

HEMŞİRELERİN EMPATİK EĞİLİM VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ASSESSMENT OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE EMPATHIC TENDENCY AND JOB SATISFACTION OF NURSES

Uzm. Hem. Gülay TAŞDEMİR¹

Yard. Doç. Dr. Aycan KARASLAN²

1 Ege Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Gastroenteroloji Yoğun Bakım Ünitesi
35100 Bornova/İzmir

2 Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı 35100
Bornova/İzmir

Anahtar Sözcükler: Hemşire, empatik eğilim, iş doyum

Key Words: Nurse, empathic tendency, job satisfaction

ÖZET

Araştırma, Ege Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşirelerin, empatik eğilim ve iş doyum düzeylerini belirlemek ve bu düzeyler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma tanımlayıcı nitelikte olup, evrenini Ege Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan hemşireler (N=738) oluşturmuştur. Evren sayısının bilindiği durumlarda kullanılan formül yardımıyla, örnekleme girecek hemşire sayısı saptandıktan sonra (n=278), tabakalı örnekleme seçimi yöntemi ile hemşireler çalıştıkları kliniklere ve eğitim durumlarına göre tabakalanmışlardır. Araştırmada, hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini saptamak için tanıtıcı bilgi formu, Dökmen tarafından geliştirilen Empatik Eğilim Ölçeği ve Aksayan tarafından geliştirilen Hemşirelik İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Veriler; sayı ve yüzde dağılımları, t-testi, varyans ve korelasyon analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; hemşirelerin empatik eğilim puan ortalamaları 69.93 ± 8.40 'dir. Empatik eğilim puan ortalamalarının, hemşirelerin çalıştıkları klinikler, çalışma süreleri, görev şekilleri, mesleki verimlilikleri, has-talan anlayabilmeleri ve sağlık algılan ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin genel iş doyum puan ortalamaları 50.10 ± 11.25 'tir. İş doyumunun, hemşirelerin çalıştıkları klinikler, mesleği seçme durumları, mesleğin kendilerine uygunluğu, çalışma ortamından memnuniyetleri, işten ayrılma düşünceleri ve sağlık algılan ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Empatik eğilim ve genel iş doyum düzeyleri arasında negatif yönde bir korelasyon saptanmıştır. Buna göre, hemşirelerin empatik eğitimleri azaldıkça, iş doyum sızlukları artmaktadır.

SUMMARY

This study has been carried out to determine the empathic tendency and Job satisfaction of nurses and to examine the effect of empathy on work satisfaction.

This study is a descriptive type research. The population was 738 nurses who have been working at the Ege University Hospital. The sample (n=278) was stratified in relation to the clinics, and the educational levels of nurses.

The data have been collected by three instruments, the Empathic Tendency Scale developed by Dökmen, the Job Satisfaction Form developed by Aksayan and the 4 rs es description form developed by researchers.

The results displayed that the mean score of empathic tendency of the nurses was 69.93±8.40. It was found that the empathic tendency of the nurses were related to the clinics where nurses work, the length of work in the clinic, their position at work, their opinions on the professional productivity, their level of understanding the patients and their health perceptions. The mean score of general job satisfaction was found to be 50.10±11.25. It was determined that the variables related to job satisfaction were; the clinics where nurses work, their state of preference of the profession, their eligibility for the profession, their satisfaction from their work place, the concept of resigning from the job and their health perceptions. There found to be negative correlation between empathic tendency and job satisfaction.

GİRİŞ

Hemşirelik, insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı mesleklerden birisidir. Hemşireler, hastane ortamında sağlığı çeşitli düzeylerde bozulmuş olan bireylere bakım verirler. Bakımın amacı, bireyi tanımak ve onun sorunları ile daha iyi baş edebilir duruma gelmesine yardım etmektir. Bunun için, hemşirelerin hastayı doğru bir şekilde anlaması ve gereksinimlerini belirlemesi gerekir. Cizcan'a göre (1996), hemşirenin hastaya yardım edebilmesi için, önce onun nasıl bir gereksinim içinde olduğunu ortaya çıkarması ve asıl iletmek istediklerini iletmesini kolaylaştırması gereklidir. Bütün bunlar, empati yeteneği ve becerisi ile ilişkilidir.

