

HEMŞİRELERİN İŞ GÜÇLÜĞÜ FAKTÖRLERİNİN BELİRLENMESİ, İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ANALİZİ

İhsan YÜKSEL

Kırıkkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Yardımcı Doçent Dr.

THE DETERMINATION OF JOB DIFFICULTY FACTORS OF NURSES AND ANALYSIS OF THEIR EFFECT ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract: *In this study, factors composing job difficulty of nurses working in a university hospital and effect of these factors on job satisfaction and organizational commitment was investigated. Job difficulty factors are analyzed by principal components analysis and varimax method; the effect of job difficulty factors on job satisfaction and organizational commitment is analyzed by stepwise regression analysis. According to the result of factor analysis, 32 items composing job difficulty are gathered under 10 factors, which have eigenvalue more than 1. These factors explained .6968 of total variance. According to the stepwise regression analysis, the effect of job difficulty factors on job satisfaction and organizational commitment is negatively directed.*

Keywords: *Job Difficulty, Organizational Commitment, and Job Satisfaction*

HEMŞİRELERİN İŞ GÜÇLÜĞÜ FAKTÖRLERİNİN BELİRLENMESİ, İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ANALİZİ

Özet: *Bu çalışmada bir üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin iş güçlüğü oluşturulan faktörler ve bu faktörlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. İş güçlüğü faktörleri temel bileşenler analizi ve varimax yöntemiyle; iş güçlüğü faktörlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi stepwise regresyon analiziyle belirlenmiştir. Temel bileşenler ve varimax analizi sonucunda iş güçlüğü oluşturulan 32 madde özdeğeri 1'den büyük olan 10 faktör altında toplanmıştır. Temel bileşenler ve varimax analizi sonucunda belirlenen bu 10 faktör toplam varyansın .6968'ini açıklamıştır. Stepwise regresyon analizine göre; iş güçlüğü faktörlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinin negatif yönlü olduğu saptanmıştır.*

Anahtar Kelimeler: *İş Güçlüğü, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu*

I. GİRİŞ

Topluma sunmuş oldukları hizmet yönünden bakıldığında sağlık kesiminde çalışan işgörenlerin çalışma koşullarının olumlu düzeyde tutulması oldukça önemlidir. Ancak literatürde yer alan bir çalışmada, sağlık kesiminde çalışan işgörenlerin stres yoğunluğunun yüksek olan meslekler arasında bulunduğu belirtilmiştir [1].

Sağlık işgörenlerini oluşturan meslekler arasında da gerek işlevleri gerek çalışma koşullarının güçlüğü değerlendirildiğinde, hemşireler önemli bir kesimi oluşturmaktadır. Hekim, eczacı ve hemşirelerden oluşan bir grup sağlık işgöreni ile yapılan bir çalışmada hemşirelerin diğer mesleklere göre daha yoğun düzeyde stres yaşadıkları saptanmıştır [2]. Bir diğer çalışmada ise stres belirtileri ve iş doyumunu açısından hemşirelerin en sorunlu meslek grubu olduğu görülmüştür [1]. Görgülü'nün [3] yapmış olduğu çalışmada iş ortamındaki olumsuz koşulların ve iş özelliklerinin, örneğin; görev çeşidi, gece çalışmaları, aylık gece çalışma sayılarının kaygı düzeyi üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin çalışma koşullarını inceleyen çalışmalarda olumsuz çalışma koşullarının sonuçları görülebilmektedir.

Nitekim yapılan bir çalışmada, hemşirelerin hepatit, tüberküloz, ağır kaldırmaya bağlı sırt ve bel ağrısı yakınmalarının bulunduğu saptanmıştır [4]. Hemşirelerin karşılaştığı fiziksel ve sağlık risklerin yanı sıra yönetsel ve örgütsel olumsuzluklara ilişkin bulgular da yapılan çalışmalarda görülmüştür. Örneğin, bir çalışmada hemşirelerin % 68'inin otoriteden memnun olmadıkları [5], bir diğer çalışmada [6] ise hemşirelerin % 43'ünün yetki ve sorumluluk verilmesini yetersiz, % 42'sinin kararlara katılma olanağını yetersiz, % 55'inin başarı ödüllendirilmesini yetersiz buldukları saptanmıştır. Bu örgütsel ve yönetsel kaynaklı olumsuz iş özellikleri yanında çalışma ortamındaki fiziksel koşulların da yetersiz olduğu saptanmıştır [6].

Literatürdeki çalışmalarda görüldüğü gibi hemşirelerin çalışma ortamında karşılaştığı çok sayıda iş güçlüğü unsuru bulunmaktadır. Literatürde iş güçlüğü, yapılan işin özelliklerinden kaynaklanan ve işgörenin algıladığı fiziksel ve zihinsel yüklenmeler olarak tanımlanmıştır [7]. Bir başka çalışmada ise iş güçlüğü; iş gereklilerinden, malzeme ya da üretim aracından, fiziksel, örgütsel, yönetsel ve bireysel unsurlardan kaynaklanan, işgörenin işinin normal performansla yürütmesini engelleyen, işgörende zihinsel ve fiziksel yüklenmelere

neden olan faktörlerin işgören tarafından algılanması biçiminde ifade edilmiştir [8]. İşgüçlüğü tanımlarının içeriğinden anlaşıldığı gibi, iş gücü unsurları işgörenin sağlığını ve performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle, çalışma yaşamında işgörenin karşılaştığı fiziksel ve zihinsel yüklenmelerden ötürü algılamış olduğu iş gücü unsurları ve bu unsurların iş tutumları üzerindeki etkisinin yönü ve düzeyinin belirlenmesi gerek işgörenin sağlığı ve performansının korunması ve gerek örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi açısından önemli olabileceği söylenebilir.

