir görmemesi, terfi, yükselme olanaklarını yeterli olmaması, adil ve şeffaf yönetim anlayışının olmaması, rol ve iş tanımındaki belirsizlikler, mesleğin toplumdaki imajının iyi olmaması, eşitsizlik gibi faktörlerin bu yüzdeler dilimleri ortaya çıkardığını söyleyebiliriz. Yaşanan bu olumsuz durumlara bağlı olarak hemşirelerin %68,4'ü başka bir iş yapmak istediğini, %49,9'u mesleğinden ayrılmayı düşündüğünü, %42'si işinde mutlu olmadığını, %63,5'i yaptığı işi başkasına tavsiye etmeyeceğini belirtmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, İş Tatmini.

Abstract

The survey has been applied on 329 nurses working at public hospitals in Sivas city centre in order to determine the level of labor satisfaction that nurses have had at their jobs and the answers given have been evaluated statistically. %42,49 of nurses who have joined the survey have mentioned that they don't have labor satisfaction in their jobs. We can say that these percentage sections have been exposed by some factors such as working conditions, physical environment, shift system, salary, occupational risk, intense working conditions, not to be distilled, promotion, inadequate promotion possibilities, not to be mentioned well among the society and inequality in nurse occupation. As a result of all these negative situations they have had, %68,4 of nurses want to do another job. %49,9 of them think leaving the job, %42 are not happy with their jobs and %63,5 don't advise their job to someone else.

Key Words: Nurse, Job Satisfaction.

İş Tatmini Kavramı ve Önemi

İş tatmini bireysel ve kurumsal boyutları olan önemli bir konudur. Kişinin çalıştığı işi benimsemesi, sevmesi, işinin gereklerini yerine getirmesi hem kendi ruhsal yaşantısı hem de bağlı bulunduğu kurumun ya da örgütün başarısı ve istikrarlılık grafiği açısından önemli ve gereklidir.

Çalışma hayatının lokomatifi konumundaki kişinin tatmin derecesi arttıkça yapılan işin niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır. İş hayatında, idealindeki işi yapan, temel insani ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, arzu ettiği imkânlarla sahip olan bireyler maddi ve manevi doyumunu sağladığı için, huzurlu ve mutlu olmaktadır. Oysa idealindeki işi yapamayan, ihtiyaçları karşılanmayan ya da göz ardı edilen bireyler olumsuz bir tutum içine girmektedir. İş yaşamı ile ilgili olarak hissedilen bu tutum zaman içerisinde yaşam doyumunu da etkileyebilmektedir.

Günümüz dünyasının çalışma yaşamı rekabet ilişkileri üzerine kuruludur. Değişen dünyayı takip etmek, yeniliklere açık olmak, yerinde ve zamanında önlemleri almak rekabet ilişkileri içinde belirleyici olmaktadır. İşletmelerin hızla değişen ve gelişen dünya şartlarına uyum sağlayabilmeleri için, yönetim tarzlarını yeniden sorgulayarak, rekabet üstünlüğünü ele geçirecek, verimliliklerini artıracak yeni yöntemler geliştirmeleri gerekmektedir. Söz konusu değişimin hayata geçirilmesinde, insan faktörü, işletmelerin sahip oldukları üretim faktörlerinin en önemlisi olarak güncellik kazanmıştır (Bakan ve Kelleroğlu, 2003:103). Bu zihniyet yapısı iş tatmini kavramını önemli ve ayrıcalıklı bir boyuta taşımaktadır.

İş tatmini konusunda bir çok tanıma rastlamak mümkündür. “Tatmin” kavramı, bir başkası tarafından doğrudan gözlenemeyen ve sadece ilgili kişi tarafından hissedilerek tanımlanabilen zevki ve iç huzuru anlatmada kullanılır (Mercer, 1997:57). Bu ele alışıta Mercer tatmin kavramını kişinin kendi özelinde ve içinde yaşadığı huzur ve mutluluğun ifadesi olarak ele almaktadır. Allred’e (2001:181) göre çalışan tatmini, bir iş görenin işine yönelik duygularının toplamıdır. İş görenin olumlu veya olumsuz duygularının toplamı tatmin derecesini belirlemektedir. Bir başka ele alışıta, iş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk (Eren, 2006: 2002) olarak tanımlanır. Silvestro (2002:30-31), iş gören tatminini, kişinin fiziki ve sosyal şartlarına karşı bir duygusal cevap olarak ele almaktadır.