Kısaca, bir kişinin kendisini karşısındaki kişinin yerine koyarak, onun kendine özgü dünyasını, duygu ve düşüncelerini tam ve doğru olarak anlayıp anladıklarını ona iletme süreci olarak tanımlanabilen empati, olumlu ve etkili iletişim kurmada çok önemli bir yere sahiptir. İnsanlar, kendileri ile empati kurulduğunda anlaşıldıklarını ve önemli olduklarını hissederler. Böylece, bireyler rahatlar ve kendilerini iyi hissederler (Cimete, 1988, Dökmen 1994).

Bireylerin günlük yaşamda empati yapabilme potansiyeli olarak tanımlanan empatik eğilim, empatinin duygusal boyutunda yer almakta ve bireylerin duygusal sorunlarını anlayabilme yeteneği ve isteğini içermektedir. Empatik eğilim, bireysel farklılıklar gösterebilmekte ve bireylerin duygusal duyarlılıklarını ile değerlendirilmektedir. Empatik eğilimi yüksek olan bireyler, aynı zamanda empati yapma becerisine de sahiptirler (Dökmen 1994, Öz 1998). Bu özelliğe sahip olan hemşirelerin, bakımın amacına ulaşmaları ve böylece mesleki doyum sağlamaları da mümkündür. Cimete (1988), empati yapmanın, hastanın uygun hemşirelik girişimini planlamada yararlı olmasının yanısıra, hastadaki olumlu gelişmeler açısından hemşirelere de mesleki doyum sağladığını belirtmektedir.

Bu görüşlerden yola çıkarak planlanmış olan bu araştırmanın amacı, hemşirelerin empatik eğilim ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

HİPOTEZLER :

1. Hemşirelerin empatik eğilim düzeyleri, sosyo-demografik özelliklerini, mesleki özelliklerini, meslekleri ile ilgili görüşlerini ve sağlık algılarını etkiler.
2. Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri, mesleki özellikleri, meslekleri ile ilgili görüşleri ve sağlık algıları, iş doyum düzeylerini etkiler.
3. Hemşirelerin empatik eğilim ve iş doyum düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

SINIRLAMALAR:

Bu araştırma sonuçları, Ege Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşirelere genellenebilir.

Bu çalışmada, ameliyathanede çalışan hemşireler ve yönetici hemşireler araştırma kapsamına alınmamıştır.

Bir işyerinde, işin çeşitli yönleri ile algılanması ve birey için bir anlam ifade edebilme süresi için en az altı ay geçmesi önerildiği için (Larsan ve arkadaşları 1984), araştırmaya altı aydan daha az süredir çalışan hemşireler dahil edilmemiştir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Tipi: Bu araştırma, hemşirelerde empatik eğilim ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan tanımlayıcı türde bir çalışmadır.

Araştırmanın Yeri: Araştırma Ege Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde yapılmıştır. Hastanede mevcut yatak sayısı 1877'dir. Genel idari grupta 184, sağlık hizmetlerinde 1380, teknik hizmetlerde 88, yardımcı hizmetlerde 420 olmak üzere 2826 kişi görev yapmaktadır. Hastane bünyesindeki 35 ayrı bölümde 764 kadrolu hemşire hizmet vermektedir. (E.Ü. Hastanesi Özlük İşleri Kayıtları 1999).

Araştırmanın Evreni ve Örnekleri: Araştırmanın evrenini, Ege Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşireler oluşturmaktadır (N=764).

Araştırmada, evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünü tespit edebilmek için, evren sayısının bilindiği durumlarda kullanılan formül yardımıyla (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu 1988), 278 hemşirenin evreni temsil edeceği sonucuna varılmıştır. Bundan sonra, tabakalı örneklem seçim yöntemi ile 278 hemşire çalıştıkları kliniklere, eğitim düzeylerine göre tabakalanarak, her serviste eğitim düzeylerine göre kaç hemşirenin araştırma kapsamına alınacağı yedekleri ile birlikte belirlenmiştir.