Bireysel ve örgütsel sonuçları açısından önemli görülen iş doyum ve örgütsel bağlılık gibi iş tutumları [9] iş gücü unsurlarından olumsuz yönden etkilenebilmektedir. İş doyum; yaşam doyum, örgütsel bağlılık, performans, devamsızlık ve iş gücü devir oranı gibi değişkenlerle ilişkili bulunan bir tutumdur [10]. İş doyum aynı zamanda işgörenlerin sağlıkları bakımından da önemli bulunmaktadır [11]. İşgörenlerin ruhsal ve fiziksel sağlığının korunması salt birey açısından değil aynı zamanda istihdam edilen işletme açısından da önemlidir. Çünkü sağlıklı ve işinden hoşnutluk duyan işgörenler örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine katkıda bulunabilir. Dolayısıyla çalışma yaşamında işgörenlerin işlerinden sağladıkları doyumun hangi düzeyde ve ne tür unsurların etkisiyle değiştiğinin bilinmesi gerek işgörenler ve gerek örgüt açısından büyük bir önemi vardır [12]. İşgörenlerin çalışma yaşamında gerçekleştirmesini arzuladıkları istekler ile iş çevresinden edindikleri izlenimler birbirine uyduğu zaman doyum olgusu oluşmaktadır [13]. İşin genel görünüm ve zorluk derecesi, ücret, ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme, işletmede geçerli olan beşeri ilişkiler, işletmenin sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliğinin iş doyumunu oluşturan iş ve iş ortamına bağlı faktörler olduğu ifade edilmektedir [14]. İş doyumunun sağlanmadığı ya da yeterli düzeyde iş doyumuna sahip bulunulmadığında ise işgören ve işletmelerin bir dizi olumsuz davranışsal sonuçlarla karşılaşmaları olasıdır. Bu olumsuz davranışsal sonuçlar; yüksek işgören devir oranı, yüksek devamsızlık, düşük işletme sadakati, yabancılaşma, stres, makine ve tesislere zarar verme, daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık, verimsizliktir [15-17]. İş doyumsuzluğundan kaynaklanan bu olumsuz davranışların en az düzeye çekilmesi her işletmenin temel amaçları arasında bulunmaktadır.

Bir iş tutumu olarak örgütsel bağlılık ise, iş doyum kavramından çeşitli yönleriyle farklılık göstermektedir. Örgütsel bağlılık, örgüte bir bütün olarak genel bir duygusal tepkiyi yansıtmaktadır. Oysa, iş doyum işgörenin işe ya da işin belirli yönlerine tepkisini yansıtır [18]. Mowday ve arkadaşları [19] örgütsel bağlılığı; işgörenin örgütün amaçları ve değerlerini kabul etmesi, örgüt adına büyük bir çaba gösterme isteği ve örgüte üyeliğin büyük bir arzu ile devam etmesi şeklinde

tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık, örgütün amaçları ve değerlerini içerecek biçimde örgüte bağlanmayı, iş doyumuna ise işgörenin görevlerini yerine getirdiği belirli bir iş ya da çalışma ortamından kaynaklanmaktadır [18]. Yetersiz örgütsel bağlılıkta da iş doyumunda olduğu gibi olumsuz davranışsal sonuçlar görülmektedir. Düşük örgütsel bağlılık iş bırakma, düşük performans, devamsızlık, gecikme gibi davranışsal sonuçlara neden olmaktadır [20].

Çalışma yaşamında hemşirelerin karşılaştığı iş gücü unsurlarının en az düzeye çekilmesi iş doyum ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyebilecektir. Ancak literatür taramasında, hemşirelerin çalışma koşullarından ötürü karşılaştığı çok sayıda iş gücü unsurunun bulunduğu görülmüştür [7,21]. İş sisteminde bulunan iş gücü unsurlarının çok sayıda olması, bu unsurların temel kaynaklarının belirlenmesinde ve çözümünde yetersizliklere neden olabilir. Çünkü çalışma ortamındaki iş gücü unsurları yalnızca tek başına sonuçlar yaratmamakta, aynı zamanda bir bütün olarak birlikte etkileşimleri sonucu belirleyici olabilmektedir. Bu nedenle çok sayıda bulunan iş gücü unsurlarının hangi temel faktörlerden oluştuğunun belirlenmesi, iş gücünün en az düzeye çekilmesi ya da ortadan kaldırılmasına olanak sağlayabilecektir. Çalışma ortamındaki iş gücü unsurlarının tek tek değil bir bütün olarak, eşzamanlı bir biçimde çok boyutlu bir yaklaşımla incelenmesinin daha anlamlı olabileceği söylenebilir. Nitekim literatür incelenmesinde hemşirelerin çalışma ortamında karşılaştığı iş gücü unsurlarını çok boyutlu istatistiksel yaklaşımla inceleyen uluslararası çalışmalara [7,21] az sayıda da olsa rastlanılmıştır. London ve Klimoski' nin [21] hemşirelere yönelik yapmış olduğu çalışmada, iş gücünü oluşturan diğer bir deyişle hemşirelerde fiziksel ve zihinsel yüklenmelere neden olan 33 madde temel bileşenler analiziyle incelenmiş ve bu 33 iş özelliğinin 3 faktör altında toplandığı saptanmıştır. Belirlenmiş bulunan faktörler aşırı iş yükü, iş gerekleri ve otorite olarak tanımlanmıştır. Hemşirelerin iş gücünü oluşturan iş özellikleri konusunda yapılmış olan bir diğer araştırmada ise 29 iş özelliği faktör analiziyle 3 boyuta indirgenmiştir. Belirlenen bu faktörler aşırı iş yükü, çatışma ve denetim şeklinde ifade edilmiştir [7].