Verilen tanımlarda özellikle de yapılan eylem sonucunda bireyin hissettiği duygular ifade edilmektedir. Bireyin iş ortamında yaşadığı olumlu ya da olumsuz duyguların toplamı bireyin işine olan tutumunu da beraberinde getirmektedir. İş tatmini; çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı beslemiş oldukları tutumların toplamı (Çarıkcı, 2000:155), kişinin işe ve işe bağlı faktörlere karşı olan reaksiyonları (Friday vd., 2003:429) şeklinde de tanımlanmaktadır.

Kurumlarda çalışan bireylerin iş tatmin düzeylerinin bilinmesinin pek çok yararı bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar iş doyumunun yüksek olduğu yerlerde, iş kalitesi ile dış müşteri tatmininin artması (Batman vd, 1999:38-48), çalışanlar açısından stresin azalması (Topaloğlu ve Tuna, 1998:39), çalışanlarda örgütsel bağlılığın artması, işin kalitesinin artması (Çarıkçı, 2000:155) gibi faydaları bulunduğunu göstermektedir. İş tatmininin göz ardı edilmesi; psikolojik olgunluğa erişememe hayal kırıklığı, umutsuzluk, işten soğuma, düşük moral, düşük verimlilik (Ardıç ve Baş, 2001:3-4), iş görende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi (Ardıç ve Baş, 2001:3-4), gizli biçimlerde ani grevler, işi yavaşlatma eylemleri, disiplin sorunlarının çoğalması ve örgütsel sorunlar (Aamodt, 2001:4) gibi birtakım sonuçlara yol açacaktır. Bütün bu olası durumlar özellikle son yıllarda iş tatmini ile ilgili araştırmalara olan ilgiyi arttırmakta ve ilgili kişi ya da kişileri yeni önlemler almaya sevk etmektedir.

Bu nedenle kurumlarda çalışanların iş tatminlerinin insan kaynakları birimleri tarafından ölçülüp takibinin yapılması gerekir. Kalifiye insanın bulunması, seçilmesi, yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması, ücret, yan yararlar, özendiriciler ile çalışanın tutulması, kariyer planı ile şirket içinde gelebileceği yerlerin belirlenmesi, eğitimlerle bu doğrultuda yetiştirilmesi, performansının ölçülmesi ve bütün bunlar için gerekli altyapının, iş süreçlerinin kurulması, değişen şartlara göre geliştirilmesi ve bütün bu sistemlerin iyi bir iletişim ve insan ilişkileriyle desteklenmesi (Güven v.d., 2005:129) çalışanların iş tatmin düzeyleri için önemlidir. Bütün bu gereksinimler iş tatminin ölçülmesini zorunlu hale getirmiştir.

İş Tatminin Yarattığı Bireysel Ve Örgütsel Sorunlar

İş tatmininin sonuçları, iş görenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Modern yönetim anlayışına göre, örgütlerin başarısı ve gösterdiği performans sadece kârlılığı, pazar payı, ödediği vergi gibi maddi verilere dayanan değişkenlere göre değil, insan boyutu ile de ölçülmelidir. Örgütler açısından iş tatmini her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır (Erdoğan, 1994:378).

İş ile ilgili şikayetler ve bunun sonucunda ortaya çıkan olumsuz tutumlar üç kısımda incelenebilir (Eren, 2006: 241-252).

1) İşin yapılış koşullarına ve iş aletlerine bağlı şikayet ve tatminsizlikler

a) İşin gerektirdiği çevresel ve bedensel koşullar ve buna ilişkin tatminsizlikler ve şikâyetler: Bazı tatminsizlikler iş yeri ile ilgilidir. Biz buna maddi çevre diyoruz. Kötü ısınma şartları, yetersiz aydınlanma ve havalandırma yüzünden ortaya çıkan hem işin görülmesini önemli ölçüde aksatan ve hem de bireyin bedensel işlevlerinin bozulmasına yol açan durumlarla karşılaşılar.