Veri Toplama Yöntemi

Veri Toplama Araçları:

Araştırmada, veri toplama aracı olarak üç form, kullanılmıştır. Bunlar; Hemşireleri Tanıtıcı Bilgi Formu, Empatik Eğitim Ölçeği ve Hemşirelik İş Doyumu Ölçeği'dir

Hemşireleri Tanıtıcı Bilgi Formu: Bu form, hemşirelerin yaşları, medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları, mezun oldukları okul, meslekte ve klinikte çalışma süreleri, görev ve çalışma şekilleri, mesleklerini seçme durumları, mesleğin kendileri için uygunluğu, mesleki verimlilikleri, çalışma ortamlarından memnuniyetleri, işten ayrılma düşünceleri ve girişimleri, hastalarını anlayabilmeleri ve sağlık algıları ile ilgili soruları kapsamaktadır.

Empatik Eğilim Ölçeği (EEÖ): EEÖ, 1988 yılında Döldner tarafından geliştirilmiş, geçerlik ve güvenilirliği yapılmıştır. EEÖ, likert tipi bir ölçek olup 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte, her bir maddenin yanındaki 1'den 5'e kadar olan sayılar işaretlenerek, o maddelerdeki görüşlere ne kadar katıldığı belirtilmektedir. Madde ile ilgili ifade kişilerin kendilerine tamamen uygun ise 5, oldukça uygun ise 4, oldukça aykırı ise 2, tamamen aykırı ise 1 işaretlenmektedir. Olumsuz yazılmış maddeler (3,6,7,8,11,12,13,15) ise bunun tersi olarak puanlanmaktadır. 20 madde işaretlendikten sonra, işaretlenen sayılar toplanarak empatik

eğilim (EE) puanları elde edilmektedir. Yüksek EE puanı, EE düzeyinin de yüksek olduğunu göstermektedir (Dökmen 1989). Ölçeğin, benzer ölçekler arası geçerlik katsayısı $r=0.68$, güvenirlik katsayısı ise $r=0.88$ dir (Dökmen 1989).

Şimdiki araştırmada, EEÖ Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı $r=0.75$ olarak bulunmuştur.

Hemşirelik İş Doyumu Ölçeği: Bu ölçek 1990 yılında Aksayan tarafından geliştirilip. geçerlik ve güvenirliği yapılmıştır. Ölçek. işin dokuz değişik boyutuna ilişkin doyum yada doyumsuzluğu ortaya çıkarabilecek 66 sorudan oluşan likert tipi dört seçenekli bir ölçektir. Her madde önce istek, daha sonra algılama düzeylerini ölçecek şekilde sorulmuştur. Böylece, her maddeye ilişkin doyum puanı, istek ve algılama puanları arasındaki mutlak farkın bulunması yoluyla "0" ile "3" arasında değişebilecek bir puan olmaktadır. Genel iş doyum puanı, her boyuttan alınan puanların toplamından elde edilmekte olup, bir formül kullanılarak hesaplanmaktadır. Genel iş doyum puanı "0" a yaklaştıkça iş doyumunun arttığı, "90" a yaklaştıkça düştüğü kabul edilmektedir (Aksayan 1990).

Veri toplama Formlarının Uygulanması: Veri toplama formları, araştırmanın yapılabilmesi için gerekli izin alındıktan sonra, araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere gerekli açıklamalar yapılarak uygulanmıştır. Formlar, araştırmaya katılan hemşirelere, çalıştıkları klinikte, servis rutininden uzak bir odada, uygun bir zamanda uygulanmıştır. Hemşireleri Tanıtıcı Bilgi Formu ve Empatik Eğitim ölçeği yaklaşık 8 dakika, Hemşirelik İş Doyumu ölçeği ise yaklaşık 25 dakika içinde yanıtlanmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin değerlendirilmesinde, öncelikle araştırmada kullanılan Empatik Eğilim Ölçeğinin güvenirliği için Cronbach alpha katsayısı hesaplanmıştır. Hemşirelik İş Doyumu Ölçeği, hemşireler için geçerliği ve güvenirliği yapılmış bir ölçektir (Aksayan 1990). Bundan sonra veriler, sayı ve yüzde dağılımlar, varyans analizi, t testi ve korelasyon-regresyon analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA Y.