Türkiye'de hemşirelerin çalışma koşullarına yönelik yapılan araştırmalar [3,6,22,23] incelendiğinde, yapılan çalışmaların istatistiksel yönden tek değişkenli olarak tasarlanıp analiz edildiği görülmüştür. Çok boyutlu istatistiksel yaklaşım içeren çalışmalara, diğer bir deyişle çalışma ortamında karşılaşılan iş gücü unsurlarının ortak değişimini inceleyen ve bu ortak değişimin örgütsel bağlılık ve iş doyum gibi iş tutumları üzerindeki etkilerini eşzamanlı inceleyen çalışmalara rastlanılamamıştır.

Bu çalışmada yukarıdaki bilgilerin ışığında, hemşirelerin çalışma ortamında algıladığı, fiziksel ve

zihinsel yüklenmelere neden olan iş gücü maddelerinin ortaklaşa değişimi faktör analiziyle incelenerek iş gücü faktörleri (boyut) belirlenmiştir. Bu amaçla birlikte; belirlenen iş gücü boyutlarının iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi stepwise regresyon analiziyle incelenmeye çalışılmıştır.

II. YÖNTEM

II.1. Denekler

Araştırmanın evrenini bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmuştur. Hastanede toplam 350 hemşire çalışmaktadır. Araştırmanın verileri ise tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenen 83 hemşireye uygulanan anketlerle sağlanmıştır.

II.2. Ölçüm Gereçleri

Araştırmanın verileri 3 bölümden oluşan bir anketle elde edilmiştir. Anketin birinci bölümü hemşirelerin iş gücünü belirlemek amacıyla düzenlenen 35 sorudan oluşmuştur. İş gücü anketinin soruları Yüksel' in [8] hekimlere yönelik yapmış olduğu çalışmadan alınmıştır. Ancak Yüksel'in [8] çalışmasındaki soruların bir kısmı hemşirelerin iş içeriğine uygun bulunmadığından bu çalışmada kullanılmamıştır. Soruların bir kısmı ise değiştirilerek çalışmada kullanılmıştır. Yüksel' in [8] yapmış olduğu çalışmada anketin Cronbach Alpha'sı .8576 bulunmuştur. Bu çalışmada ise Cronbach Alpha değerinin .8840 olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmada kullanılan anketin ikinci bölümü ise hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek amacıyla sorulan 15 maddeden oluşmuştur.

Örgütsel bağlılık anketinin maddeleri Porter ve arkadaşları [24] tarafından geliştirilmiştir. Anketin Türkçe'ye uyarlanması ise Yüksel [8] tarafından yapılmıştır. Ivancevich ve Smith'in [7] hemşirelere yönelik yapmış olduğu bir çalışmada Cronbach Alpha değeri .87, Pearson ve Chong'un [25] çalışmasında .96, Dunham' ın [26] çalışmasında .89, hekimlere yönelik yapılmış olan bir çalışmada [8] ise Cronbach Alpha değerinin .80 olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada örgütsel bağlılık anketinin Cronbach Alpha değeri .8428 bulunmuştur.

Anketin üçüncü bölümünde ise Hackman ve Oldham'ın geliştirdiği [27] 14 maddelik iş doyum anketi yer almıştır. Güler'in [28] çalışmasında Cronbach Alpha değeri .92, Yüksel' in [8] çalışmasında ise .88 bulunmuştur. Bu çalışmada iş doyum anketinin Cronbach Alpha değerinin .8920 olduğu saptanmıştır.

II.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Araştırmada iş gücü faktörlerini belirlemek için temel bileşenler analizi ve varimax yöntemi, iş gücü faktörlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için ise stepwise regresyon analizi kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda belirlenen iş gücü faktörlerinin isimlendirilmesi faktörler altında yer alan maddelerin ortak özelliklerine göre yapılmaya çalışılmıştır. Verilerin analizi ise S.P.S.S. 8.0 for Windows istatistik paket programı ile yapılmıştır.

II.4. Uygulama

Araştırmanın verileri yukarıda belirtilen anketlerle sağlanmıştır. Anket formu uygulanmadan önce deneklere araştırmanın amacı ve anket sorularının yanıtlanmasına yönelik açıklamalar yapılmıştır. Anketin uygulanması araştırmacı tarafından çalışma saatleri içinde yapılmıştır.

III. BULGULAR

III.1. İş Gücü Faktörleri

Hemşirelerin iş gücü faktörlerini belirlemek amacıyla iş gücünü oluşturan 35 madde (Ek) temel bileşenler analizi ile incelenmiştir. Ancak analiz sonucunda iki sorunla karşılaşmıştır: Birincisi temel bileşenler analizinin faktör rotasyonu eksikliğinden dolayı belirlenen faktörlerin yorumlanmasındaki güçlük, ikincisi belirlenen faktörler arasında 3 faktörün tek maddeden oluşmasıdır. Birinci sorunun çözülmesi analizin varimax tekniğiyle yapılmasıyla, ikinci sorunun giderilmesi JD11 (iş güvencesinin olmayışı), JD13 (terfi için gerekli ölçütlerin öznel olması) ve JD25 (bürokratik işlemlerin fazla olması) maddelerinin faktör analizine alınmamasıyla çözümlenmiştir.

Analiz sonucunda özdeğeri 1'den büyük 10 faktör saptanmıştır. Bu faktörler toplam varyansın .6968'ini açıklamıştır. Araştırmada faktör analizinin yeterliliğini saptamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. KMO değeri .666 bulunmuştur. Faktör analizinin istatistiksel anlamlılığını belirlemek için Bartlett testi yapılmış ve testin değerinin 1165.113 olduğu saptanmıştır. Bu değer faktör analizinin istatistiksel açıdan .001 düzeyinde anlamlı olduğunu belirtmiştir.