b) İşe ilişkin zihinsel koşullar ve bunlara ilişkin şikayet ve tatminsizlikler: İşlerin fazla monoton olması, iş görenin asgari de olsa zekasını kullanmasını

gerekli kılmayan işler, basit işlerin kolayca otomatikleşmeye ve işbölümüne imkan vermesine karşın çapraşık ve kompleks işlerde bu kolaylığın olmaması.

c) İşin gerektirdiği moral koşullar ve bununla ilgili şikayetler: Çalışma yerlerinde iş ile ilgili örgütlenme bozuklukları (işin görüldüğü yerlerin iyi düzenlenmemesi, iyi lokanta ve kantin hizmetlerinin yapılmaması iş yerinde yeterince makine ve aletlerin bulunmaması), iş görenleri daha sıkı bir işbirliğine götürecek çarelerin düşünülmesi. Bu amaçla aşırı iş bölümünün ortadan kaldırılması, emir ve talimatların tepeden inme verilmesinden çok sosyal grup kararı halinde, çalışanların da karara katılmasını sağlamak gerekir. İş saatlerinin anlaşmazlık yaratmayacak şekilde düzenlenmesi, işten çıkışta araç olanaklarının sağlanması, iş dışı uğraşların düşünülmesi iş tatminini sağlama açısından faydalıdır. İşgörenin işin istikrarı konusunda şüpheye düşmemesi, çalıştığı işten alınarak başka işlere verilmesi tatminsizlik nedenleridir.

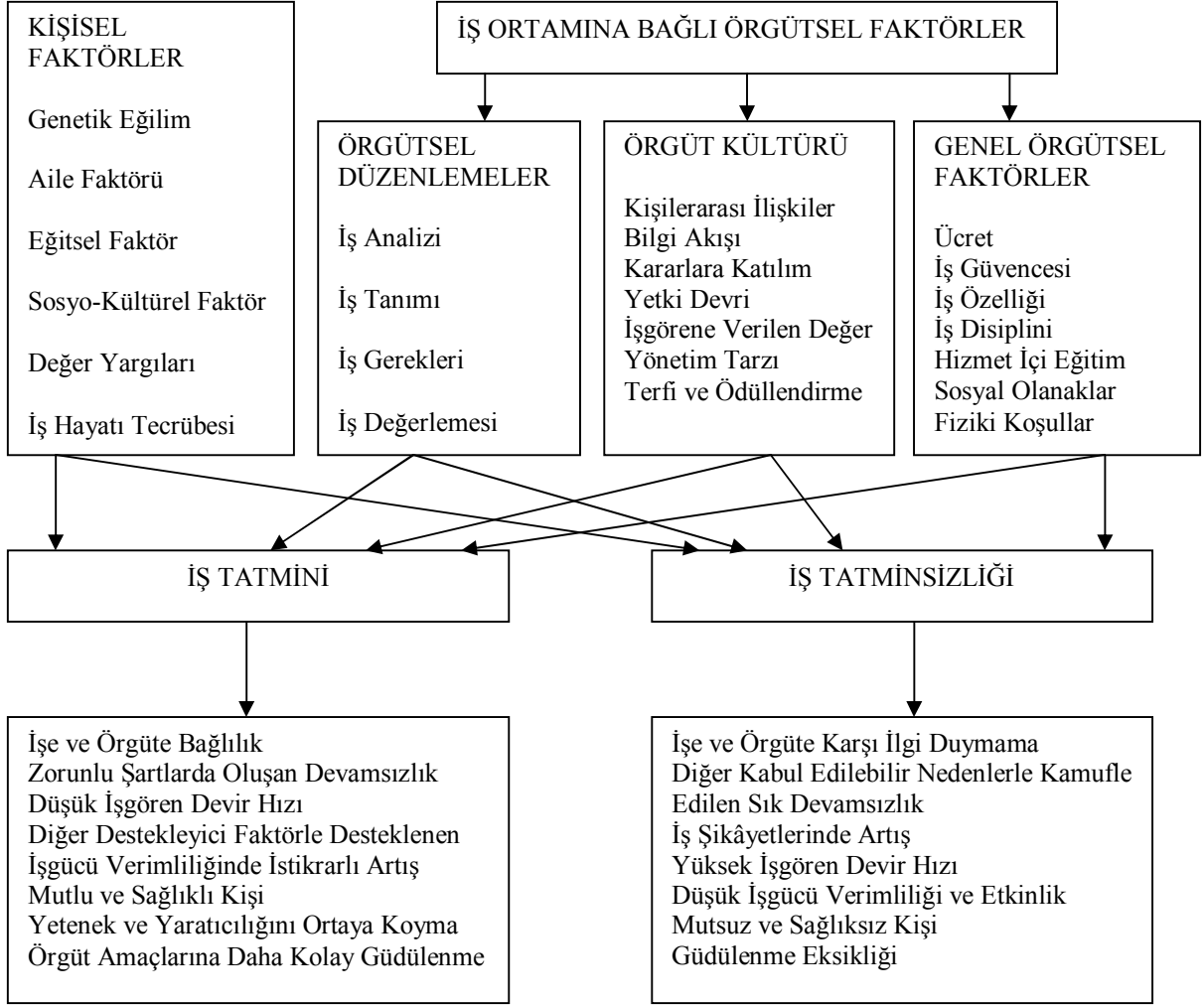
2) Belli bir işte çalışma sonucunda elde edilecek maddi çıkarılara ilişkin şikâyet ve tatminsizlikler:

Ücretler yapılan işin miktar ve niteliği ile uyumlu olmalıdır. Ücretin kişisel değerlere ve özellikle ünvanlara, diplomalara uygun düşmesi gerekir. Prim ve ikramiye tutarlarının saptanması gerekir.

3) Takdir edilme ve sosyal prestij durumlarına ilişkin şikayet ve tatminsizlikler

İş tatminin bireysel ve örgütsel sonuçlarını ayrıntılı bir tablo ile aşağıdaki şekilde göstermek mümkündür (Erdoğan, 1994:56). Şekil 1'de iş tatmininin bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından olumlu ve olumsuz etkileri görülmektedir.

Şekil 1: İş Tatmini İle İlgili Neden-Sonuç İlişkisi



Kaynak: Erdoğan; 1994:48

İş tatminini etkileyen faktörler kişiden kişiye değişken olduğu gibi, iş tatmininin sonuçları da kişiden kişiye farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Farklı bireysel özelliklere sahip iş görenlerin, işten algıladıkları iş tatmini duygusu da farklı olmaktadır. Yaşamının önemli bir kısmını çalıştığı iş yerinde geçiren bir iş görenin tatmin düzeyi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş tatmininin yüksek olmasının iş gören mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise, iş görenin işine yabancılaşmasına neden olduğu,

buna bağılı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır. İş tatmini, yaşam tatmini üzerinde en önemli faktörlerden biri, hatta en önemlisidir. İş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi, yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisinden daha fazladır (Iverson vd., 2000:807-810).

İşlerinde tatmin olan iş görenler iş ile ilgili olmayan faaliyetlerinde mutlu olmayı ümit ederler. İşlerinde tatmin olmayan iş görenler ise, iş ile ilgili olmayan faaliyetlerinde mutsuzluk beklentisine kapılırlar. İşgörenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Stresli ortamlarda çalışan iş görenlerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır (Eren, 2006:255).

İş tatminsizliği gizli biçimlerde işin yavaşlamasına, iş başarısının, iş verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağılı işgücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikayetlerinin artmasına neden olmaktadır (DAVIS, 1988:95).

İş tatminsizliği nedeniyle işten ayrılan iş görenlerin yerine yeni iş görenlerin bulunması ve yeni iş görenlerin tecrübeli olsalar dahi, yeni örgütün iş sistemleri, örgütsel politikaları konusunda eğitilmesi zorunluluğu ve bu süreçte geçen zaman kaybı, örgüt işgücü başarımındaki düşüş, işletme masraflarındaki artışlar ve müşteri tatminsizliği göz önüne alındığında, iş gören iş tatmininin sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır (Akıncı, 2002:9).

Çalışanın moralinin yüksek olması, çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde şu olumlu etkileri yapar (Şenatalar, 1978:300).

- Morali iyi olan bir kişi görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir.
- Çalışanlar, iş yerinin güç durumlarında olağanüstü çaba gösterirler.
- İşgörenler, çalışmaya daha istekli olur.
- İşgörenlerin çalışma arzusu yüksek olur.
- Çalışanlar, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar ve iyi bir disiplin kurulur.
- Çalışanların iş yerinin hedefleri doğrultusunda iş birliği isterler.
- Çalışanlar yöneticilere ve iş yerine karşı bağılılık duyarlar.
- Yüksek moral, işgücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapar. Yüksek moral personal devir hızı ve devamsızlığı azaltır. Buna bağılı olarak da katlanılan maliyet de azalır.