Hemşirelerle İlgili Tanıtıcı Bilgiler

Araştırma kapsamına giren hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde, hemşirelerin yaş ortalamasının

28.4±6.33 olduğu, %45,0'ının evli, ö/D52.8'inin bekar, %35.6'sının çocuğu olduğu, %64.4'ünün ise olmadığı saptanmıştır.

Hemşirelerin %12.6'sı Sağlık meslek lisesi. %33.1'i önlisans, %54.3'ü lisans mezunudur. Hemşirelerin %10.0 göğüs-kalp-damar cerrahisi, %6.81 kadın hastalıkları ve doğum, %05.0'ı nöroloji, %2.2'si göz hastalıkları, %2.2'si radyasyon onkolojisi kliniklerinde çalışmaktadırlar. Hemşirelerin %40.3'ü 1-5 yıldır, %26.3'ü ise 10 yıldan fazla süredir çalışmakta olup, %48.2'si yoğun bakım, %40.3'ü klinik, %11.5'i ise özel müdahale ve polinik hemşiresi olarak görev yapmaktadırlar. Hemşirelerin %18.4'ü sürekli gündüz, %15.8'i sürekli gece, %65.8'i ise bazen nöbet şeklinde çalışmaktadır.

Hemşirelerin %56.51 mesleklerini isteyerek, %43.5'i ise istemeden tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Arsoy (1989) ve Pişmişoğlu (1997)da hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmalarında benzer bulgular eklemiştir.

Hemşirelerin %28,4'ü mesleki verimliliklerini çok iyi, %65.11 iyi, %6.5'i ise ne iyi-ne kötü olarak değerlendirmektedir. Bu bulgu, hemşirelerin büyük çoğunluğunun, mesleki verimliliklerini olumlu yönde değerlendirdiklerini göstermektedir. Hemşirelerin %046.0'ı bazen, %19.5'i ise sık sık işten ayrılmayı düşündüklerini, %34,5'i ise hiç düşünmediklerini belirtmişlerdir. Hemşirelerin yarısından fazlasının (%65.5) işten ayrılma ile ilgili düşüncelere sahip olmaları dikkat çekici bir bulgudur.

Hemşirelerin %61.81 sağlıklarının iyi ve çok iyi, %6.51 kötü. %31.7'si ise ne iyi ne kötü olduğunu belirtmişlerdir.

2, Hemşirelerin Empatik Eğilimi (EE) Puan Ortalamaları ve Bunu Etkileyen Etmenlerin incelenmesi

Tablo 1. Hemşirelerin EE Puan Ortalamalarının Dağılımı

Empatik Eğilim Puan Ortalamaları	N	X	Ss	Mln	Max
	278	69.93	8.40	49.00	93.00

Tablo 1'de görüldüğü gibi hemşirelerin EE puan ortalamaları 69,93 - ± 8.40'tır. Bu araştırmada elde edilen EE puan ortalaması, aynı konuda hemşireler ve diğer meslek grupları ile yapılan diğer araştırmalarda elde edilen sonuçlara benzerlik göstermektedir (Öz 1992, Sargin

1993, Yıldırım 1994, Bayezid ve ark 1994, Akbay ve ark 1994, Yaşar 1995, Pişmişoğlu 1997). Bu bulgu, hemşirelerin empatiye yatkın olduklarını göstermekte olup, bir hastane ortamında hasta bakım hizmetlerinin niteliği açısından olumlu bir bulgu olarak değerlendirilmektedir.

Hemşirelerin EE puan ortalamaları ile yaşları, medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları, mezun oldukları okul, çalışma süreleri, çalışma şekilleri, mesleğini seçme durumları, mesleğin kendileri için uygunluğu, çalışma ortamından memnuniyetleri, işten ayrılma düşünceleri ve girişimleri arasında yapılan istatistiksel analizlerde (varyans analizi ve t testi), istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmamıştır ($p > 0.05$).

Hemşirelerin çalıştıkları kliniklerin ($F=2,84$, $p < 0,01$), klinikte çalışma sürelerinin ($F=3.88$, $p < 0.01$) görev şekillerinin ($p < 0.01$), mesleki verimliliklerinin ($F=3.07$, $p < 0.05$), hastaları anlayabilme durumlarının ($F=7,33$, $p < 0,01$) ve sağlık algılarının ($F=4.40$, $p < 0.01$) EE puan ortalamalarını etkilediği, varyans analizleri ile belirlenmiştir.