Faktör analizi sonucunda, faktör altında yer alan maddenin faktörle arasındaki korelasyonu gösteren [29] faktör ağırlıklarının .439-.883 aralığında ve pozitif değerli oldukları saptanmıştır.

Faktörlerin her bir maddeyi hangi ölçüde açıkladığına ilişkin bir ölçü [29] olan aynı kökenlilik değerleri ise .455-.832 aralığında bulunmuştur.

Hemşirelerin iş gücünü oluşturan maddelerin biri biriyle ortaklaşa ilişkisini de ifade eden 1. faktör altında beş madde toplanmıştır (Tablo.1).

Tablo.1: Mesleki İş Özellikleri

Madde	Faktör Ağırlığı	Aynı Kökenlilik
İşin saygınlığının azalması	.740	.672
İşin gerektirdiği duygusal yüklenmeler	.714	.652
İşin niteliğinden kaynaklanan iş hijyeni eksikliği	.578	.614
Eş güdüm eksikliği	.564	.508
Yapılanların takdir edilmemesi	.535	.455

Faktör analizi sonucunda oluşan 1. faktör toplam varyansın .0991'ini açıklamıştır. Faktör altında toplanan maddelerin ortak özelliğinden yararlanarak faktör tanımlanmaya çalışılmış ve bu faktör "mesleki iş özellikleri" olarak isimlendirilmiştir.

Araştırmanın 2. iş gücünü faktörü de beş maddeden oluşmuştur (Tablo.2). "Çatışma" olarak isimlendirilen 2. iş gücünü faktörü toplam varyansın .0920'sini açıklamıştır.

Tablo.2: Çatışma

Madde	Faktör Ağırlığı	Aynı Kökenlilik
Hasta yakınmaları yanında ekonomik sorunlarıyla ilgilenilme	.735	.722
Hemşireler arasında gereğinden fazla rekabet	.687	.547
Hasta yakınlarıyla diyalog sorunu	.670	.513
Günlük iş planı yapma konusundaki zorluk	.617	.625
Hekim hemşire ilişkisinin istenilen düzeyde olmaması	.439	.707

Toplam varyansın .0840'ını açıklayan 3. iş gücünü faktörü "tıbbi malzeme ve donanım eksikliği" olarak tanımlanmıştır (Tablo.3). Faktör üç maddeden oluşmuştur.

Tablo.3: Tıbbi Malzeme ve Donanım Eksikliği

Değişken	Faktör Ağırlığı	Aynı Kökenlilik
İşin yapılması için gerekli ilaç, sarf malzemesi eksikliği	.883	.819
Tahlil tetkik ve diğer işlemlerin zamanında bitirilemeyişi	.855	.832
Tıbbi cihazların sık sık arızalanması	.765	.714

"Belirsizlik" olarak tanımlanan 4. iş gücünü faktörü altında dört madde toplanmıştır (Tablo.4). Bu faktör altında toplanan maddeler toplam varyansın .0707'sini açıklamıştır.

Tablo.4: Görevin Belirsizliği

Madde	Faktör Ağırlığı	Aynı Kökenlilik
Yapılan bir işin diğer bir işle çelişmesi	.801	.797
İşin yapılması için başkalarına danışılması gerekliliği	.670	.757
Hasta tedavisine yönelik yönergenin açık olmaması	.586	.687
Beklenmedik kriz ya da kaos ortamının olması	.460	.578

Araştırmanın 5. iş gücünü faktörü dört maddeden oluşmuştur (Tablo.5). Toplam varyansın .0695'ini açıklayan bu faktör "nöbetlerdeki iş koşulları" olarak tanımlanmıştır.

Tablo. 5: Nöbetlerdeki İş Koşulları

Madde	Faktör Ağırlığı	Aynı Kökenlilik
Nöbetlerdeki iş yükünün fazlalığı	.826	.772
Nöbet sayısının çokluğu	.609	.726
Dinlenme için yeterli zamanın olmaması	.525	.862
Hafta sonu çalışma zorunluluğu	.486	.739

Toplam varyansın .0657'sini açıklayan 6. faktör "yönetim biçimi" olarak isimlendirilmiştir. Faktör altında üç madde toplanmıştır (Tablo.6).

Tablo.6: Yönetim Biçimi

Madde	Faktör Ağırlığı	Aynı Kökenlilik
Dikey hiyerarşinin fazla ve acımasız olması	.802	.706
İş ilişkisinin son derece formel olması	.719	.707
İşin rutinliği	.528	.692

"Özlük hakları" olarak tanımlanan 7. iş gücünü faktörü altında iki madde toplanmıştır (Tablo.7). Bu faktör toplam varyansın .0624'ünü açıklamıştır.

Tablo 7 : Özlük Hakları

Madde	Faktör Ağırlığı	Aynı Kökenlilik
Ücretlerin yetersizliği	.817	.818
Özlük haklarının engellenmesi	.816	.783

“İşgören eksikliği” olarak isimlendirilen 8. faktör altında iki madde toplanmıştır (Tablo.8). Belirlenen faktör toplam varyansın .0589’unu açıklamıştır.

Tablo.8: İşgören Eksikliği

Değişken	Faktör Ağırlığı	Aynı Kökenlilik
İyi bir iş bölümünün olmayışı	.728	.682
Yeterli sayıda hemşirenin olmayışı	.549	.597

“Aşırı iş yükü” olarak isimlendirilen araştırmanın 9. iş gücünü iki madde oluşturmuştur (Tablo.9). Faktör toplam varyansın .0522’isini açıklamıştır.