2. YÖNTEM

Çalışmanın amacı Sivas ili merkez ilçe kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerin iş tatmin düzeylerini ortaya koymaktır.

Araştırmanın evrenini Sivas'ta bulunan kamu hastaneleri (Cumhuriyet Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Numune Hastanesi, Sivas Devlet

Hastanesi) sağlık ocakları ve semt polikliniklerinde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Sivas İl Sağlık müdürlüğünün 2010 yılına ait kamu hastanelerindeki hemşire sayısı 625 olarak bildirilmiştir. Araştırmanın evreninde, kamu hastanelerinde çalışan 329 hemşireye ulaşılmıştır. Kamuda görev yapan tüm hemşirelere ulaşılma amaçlanmıştır. Ancak, anket çalışması yapılan dönemin hemşirelerin izin kullandıkları aylara denk gelmesi, bazı hemşirelerin iş yoğunluğu ve anket çalışmasına katılmak istememeleri nedeniyle toplam 329 hemşire ile saha çalışması tamamlanmıştır. Bu çalışmaya katılanların 311'i hemşire, 18'i ebedir.

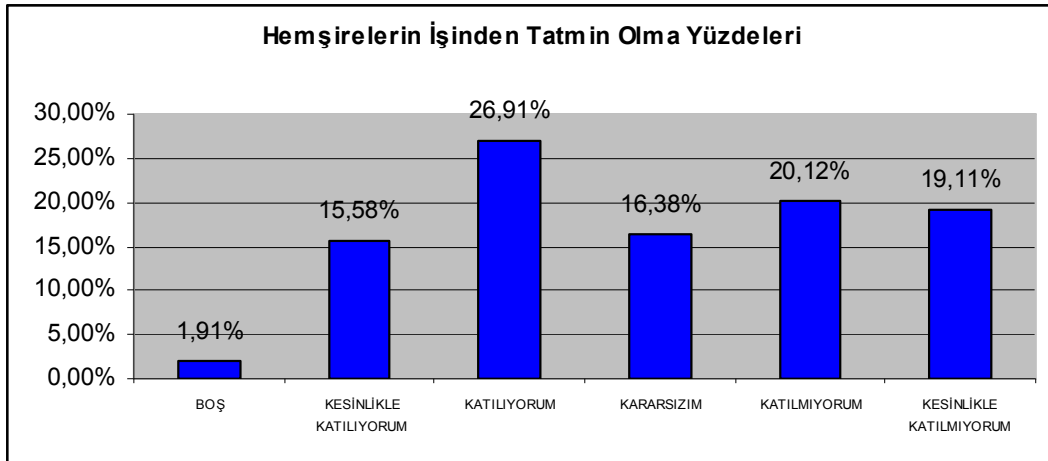
Araştırmamızda bir hipotez bulunmaktadır.

a) Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri düşüktür.

3. BULGULAR

Çalışmamıza katılan hemşirelere ilişkin demografik bilgilere göz atacak olursak; araştırmaya katılanların %96,4'ü kadın, %3,6'sı ise erkektir. Hemşirelerin %39,2'si 18-30 yaş aralığında, %51,1'i ise 31-40 yaş aralığında bulunmaktadır. Medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %75,4'ü evli, %23,4'ü bekârdır. Hemşirelerin %53,2'si önlisans mezunu, %35,6'sı lisans mezunudur. Lisansüstü eğitim yapan hemşirelerin sayısı 14 olup, bu oran oldukça azdır. Araştırma kapsamındaki hemşirelerin çalışma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %95,1'i tam zamanlı %4,9'u yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Hemşirelerin kurumdaki hizmet yılına göre dağılımları incelendiğinde %29,5'i 11-15 yılları %26,4'ü 1-5, %20,4'ü ise 6-10 yılları arası çalışmaktadırlar. Hemşirelerin gelir düzeyine göre dağılımları incelendiğinde %84,8'i 1001-2000 arası bir gelire sahiptir.