3. Hemşirelerin İş Doyumu Puan Ortalamalarının ve Bunu Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi

Tablo 2. Hemşirelerin Genel İş Doyumu ve Değişik İş Boyutlarına İlişkin Puan Ortalamalarının Dağılımı

İş Doyumu Puan Ortalamaları	X	Ss	Min	Max
İşin kendisi	3.83	1.38	0.44	8.66
Ücret	8.04	2.11	0,00	11.11
Güvenlik	4.29	2.34	0.00	10.00
Gelişme olanakları	5.54	1.95	0.00	10.00
Yükselme olanakları	6.60	2.79	0.00	10.00
Çalışma ortamı ve koşulları	5.94	1.81	0.51	10.00
Yönetim biçimi	5.88	1.79	0.00	10.00
Yöneticiler ile ilişkiler	5,28	2.17	0.00	10.00
Çalışma arkadaşları ile ilişkiler	4.71	1.97	0.00	10.00
Genel iş doyumu	50.10	11.25	6.97	73.76

Tablo 2'de araştırma kapsamındaki hemşirelerin genel iş doyumunu (GİD) puan ortalamalarının 50.10 ± 11.25 olduğu görülmektedir. GİD puanı "0" ile "90" puan arasında değerler almakta olup, puan "45" ten "0" a yaklaştıkça doyum artmakta, "90" a yaklaştıkça ise doyum düşmektedir. (Aksayan 1990). Araştırmamızdan elde edilen puan ortalaması, hemşirelerin işlerinden tamamiyle doyumlu ya da doyumsuz olduklarını göstermemekte ve nötr doyumdan düşük doyuma doğru hafif bir kayma

göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bu bulgu, ülkemizde ve yurt dışında yapılan iş doyumunu ile ilgili araştırma bulgular' ile benzerlik göstermektedir (Zuraikat ve Mc Closkey 1986, Metcalf 1986, Aksayan 1990. Vara 1999. Engin 1999).

Hemşirelerin değişik iş boyutlarına ilişkin doyum puan ortalamaları incelendiğinde, en düşük doyumunu ücret oluşturmaktadır. Daha sonra yükselme olanakları, çalışma ortamı ve koşulları, yönetim biçimi, gelişme olanakları, yöneticilerle ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve güvenlik gelmektedir. Ücretin, hemşirelikte iş doyumunu etkileyen çok önemli bir etken olduğu, çeşitli araştırmalarla da saptanmıştır (Katherine 1994, Robert 1997. Cynthia ve ark 1997). Araştırmamızda en yüksek doyumun, işin kendisi olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin GİD puan ortalamalarının, hemşirelerin yaşları, medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları, mezun oldukları okullar, çalışma süreleri, çalışma şekilleri, mesleki verimlilikleri, işten ayrılma girişimleri. hastaları anlayabilmeleri ile ilişkili olmadığı yapılan istatistiksel analizlerle saptanmıştır ($p>0.05$).

Hemşirelerin çalıştıkları kliniklerin ($F=479$, $p<0.01$), görev şekillerinin ($F=4.83$, $p<0.01$), mesleği seçme durumlarını ($t=2.15$, $p<0.05$), mesleğin kendileri için uygunluğunun ($F=3.73$, $p<0.01$), çalışma ortamından memnuniyetlerinin ($F=19.90$, $p<0.00$), işten ayrılma düşüncelerinin ($t=7.72$, $p<0.00$), ve sağlık algılarının ($F=5.26$, $p<0.00$) onların GİD puan ortalamalarını etkilediği istatistiksel olarak belirlenmiştir.