Tablo.9: Aşırı İş Yükü

Madde	Faktör Ağırlığı	Aynı Kökenlilik
Ameliyat sayısının çokluğu	.807	.722
Polikliniklerin çok yoğun olması	.659	.747

“Başhemşire ile olan ilişkiler” olarak isimlendirilen 10. iş gücünü faktörü toplam varyansın .0416’sını açıklamıştır (Tablo.10). Faktör altında iki madde bulunmaktadır.

Tablo.10: Başhemşire ile Olan İlişkiler

Maddeler	Faktör Ağırlığı	Aynı Kökenlilik
Baş hemşirenin işe gereğinden fazla müdahale etmesi	.581	.754
Hemşire-Başhemşire ilişkisinin istenilen düzeyde olmaması	.555	.801

III.2. İş Güçlüğü Faktörlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi

Temel bileşenler analizi ile belirlenen 10 iş gücünü faktörünü; iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini saptamak amacıyla stepwise regresyon analizi yapılmıştır.

İş doyumunu ve örgütsel bağlılık bağımlı değişken, belirlenen on iş gücünü faktörü ise bağımsız değişken olarak stepwise regresyon modeline alınmıştır.

İş doyumuna ilişkin regresyon model özeti Tablo.11’de verilmiştir. Stepwise regresyon analizi sonucunda üç modelin geliştirilmiş olduğu saptanmıştır. Her üç model istatistiksel açıdan $P < .05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Model özetinde üçüncü modelin determinasyon katsayısı (R^2) diğer modellere göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo.11: İş Doyumuna İlişkin Regresyon Model Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	F	Anlamlılık
1	.265	.070	.059	6.136	.015
2	.353	.125	.103	5.712	.005
3	.421	.177	.146	5.669	.001

Regresyon model özetinde verilen modellere ilişkin sabit, regresyon katsayısı, standart hata, β ve regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi değerleri Tablo.12’de sunulmuştur.

Tablo 12: İş Doyum Regresyon Modeline Giren Faktörler

Model	Modele Giren Değişken (Faktörler)	B	Standart Hata	β Beta	t	Anlamlılık
1	(Sabit)	38.205	1.262		30.267	.000
	Faktör 5	-3.146	1.270	-.265	-2.477	.015
2	(Sabit)	38.205	1.232		31.002	.000
	Faktör 5	-3.146	1.240	-.265	-2.537	.013
	Faktör 8	-2.768	1.240	-.234	-2.233	.028
3	(Sabit)	38.205	1.203		31.770	.000
	Faktör 5	-3.146	1.210	-.265	-2.600	.011
	Faktör 8	-2.768	1.210	-.234	-2.288	.025
	Faktör 10	-2.709	1.210	-.228	-2.239	.028

İş doyumunun öngörülmesine yönelik geliştirilen modeller incelendiğinde; açıklama gücü en yüksek olan 3. model üç değişkeni içermiştir. Modellerde yer alan

değişkenlerin regresyon katsayılarının t-testi değerlerine göre değişkenler istatistiksel açıdan anlamlı (P<.05) bulunmuştur. Modele giren bütün değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki etkisinin negatif yönlü olduğu saptanmıştır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, modelde yer alan bağımsız değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki görece önem sırasıyla Faktör 5, Faktör 8 ve Faktör 10'dur. Regresyon analizi sonucuna göre iş doyumunu öngören stepwise regresyon denklemi ise şöyledir:

$$\text{İş Doyumu} = 38.205 - 3.146(\text{Faktör5}) - 2.768(\text{Faktör8}) - 2.709(\text{Faktör10})$$

İş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla başlangıçta stepwise regresyon analizine alınan diğer iş gücü faktörleri istatistiksel açıdan anlamsız (P>.05) bulunmuş ve modelin dışında bırakılmıştır.

Örgütsel bağlılığı öngören regresyon model özeti Tablo.13'de sunulmuştur.

Tablo.13: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Regresyon Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Anlamlılık
1	.230	.053	.041	4.451	.036
2	.325	.106	.084	4.738	.011
3	.390	.152	.120	4.716	.004
4	.439	.193	.152	4.663	.002

Stepwise regresyon analizi sonucunda örgütsel bağlılığı öngören dört model geliştirilmiştir. Modeller P<.05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Geliştirilen modeller arasında, 4. modelin açıklama gücünün diğer modellere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Geliştirilen örgütsel bağlılık modellerine ilişkin sabit, regresyon katsayısı, standart hata, β, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi değerleri Tablo.14' de verilmiştir.

Açıklama gücü en yüksek örgütsel bağlılık modelinde dört değişkenin yer aldığı saptanmıştır. Modellerde yer alan değişkenlerin regresyon katsayılarının istatistiksel açıdan anlamlı (P<.05), modele giremeyen diğer değişkenlerin istatistiksel açıdan anlamsız olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığı öngören modele giren değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi negatif yönlü bulunmuştur. Faktör 5 ve Faktör 8'in örgütsel bağlılık üzerindeki görece önem sırası aynı olup,

bu değişkenleri sırasıyla Faktör 6 ve Faktör 10 izlemektedir.