Şekil 2: Hemşirelerin İşinden Tatmin Olma Yüzdeleri



Hemşirelerin iş tatmin düzeylerini test etmek amacıyla hazırlanan İş tatmin ölçeğinde yer alan sorulara verilen yanıtların yüzdelerine göre hemşirelerin 42,49'u mesleklerinin iş tatmin düzeyinin düşük olduğunu belirtmişlerdir. Bu yüzdeler ortaya çıkaran sorulara hemşirelerin vermiş oldukları yanıtlar aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir:

Tablo 1: Hemşirelerin İş Tatmini Sorularına Verdikleri Cevaplar

Sorular	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum	
	F	(%)	F	(%)	F	(%)
Çalışma Koşulları Yeterlidir	92	28	42	12,8	190	57,7
Yapılan Doğru İşlerin Fark Edilir ve Gerekliği Şekilde ödüllendirilir	32	9,7	47	14,3	149	75,7
Terfi Sistemi Adil Bir Şekilde Düzenlenmiştir	63	19,2	60	18,2	203	61,7
Ücret Sisteminin Adil Olduğuna İnanıyorum	41	12,5	33	10,0	251	76,3
Başka Bir İş Yapma İsteği İçindeyim	225	68,4	34	10,3	64	19,5
İlerleme ve Yükselme Olanakları Vardır	34	10,3	43	13,1	244	74,2
İşyerinde Eşitliğin Vardır	39	11,9	54	16,4	226	68,7
Yeniden Aynı İş Seçerim	62	18,9	62	18,8	202	61,4
Mesleği Başkalarına Öneririm	80	24,3	64	19,5	178	37,1
Çalışanlar fark edilip, ödüllendirilmektedir	32	9,7	47	14,3	249	75,7
İşyerimde mutluyum	93	28,3	95	28,9	138	42,0
Bu işyerinden İş yerinden ayrılmayı düşünürüm	164	49,9	48	14,6	106	32,3
Yaptığım işi tavsiye ederim	58	17,6	54	16,4	209	63,5
Çalışma saatlerim ve iş tatmin düzeyimi azaltıyor	301	91,5	2	0,6	20	6,0
Bikın ve mutsuzum	199	60,5	57	17,3	64	19,5