4. Hemşirelerin Empatik Eğilimleri İle Genel İş Doyumu ve Değişik İş Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 3. Hemşirelerin Empatik Eğilim ve İş Doyumu Puan Ortalamaları Arasındaki Korelasyonlar

Genel İş Doyumu ve Değişik İş Boyutları	Empatik Eğilim	
	R	p
İşin kendisi	-0.23	0.00**
Ücret	0.02	0.79
Güvenlik	-0.01	0.90
Gelişme olanakları	-0.09	0.16
Yükselme olanakları	-0.16	0.01**
Çalışma ortamı ve koşulları	-0.17	0.01**
Yönetim biçimi	-0.14	0.01"
Yöneticilerle ilişkiler	-0.23	0.00"
Çalışma arkadaşları ile ilişkiler	-0.25	0.00**
Genel iş doyumunu	-0.22	0.00**

** 15.01

Tablo 3'de görüldüğü gibi empatik eğilim ile işin kendisi, yükselme olanaklar, çalışma ortamı ve koşulları, yönetim biçimi, yöneticiler ile ilişkiler ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler arasında $p=0.01$ ve $p=0.00$ düzeyinde anlamlı negatif yönde korelasyonlar saptanmıştır. Bu bulgulara göre, empatik eğilim puanı azaldıkça, işin bu boyutlarında doyumсузluk puanı artmaktadır.

Empatik eğilim ve genel iş doyumу puan ortalamaları arasında da istatistiksel olarak oldukça anlamlı negatif bir korelasyon saptanmıştır ($r=-0.22$, $p<0.00$) (Tablo 3). Buna göre, empatik eğilim düzeyi azaldıkça, doyumсузluk düzeyi artmaktadır. Cimete (1988), empati yapmanın, hastanın durumuna uygun hemşirelik girişimini planlamada yararlı olmanın yanı sıra, hastadaki olumlu gelişmeleri görmeyi ve mesleki doyum bulmayı da sağladığından, hemşirelikte oldukça önemli bir kavram olduğunu belirtmektedir. Bu görüş, şimdiki araştırma bulgusunu desteklemektedir.

SONUÇ VE ONERİLER

A. SONUÇ

Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- * Hemşirelerin empatik eğilim düzeylerinin, onların yaşları, medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları, mezun oldukları okul, çalışma süreleri ve çalışma şekilleri, mesleği seçme durumlarına, mesleğin kendilerine uygunluğu, çalışma ortamından memnuniyetleri, işten ayrılma düşüncesi ve girişimleri ile ilişkili olmadığı saptanmıştır.
- * Hemşirelerin çalıştıkları kliniklerin, klinikte çalışma sürelerinin, mesleki verimlilikleri ile ilgili değerlendirmelerinin hastalarını anlayabilme durumlarının ve sağlık algılarının empatik eğilim düzeylerini etkilediği ortaya çıkmıştır.
- * Hemşirelerin medeni durumlarının, çocuk sahibi olma durumlarının mezun oldukları okulun, çalışma sürelerinin, çalışma şekillerinin, mesleki verimlilikleri ile ilgili değerlendirmelerinin genel iş doyumlarını etkilemediği saptanmıştır.
- * Hemşirelerin genel iş doyumlarını etkileyen etmenlerin ise; çalıştıkları klinikler, görev şekilleri, mesleği seçme durumları, mesleğin kendilerine uygunluğunun, çalışma ortamından memnuniyetleri, işten ayrılma düşünceleri ve sağlık algılan olduğu ortaya çıkmıştır.

* Hemşirelerin empatik eğilim ve genel iş doyumları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre,hemşirelerin empatik eğilimleri azaldıkça,iş doyumları artmaktadır.

E.ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda.

1. İlk ve orta öğretim dönemlerinde gençlere mesleklerle ilgili tanıtıcı bilgi verilmesi ile yatkın oldukları ve ilgi duydukları mesleğe yönelmelerinin, böylece hemşireliğe de bilerek ve isteyerek tercih eden öğrencilerin gelmesinin sağlanması,

2. Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü'nün;

Hemşirelerin, hemşirelik hizmetlerinin planlanması ve değerlendirilmesinde, aktif katılımlarını sağlayacak,

Hemşirelerin mesleki gelişim ve yenilenmeleri ve gelişen teknolojiyi kullanabilmeleri için kurum içinde ve dışındaki kurs, eğitim, seminer, toplantı, kongre ve sempozyumlara katılımlarını destekleyecek,

Hemşirelerin bireysel ve mesleki saygınlıklarını arttıran, girişkenliklerini geliştirici, problem çözme ve empatik becerilerini artırıcı ve meslektaşları ile ilişkilerini güçlendirici yönde eğitsel ve sosyal düzenlemeler yapacak şekilde bir yeniden yapılanmaya gidilmesi,