Stepwise regresyon analizine göre örgütsel bağlılığı öngören stepwise regresyon denklemi şöyledir:

$$\text{Örgütsel Bağlılık} = 43.518 - 2.724 (\text{Faktör5}) - 2.535(\text{Faktör6}) - 2.717(\text{Faktör8}) - 2.397 (\text{Faktör10})$$

Tablo 14: Örgütsel Bağlılık Modeline Giren Faktörler

Model	Modele Giren Değişken (Faktörler)	B	Standart Hata	Beta	T	Anlamlılık
1	(Sabit)	43.518	1.271		34.249	.000
	Faktör 5	-2.724	1.278	-.230	-2.131	.036
2	(Sabit)	43.518	1.242		35.028	.000
	Faktör 5	-2.724	1.250	-.230	-2.179	.032
	Faktör 8	-2.717	1.250	-.230	-2.174	.033
3	(Sabit)	43.518	1.218		35.740	.000
	Faktör 5	-2.724	1.225	-.230	-2.224	.029
	Faktör 8	-2.717	1.225	-.230	-2.218	.029
	Faktör 6	-2.535	1.225	-.214	-2.069	.042
4	(Sabit)	43.518	1.195		36.406	.000
	Faktör 5	-2.724	1.203	-.230	-2.265	.026
	Faktör 8	-2.717	1.203	-.230	-2.260	.027
	Faktör 6	-2.535	1.203	-.214	-2.108	.038
	Faktör 10	-2.397	1.203	-.203	-1.993	.050

IV. TARTIŞMA ve SONUÇ

Hemşirelerin çalışma yaşamında karşılaştığı iş gücü unsurlarının ortak değişimini belirlemek için 32 madde temel bileşenler analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda özdeğeri 1'den büyük olan 10 faktörün toplam varyansın .6968'ini açıkladığı görülmüştür. Bu araştırma sonucunda belirlenen iş gücü faktör sayısı ile uluslararası literatürde yer alan çalışmalarda belirlenen faktör sayısının farklı olduğu görülmüştür. Ivancevich ve Smith' in [7] 130 hemşireye yönelik yapmış olduğu çalışmada 29 iş gücü maddesi 3 faktör altında toplanmış ve bu faktörler toplam varyansın .63'ünü açıklamıştır. London ve Klimoski' nin [21] çalışmasında ise 33 madde 3 faktör altında toplanmış ve bu üç faktörün toplam varyansın tamamını açıkladığı belirtilmiştir. Faktör sayısında görülen bu farklılık araştırmanın yapıldığı sağlık kurumlarının örgütsel ve yönetsel yapısından kaynaklanabilir. Nitekim bu araştırmanın yapıldığı sağlık kurumunu da içeren iki üniversite hastanesinde çalışan hekimlere yönelik yapılmış bir çalışmada özdeğeri 1'den büyük olan 13 iş gücü faktörünün toplam varyansın .645'ini açıkladığı saptanmıştır [8]. Türkiye'de gerek hemşirelere yönelik

yapılmış olan bu çalışma gerekse hekimlere [8] yönelik yapılmış olan çalışmanın bulguları benzerlik göstermektedir. Türkiye’de yapılan araştırmalarda iş gücünün faktörlerinin çok sayıda olması, çalışma ortamında işgören üzerinde fiziksel ve zihinsel yüklenmelere neden olan iş koşullarının çeşitliliğinin fazla olmasından da kaynaklandığı söylenebilir. Uluslararası literatürde hemşirelere yönelik yapılmış çalışmalarda [7,21]; aşırı iş yükü, iş gerekleri, çatışma, denetim ve otorite birer iş gücünün faktörü olarak belirlenmişken, bu çalışmada tıbbi malzeme ve donanım eksikliği, işgören eksikliği, özlük hakları gibi faktörler de birer iş gücünün faktörü olarak ortaya çıkmıştır. Örneğin bu çalışmada; işin yapılması için gerekli ilaç, sarf malzemesi eksikliği; tahlil, tetkik ve diğer tıbbi işlemlerin zamanında bitirilemeyişi; tıbbi cihazların sık sık arızalanması yazında yer alan araştırmaların iş gücünün maddeleri arasında bulunmamakta iken bu çalışmanın iş gücünün oluşturan maddeleri arasında bulunmuştur. Bir diğer anlatımla tıbbi malzeme ve donanım eksikliğine neden olan koşul ya da durumlara uluslararası çalışmaların yapıldığı örgütlerde karşılaşılmaz iken, Türkiye’de yapılan araştırmalarda karşılaşılmakta ve işgörenler tarafından birer iş gücünün durumu olarak değerlendirilebilmektedir. Bu tür farklı iş koşulu ve durumları ayrı birer iş gücünün faktörü olarak ortaya çıkabilmektedir.

İş gücünün oluşturan maddelerin faktör ağırlıklarının .439-.883 aralığında ve pozitif değerli oldukları saptanmıştır. Bu sonuç, maddelerin belirlenen faktörlerle korelasyonlarının aynı yönlü ve güçlü sayılabilecek bir düzeyde olduğunu göstermektedir. Maddelerin aynı kökenlilik değerleri ise .455-.832 aralığında belirlenmiştir. Aynı kökenlilik değerlerinin bu aralıkta bulunması, belirlenen faktörlerin maddelerdeki değişimleri iyi denilebilecek bir düzeyde açıkladığını ifade etmektedir. Faktörler altında toplanan maddelerin ortak özelliklerinden yararlanarak iş gücünün faktörleri tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu tanımlamalar belirlenen 10 faktör için sırasıyla şöyledir:

- Mesleki iş özellikleri
- Çatışma
- Tıbbi malzeme ve donanım eksikliği
- Görevin belirsizliği
- Nöbetlerdeki iş koşulları
- Yönetim biçimi
- Özlük hakları
- İşgören eksikliği
- Aşırı iş yükü
- Başhemşire ile olan ilişkiler

Bu çalışmada iş gücünün faktörlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi stepwise regresyon analiziyle belirlenmeye çalışılmıştır.