Her meslek grubu uygun çalışma koşullarına bağlı olarak kişiler tarafından tercih edilmekte ya da edilmemektedir. Hemşirelik mesleği, çalışma koşulları anlamında sıkıntılar bulunan bir alandır. Hastanelerin fiziksel ortamlarının uygunsuzluğu, nöbet sistemi, ücret, mesleki riskler, yoğun çalışma temposu anlamında hemşirelik mesleği çeşitli sıkıntıları bünyesinde barındırmaktadır. Bahsi geçen sıkıntılarda yapılacak olan iyileştirmeler, hemşire motivasyonu, performansı ve iş tatminin sağlanması anlamında önemlidir. Mevcut koşulların uygun düzeye ulaşması, hemşire verimliliği ve hizmet kalitesi anlamında gereklidir. Bu düzenlemeler aynı zamanda, hemşirelerin çalıştıkları hastane yönetimi ve personel ile olan bütünleşmesi, işi sahiplenmesini de sağlayacaktır. Hemşirelerin adil bir sistem dâhilinde ödüllendirilmesi, iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir. Hastane yönetimlerinin, gerçekçi ve adil bir değerlendirme yöntemi ile başarılı ve hak eden hemşireleri ödüllendirmesi iş tatmini ve iş performansını artıracaktır. İş tatmininin sağlanmasında hem maddi hem de manevi çıkarların, beklenti ve isteklerin karşılanması gerekir. Bu uygulama hemşirelerin kendilerine değer verildiği ve kendi beklentilerinin idareciler tarafından gözetildiği duygusunu yaratacaktır. Bu durum hemşirelerin güven ve saygı görme isteklerini daha da pekiştirecektir. Hemşireler mesleklerinde yaşadıkları sıkıntıları, ilerleme ve terfi duygusu yaşayarak aşmak isteyebilirler. Hastanede çalışan hemşireler, eğitim düzeyi açısından farklılıklar göstermektedir. Lise mezunu, lisans mezunu ve lisansüstü eğitim yapan hemşireler bulunmaktadır. Hemşireler yaptıkları kariyer eğitimlerine bağlı olarak başhemşirelik, eğitim hemşiresi, enfeksiyon kontrol hemşiresi, supervisor, servis hemşiresi, ünite sorumlu hemşiresi gibi unvanlar almaktadırlar. Farklı eğitim düzeylerine rağmen, benzer işlerin yapılması, terfi almanın sıklıkla çalışma yılı ile ilişkilendirilmesi ve uygunsuz atamaların yapılması, hemşirelerin yaşadığı belli sıkıntılar içinde yer almaktadır. Yönetici konumunda olan hemşirelerin daha fazla iş tatmini yaşadığını söyleyebiliriz. Terfi almanın hemşireler açısından öneme sahip olması, yöneticilerin bu konuda adil bir yönetim anlayışı gerçekleştirmesinin önemini ortaya koymaktadır. Hemşireler yöneticilerin karar verme, yönetim tarzı ve hastanede uygulanan terfi sistemi ile ilgili olarak şeffaf, adil ve objektif bir yönetim anlayışına sahip olmasını beklemektedir. Ücret sisteminde yaşanan eşitsizlikler bireylerin işlerine olan bakış açılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışmamıza katılan hemşirelerin %76,3'ü (251 hemşire) ücret sisteminin adil olmadığını dile getirmiştir. Her meslek grubunda olduğu gibi hemşirelik mesleğinde de çeşitli faktörlere (kıdem, yaş, sözleşmeli çalışma, kadrolu çalışma) bağlı olarak ücret konusunda eşitsizlikler mevcuttur. Hemşire motivasyonu açısından ücret faktörü dikkate alınması gereken bir konu alanıdır. Hizmet kalitesi açısından ücretlerin dolgun ve doyurucu olması motive edici bir faktör olarak ele alınabilir. Sağlık bakanlığı tarafından son dönemlerde sözleşmeli hemşire çalıştırma uygulamasına geçilmiştir. Bu uygulama kapsamında hemşirelerin aldıkları ücretleri doyurucu bulmadıkları söylenebilir. Saha çalışması esnasında sözleşmeli çalıştığını belirten pek çok hemşire, ücretlerin tatminkâr ve yaptıkları işin karşılığı olmadığını vurgulamıştır. Hemşirelik mesleği nöbet uygulaması ile birlikte çalışan kadının zamanının büyük bir kısmını almaktadır. Hemşirelerin işlerine çok fazla zaman ayırması, ailesi, eşi, çocukları, yakın çevresi ve kendi ile daha az ilgilenmesi demektir. Bu durumun geçici olmayıp, bir yaşam tarzı haline geldiğine inanan hemşirelerin farklı bir mesleğe özlem duydukları, seçtikleri mesleğe değer vermelerine rağmen hayal kırıklığı

yaşadıkları varsayılabilir. Bütün bu sıralanan faktörlere bağlı olarak çalışmamıza katılan hemşirelerin % 42,49'unun işinde tatminsizlik yaşadığını söyleyebiliriz.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Hemşirelik mesleğinin, çalışma koşulları, fiziksel ortamları, nöbet sistemi, ücret, mesleki riskler, yoğun çalışma temposu, çalışmalarının takdir görmemesi, terfi, yükselme olanaklarını yeterli olmaması, adil ve şeffaf yönetim anlayışının olmaması, rol ve iş tanımındaki belirsizlikler, mesleğin toplumdaki imajının iyi olmaması ve eşitsizlik anlamında sıkıntıları bulunmaktadır. Hemşireler çalıştıkları kurumlarda doktor, hasta, hasta yakınları gibi farklı kesimden kişiler ile muhatap olma durumunda kalmaktadırlar. Yaşanan sorunlarda ve acil durumlarda ilk aranan ya da akla gelen ismin hemşireler olması, meslekte çeşitli zorlukları da beraberinde getirecektir. Yöneticilerle ve çalışma arkadaşları ile yaşanan gerilimler, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, stres, hasta ve hasta yakınları ile yaşanan çatışmalar, meslekleri gereği yaşadıkları olaylar ve gördükleri vakalar sonrası çaresizlik, ümitsizlik gibi olumsuz duygulara kapılma, yorucu çalışma temposu nedeni ile halsizlik, yorgunluk ve fiziksel yakınmalar gibi belirtilerin hissedilmesi ve mesleğe karşı duyulan ilginin zamanla kaybolması iş tatminsizliğini beraberinde getirecektir. İş tatminsizliği yaşayan hemşirelerde, zaman içinde işini önemsememe, işi bırakma ya da tayin isteme, başka bir kuruma geçme, izin ve rapor alma isteğinde artış, iş ilişkilerinin bozularak kendini çalıştığı kurum ve personelden soyutlama gibi durumlar görülebilir. Hemşirelerin %39,23'nün meslekte tatminsizlik yaşamasının altında bu nedenlerin yattığını söyleyebiliriz.