3. Ege Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde, Toplam Kalite Yönetimi felsefesine uygun Hastane İşletme Yönetmeliği çalışmalarının hızla bitirilip,işler hale getirilmesi,önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. Akbay R, Baysal A (1994). Eğitim bilimleri bölümü öğrencilerinin empatik beceri ve empatik eğilim düzeylerinin belirlenmesi ve karşılaştırılması. 1. Eğilim Bilimleri kongresi Kitabı, Adana, 661-671.
2. Aksayan S. Velioglu P (1992). Sağlık ocakları ve hastanelerde çalışan hemşirelerin örgütsel iş doyum etkenleri'. İli Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirileri, 635-646.
3. Aksayan S(1990). Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyum etkenlerinin irdelenmesi. Doktora Tezi, İstanbul,
4. Arsoy G (1989). Yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve bunu etkileyen etmenlerin irdelenmesi Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege üniversitesi sağlık Bilimleri Enstitüsü.

5. Bayezid ve ark (1994). Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinde psikodramanın empatik ve empatik beceri üzerine etkisi. 1. Eğitim Bilimleri Kongresi Kitabı, Adana, 688-697.
6. Carol A, Boswell RN (1992). Work stress and Job satisfaction for the community health nurse. Journal of community Health nursing. 9: 221-227.
7. Cimete G (1988). Empati. Türk Hemşireler Dergisi, 3-4 : 27-28.
8. Cynthia G, Charles M, James P (1997). Job satisfaction and organizational attachment of nurses holding doctoral degrees. Nursing Research, 46. 163-171.
9. Dökmen Ü (1994). Sanatta ve günlük yaşamda iletişim çatışmaları ve empati. İstanbul, sistem yayıncılık. 119-150.
10. Dökmen Ü (1989). Empatinin yeni bir modele dayandırılarak ölçülmesi. Ankara üniversitesi Eğitim bilimleri Fakültesi Dergisi.
11. Engin E (1999). Ege üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi yoğun bakım hemşirelerinin uyku düzensizlikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yarılanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
12. Ege Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Özlük İşleri Kayıtları (1999). İzmir.
13. Katherine K (1994). Factors affecting Job satisfaction of nurses who work in long term. Journal of Advanced Nursing, 19: 878-883.
14. Larsen E, Lee PC, Brawn M A et al (1984). Job satisfaction assumptions and complexities. The journal of Nursing Administration, 1, 31.
15. Metcalf C A (1986). Job satisfaction and organizational charge in a maternity hospital. international journal of Nursing studies, 4: 285.
16. öz F (1992). Sağlık evlerinde çalışan doktor ve hemşirelerin empatik eğilim düzeylerinin belirlenmesi. M. Ulusal Hemşirelik kongresi Kitabı. Sivas. 647-652.
17. Özcan A (1992). Hemşirelikte iletişim ve değer sorunları. Türk Hemşireler Dergisi, 42: 4, 41-45.
18. Plşmişoğlu EK (1997). Bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin empatik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
19. Robert G (1997). Psychiatric nurses satisfaction: The effect of closure of a hospital. Journal of Advanced Nursing, 26: 20-24.
20. Sargin N (1993). Rehber öğretmenlerin empatik düzeylerinin geliştirilmesine ilişkin bir model önerisi. Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
21. Sürnbüloğlu Sürnbüloğlu K (1988). Araştırma Yöntemleri. Ankara, Hatipoğlu Yayınevi.
22. Teralçeye G (1995). Hasta-hemşire ilişkileri. Ankara, Aydoğdu Ofset. 118-122.
23. Uyer G (1993). Hemşirelik ve Yönetim. Ankara, Hürbilet Matbaacılık.
24. Varda Ş (1999). Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumunu ve yaşam doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yarılanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

25. Yaşar I (1993). Hemşirelik öğrencilerinin ve hemşirelerin psikolojik ihtiyaç örüntüleri ve empatik düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
26. Yıldırım I (1994). İlköğretim adaylarının empatik eğilim düzeyleri. 1. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri. Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi yayını. Cilt 2, Adana. 679-687.
27. Zuraikat N. Mc Cioskey J (1986). Job satisfaction among jordanian registered nurses. International Nursing review. 5. 43.