Regresyon analizi sonucunda nöbetlerdeki iş koşulları, işgören eksikliği, başhemşire ile olan ilişkiler şeklinde ifade edilen iş gücünün faktörlerinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Diğer faktörlerin iş doyumunu belirlemede istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ($P>.05$) saptanmıştır. Ivancevich ve Smith’ in [7] hemşirelere yönelik yapmış olduğu çalışmada, aşırı iş yükü ve denetim şeklinde tanımlanan faktörler iş doyumunu üzerinde etkili bulunmuştur. Hekimlere yönelik yapılan çalışmada ise, aşırı iş yükü, mesleki gelişme olanakları, iş arkadaşları ile çatışma, katı yönetim ve özlük hakları olarak ifade edilen faktörler iş doyumunu üzerinde etkili bulunmuştur [8]. İş doyumunu etkileyen iş gücünün faktörleri açısından bakıldığında, bu çalışma ile literatürde yer alan araştırmalardaki sonuçların farklı olduğu görülmektedir. Bunun bir nedeni araştırmaların ele aldığı örneklem grubunun yapmış olduğu işin içerik ve koşullar açısından farklılığı; bir diğer nedeni işyerinin yapısındaki farklılık olabilir. Örneğin hemşirelerin hekimlere göre daha sık nöbet hizmetlerinin bulunması ve nöbetlerde yaptıkları iş açısından daha güç koşullar içinde olmalarının sonucu hemşirelerin iş tutumuna öncelikli olarak yansiyabilecektir. Öte yandan hekimlerin hemşirelere göre uzmanlık ya da uzmanlık üstü eğitim yapma gereksinimini daha fazla duyması, hemşirelere göre hekimlerin iş doyumunu belirlemede eğitim ağırlıklı bir faktör olabilecektir.

Örgütsel bağlılık üzerinde, .05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan dört iş gücünün faktörünün negatif yönde etkili olduğu saptanmıştır. Bu faktörler görece önem sırasıyla şöyledir: Nöbetlerdeki iş koşulları olarak ifade edilen 5. faktör, işgören eksikliği olarak tanımlanan 8. faktör, yönetim biçimi olarak isimlendirilen 6. faktör ve başhemşire ile olan ilişkiler olarak nitelendirilen 10. faktör. Modelde yer alan bu faktörlerde olabilecek bir birimlik artış her bir faktörün modelde yer alan katsayı değeri kadar örgütsel bağlılıkta bir azalmaya neden olmaktadır. Ivancevic ve Smith’ in [7] çalışmasında ise aşırı iş yükü ve denetimin örgütsel bağlılığı etkilediği saptanmıştır. Hekimlere yönelik yapılmış olan çalışmada ise örgütsel bağlılık üzerinde aşırı iş yükü, katı yönetim ve özlük hakları olarak tanımlanan faktörler etkili bulunmuştur [8]. Gerek bu çalışma gerek literatürde yer alan araştırmalarda iş doyumunu etkileyen iş gücünün faktörlerinde görülen farklı sonuçlar örgütsel bağlılıkta da görülmüştür. Bu, işgörenlerin içinde buldukları farklı çalışma koşulları ve gereksinimlerinin iş tutumlarına farklı düzeyde yansımalarının olabileceğini belirtmektedir.

Bu çalışmanın iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı öngören stepwise regresyon modelleri incelendiğinde, nöbetlerdeki iş koşulları, yönetim biçimi, işgören

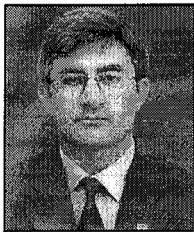
eksikliği ve başhemsire ile olan ilişkiler biçiminde ifade edilen iş gücü faktörlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. İş gücü faktörleri arasında yer alan diğer faktörlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan etkisi bulunmamıştır. Bu sonuç, iş gücü oluşturulan her faktörün iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmayabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, çalışma yaşamında işgörenin doyumunu ve örgüte olan bağlılığını etkileyen iş gücü faktörlerinin belirlenmesi işgörenin sağlığı, performansı açısından önemli olduğu gibi örgütsel açıdan da önemli olacaktır.

Bu çalışmada iş doyumunu üzerinde üç, örgütsel bağlılık üzerinde dört faktör etkili bulunmuştur. Hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılık üzerinde ortak üç faktörün etkili olduğu saptanmıştır. Bu faktörler nöbetlerdeki iş koşulları, işgören eksikliği ve başhemsire ile olan ilişkilerdir. Bir diğer anlatımla örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyen iş gücü faktörleri aynı zamanda iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen faktörleri içerdiği belirlenmiştir. Bu nedenle gerek işgören gerek örgüt açısından çalışma yaşamının önemli iş tutumları olan iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı etkileyen iş gücü faktörlerinin belirlenmesi hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığın sonuçları açısından oldukça önemlidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] ŞAHİN, N.H., BATIGÜN, A.D., "Bir Özel Hastane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres", *Türk Psikoloji Dergisi*, 39,1997, 57-71.
- [2] WOLFGANG, A.P., "Job Stress in the Health Professions: a study of Physicians, Nurses and Pharmacists", *Behavioral Medicine*, 14, 1988, ss.43-47.
- [3] GÖRGÜLÜ, R.S., Hemşirelerin Anksiyete Düzeylerinin Saptanması ve Hemşirelerin İş Ortamında Etkileyen Stresörlerin Tanımlanması, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1988.
- [4] ÖREN, S., Hemşirelerin Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları ve Mesleki Risklerin İncelenmesi, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1994.
- [5] ÇAKIN, N.Ş., Medeni Durumun Hemşirelerin İş Tatmini Üzerine Etkileri ve Bir Tatmin Araştırması, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1989.
- [6] SARI, P., Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyonel Durumlarının İncelenmesi, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 1994.
- [7] IVANCEVICH, J.M.; SMITH, S., "Identification and Analyses of job Difficulty Dimensions and Empirical Study", *Ergonomics*, 24, 1981, ss.351-363.
- [8] YÜKSEL, İ., İş Gücü Boyutlarının Belirlenmesi ve Çok Boyutlu İstatistiksel Analizi, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1997.
- [9] HOWELL, W.C.; DIPBOYE, R.L., **Essentials of Industrial and Organizational Psychology**, Third Edition, The Dorsey Press, Chicago, Illinois, 1986.
- [10] YOUSEF, D.A., "Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Job Stressors and Affective, Continuance, and Normative Commitment: A Path Analytical Approach", *International Journal of Stress Management*, 9,2002, 99-112.
- [11] BİNGÖL, D., **Personel Yönetimi**, 3. Bası, Beta, İstanbul, 1997.
- [12] MANDIRACIOĞLU, A.; LEBLEBİCİ, Ç.; YAĞCIOĞLU, D.; BAKIRCI, N., "Bir Yağ Kombinasyonunda Çalışanların İş Doyumlarının Değerlendirilmesi", **6. Ergonomi Kongresi**, M.P.M. Yayın No: 622, 1998, ss.445-457.
- [13] EROĞLU, F., **Davranış Bilimleri**, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2000.
- [14] ERDOĞAN, İ., **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İ.Ü., İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No.5, İstanbul, 1999.
- [15] BAYSAL, A.; TEKARSLAN, E., **Davranış Bilimleri**, 2. Bası, İstanbul, 1996.
- [16] ERDOĞAN, İ., **İşletmelerde Davranış**, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 272, İstanbul, 1997.
- [17] ŞİMŞEK, Ş.; AKGEMCİ, T.; ÇELİK, A., **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayın Dağıtım, Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara, 2001.
- [18] VAROĞLU, D., Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,1993.
- [19] MOWDAY, R.T.; STEERS, R.M.; PORTER, L.W., "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14, 1979, ss.224-247.
- [20] REICHERS, A.E., "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", *Academy of Management Review*, 10, 1985, ss.465-476.
- [21] LONDON, M.; KLIMOSKI, J.R., "A Study of Perceived Job Complexity", *Personnel Psychology*, 28, 1975, ss.45-46.