Hemşirelerin iş tatmin düzeyinin artırılması yönünde bazı önerilerde bulunulabilir. Hemşirelerin çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesi akla gelen ilk öneriler arasında sayılabilir. Hastanelerde yaşanan personel sıkıntısına bağlı olarak, hemşirelerin çalışma şartlarının ve koşullarının ağırlaştığını varsayabiliriz. Bu nedenle Sağlık Bakanlığı nezdinde personel eksikliğinin karşılanması gerektiğini söyleyebiliriz. Alınan ücretlerin iş tatmin düzeyini önemli ölçüde etkilediği düşünüldüğünde, çalışma saatleri ve şartlarına göre tatmin edici bir ücret politikasının uygulanması öngörülebilir. Çalışma saatlerinin iş tatmin düzeyini azalttığı bilinen bir gerçektir. Bu gerçekten hareketle etkin ve yapıcı bir vardiya sistemi ile hem meslekte yaşanan yakınmalar azaltılabilir hem de iş tatmini artırılabilir. Hemşirelerin gerek özlük hakları gerekse terfi ve ilerlemeleri ile ilgili olarak sahip oldukları haklar, nesnel ölçütler konularak etkin bir şekilde işletilmelidir. Performansa dayalı ilerleme sistemi ile meslekteki kalite ve istek artırılabilir.

Hastane yöneticilerinin adil ve şeffaf bir yönetim anlayışı ile çalışanlar arasında uyumu sağlayacak çalışmalara imza atması bir diğer öneri olarak sunulabilir. Adil çalışma saatleri, ödüllendirmeler, performansa dayalı görevlendirmeler, sosyal faaliyetler, özlük hakların korunması ve kollanması gibi konularda Bakanlık ve hastane yönetimleri nezdinde yapılacak iyileştirici çalışmaların, hemşirelere yönelik eğitici ve geliştirici hastane içi çalışmaların hemşire iş tatmini açısından olumlu getirileri olacağı varsayılabilir.

KAYNAKÇA

Aaamodt, M. (2001), Technical Affairs Section, <http://www.ipmaac.org/acn/apr96/techaff.html>.

ARDIÇ, K. ve BAŞ, T. (2001), “Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs İstanbul, S: 479-484.

Bakan, İ. ve Kelleroğlu, H. (2003), “Performans Değerlendirme: Çalışanların Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Çalışması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, C:8, S:1, s:103-127.

Batman, O. ve Yıldırğan, R. (1999), “Otel İşletmelerinde Hizmet Kalitesinin Verimlilik ve İş Tatmini ile İlişkisi”, *Turizmde Seçme Makaleler*: 32, Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı Yayını, s:38-48.

Çarıkçı, İlker H. (2000), ‘Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler-Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma’ , *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C:5, Sayı:2, s:155-168.

Davis, K. (1988), *İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış*, (Çev.) Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.

Erdoğan, İ. (1994), *İşletmelerde Davranış*, Beta Basım Yayın, İstanbul.

Eren, E. (2006), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Genişletilmiş Dokuzuncu Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

FRIDAY, S. ve FRIDAY, E. (2003), “Racioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction”, *Journal of Management Development*, Vol:22, No:5.

GÜVEN, Mehmet vd. (2005), “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, *Celal Bayar üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C: 12, Sayı:1, S:127-151.

IVERSON, R.D. and MAGUIRE, C. (2000), The Relationship Between Job and Life Satisfaction, *Human Relations*, 53(6), pp.807-839.

MERCER, D. (1997), “Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction”; *School Leadership and Management*. V:17, N:1, P:57-68.

Şenatalar, F. (1978), *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, İ.Ü. Kitabevi, İstanbul.

Topaloğlu, M. ve Tuna, M. (1998), “Otel İşletmelerinde Stresin Değerlendirilmesi: Ampirik Bir Çalışma”, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, Sayı:9, s:39-45.