- [22] YAVAS, Ö., Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Gereksinimlerine İlişkin Bir İnceleme, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 1993.
- [23] ERŞAN, S., Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörler, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas, 1996.
- [24] PORTER, L.W.; STEERS, R.M.; MOWDAY, R.T.; BOULIAN, P.V., "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians", **Journal of Applied Psychology**, 59, 1974, ss.603-609.
- [25] PEARSON, C.A.; CHONG, J., "Contributions of job content and social information on organizational commitment and job satisfaction: An exploration in a Malaysian nursing context", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 70, 1997, ss.357-374.
- [26] DUNHAM, R.B.; GRUBE, J.A.; CASTANEDA, M.B.; "Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition", **Journal of Applied Psychology**, 79, 1994, ss.370-380.
- [27] HACKMAN, J.R.; OLDHAM, G.R., **Work Redesign**, Addison-Wesley Publishing Company, Reading, Massachusetts, California, 1980.
- [28] GÜLER, M., Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1990.
- [29] KURTULUŞ, K., **Pazarlama Araştırmaları**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 253, Genişletilmiş 4. Baskı, İstanbul, 1992.



İhsan YÜKSEL

Kırıkkale Üniversitesi, İ.İ.B.F.,
İşletme Bölümü
7100 KIRIKKALE

Tel: +90 312 322 88 16
yuksel94@yahoo.com

İhsan YÜKSEL received his PhD degree from Gazi University. He is Assistant Professor in Business Administration Department at Kırıkkale University. His research areas are job difficulty, job satisfaction, organizational commitment, job stress, driver stress, and driver behaviors.

EK

- jd01-Hafta sonu çalışma zorunluluğu
jd02-Ameliyat sayısının çokluğu
jd03- Polikliniklerin çok yoğun olması
jd04-Nöbetlerdeki iş yükünün fazlalığı
jd05-Nöbet sayısının çokluğu işimi
jd06-Dinlenme için yeterli zamanın olmaması
jd07-İşin niteliğinden kaynaklanan iş hijyeni eksikliği
jd08- İşin gerektirdiği duygusal yüklenmeler
jd09- İşin yapılması için başkalarına danışılması gerekliliği
jd10- İşin saygınlığının azalması
jd11- İş güvencesinin olmayışı
jd12- Yapılanların takdir edilmemesi
jd13- Terfi için gerekli ölçütlerin öznel olması
jd14- Ücretlerin yetersizliği
jd15- Özlük haklarının engellenmesi
jd16- İşin rutinliği
jd17- Yeterli sayıda hemşirenin olmayışı
jd18- Eş güdüm eksikliği
jd19- İyi bir iş bölümünün olmayışı
jd20- Günlük iş planı yapma konusundaki zorluk
jd21- Beklenmedik kriz ya da kaos ortamının olması
jd22- Hasta tedavisine yönelik yönergenin açık olmaması
jd23- Yapılan bir işin diğer bir işle çelişmesi
jd24- Dikey hiyerarşinin fazla ve acımasız olması
jd25- Bürokratik işlemlerin fazla olması işimi
jd26- Hemşireler arasında gereğinden fazla rekabet
jd27- Hemşire-Baş hemşire ilişkisinin istenilen düzeyde olmaması
jd28- İş ilişkisinin son derece formel olması
jd29- Baş hemşirenin işe gereğinden fazla müdahale etmesi
jd30- Hasta yakınlarıyla diyalog sorunu işimi
jd31- Hasta yakınmaları yanında ekonomik sorunlarıyla ilgilenilmesi
jd32- İşin yapılması için gerekli ilaç, sarf malzemesi ve tıbbi cihaz eksikliği
jd33- Tıbbi cihazların sık sık arızalanması işim
jd34- Tahlil, tetkik ve diğer işlemlerin zamanında bitirilemeyişi
jd35- Hekim hemşire ilişkisinin istenilen düzeyde olmaması