

Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi

İhsan Yüksel*

Özet: Bu çalışmada sağlık sektöründe önemli bir kesimi oluşturan ve çalışma koşulları açısından diğer sağlık işgörenlerinden farklılık gösteren hemşirelerin iş doyum düzeyini etkileyen iş doyum öğeleri saptanmaya çalışılmıştır. Çalışmada düşük ve normal iş doyum düzeyine sahip hemşirelerin iş doyum bileşenleri ortalaması arasındaki farklılık; iş doyumunun düşük ve normal düzeyde olmasında belirleyici olan iş doyum öğeleri; ayırt edici iş doyum öğelerine bağlı olarak düşük ve normal iş doyum düzeyli hemşireler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda düşük ve normal iş doyum düzeyli hemşirelerin iş doyum bileşen ortalamaları arasında istatistiksel açıdan farklılık ($P<.05$) bulunmuştur. Diskriminant analizine göre; yöneticinin göstermiş olduğu adil davranış ve saygı derecesi, işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu, yöneticiden görülen destek ve rehberlik, adaletlilik derecesi ve işyerindeki yönetimin tutumu bileşenlerinin düşük iş doyumlu hemşirelerin .967'sini , normal iş doyumlu hemşirelerin .943'ünü doğru ayırt eden değişkenler olduğu belirlenmiştir. Diskriminant modelinde bulunan 4 değişkenin bir bütün olarak düşük ve normal iş doyumlu hemşireleri doğru sınıflandırma gücünün ise .952 olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş doyumunu, Diskriminant Analizi

1. Giriş

Çalışma yaşamında işgörenler ile çalışma koşulları arasında sürekli bir etkileşim bulunmaktadır. Süreç içinde hem işgörenlerin hem de iş durumlarının değişmesi ve farklılaşması söz konusu olmaktadır. İşgörenleri yönetmede en önemli ve öncelikli sorun, işgörenlerin mal ve hizmet üretimine en etkili biçimde katılmalarını sağlayacak ve bu arada işgörenlerin sağlıklarının fiziksel ve ruhsal açıdan korunmasına olanak sağlayacak biçimde işgörenlerle üretimi gerçekleştirebilmektir (Baysal, 1993:19). Bu nedenle örgüt yöneticileri, istihdam etmiş olduğu işgörenlerin örgüte, ve örgütün kurallarına ve kendilerine karşı

* Yrd. Doç. Dr. İhsan Yüksel Kırıkkale Üniversitesi İşletme Bölümünde öğretim üyesidir.

olan tutumlarını bilmek gerekliliğindedir. İşgörenlerin tutumları bilindiği durumda onların davranışlarını önceden öngörmek ve kontrol etmek için bazı önlemleri almak mümkün olabilecektir. Örgüt yöneticisi, işgörenlerin örgüte ve örgütteki çabalara karşı tutumlarını olumlu ya da olumsuz duruma getirecek faktörleri tespit edebiliyorsa, alacağı önlemlerle işgörenleri daha kolay yönlendirebilecektir. Örgütlerde işgörenlerin tutumları iş davranışlarını etkilediği için, işgörenin işe ve iş ortamının değişkenlerine karşı tutumu önemlidir. Örgütsel ortamda farklı iş tutumları bulunmaktadır. Bu iş tutumlarından biri de iş doyumudur (Erdoğan, 1991: 361-364).

İş doyumunu işgörenin işe ya da işin belirli yönlerine olan tepkisini yansıtır (Varoğlu, 1993: 27). İşgörenlerin çalışma yaşamında gerçekleşmesini arzuladıkları istekler ile iş çevresinden edindikleri izlenimler birbirine uyduğu zaman doyum oluşmaktadır (Eroğlu, 2000: 251). Bir diğer anlatımla işgörenin gereksinimleri ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise iş doyumunu oluşacaktır (Erdoğan, 1999: 231-232). İşle ilgili tutumlar konusunda yapılan çalışmalarda beş iş boyutunun iş doyumuna etkisi bulunduğu belirtilmiştir. Bu öğeler; ücret, işin kendisi, gözetim, çalışma grubu, çalışma koşulları ve genel yönetim biçimidir (Baysal ve Tekarslan, 1996: 279). Sabuncuoğlu ve Tüz (1998: 118) yüksek ücret, yeterli yükselme olanakları, iş arkadaşları ile ilişki kurabilme olanağı, değişik görevler, çalışma yöntemi ve hızının sıkı biçimde denetiminin doyum sağlamanın temel güdüleyici faktörler olduğunu belirtmişlerdir. Erdoğan ise (1999: 236), işin 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 nedenler olduğunu ifade etmektedir.

İş doyumunu, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıklarının bir belirtisidir (Bingöl, 1997: 270). Çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığının korunması salt işgören açısından değil aynı zamanda çalıştığı örgüt açısından da çok önemlidir. Çünkü ancak sağlıklı ve işinden hoşnutluk duyan işgörenler örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunabilir. Bu nedenle çalışma yaşamında işgörenlerin işlerinden sağladıkları doyumun hangi düzeyde ve ne tür değişkenlerin etkisiyle gerçekleştiğinin bilinmesi gerek çalışanlar gerekse işletme açısından büyük bir önemi bulunmaktadır (Mandıracıoğlu vd., 1998: 457).

İşgörenin işine karşı tutumunun olumlu olması öncelikli olarak işgörenin mutluluğunu arttırmakla birlikte, yeterli bir iş doyum düzeyinin olması işgörenin işine bağlanması, verimli çalışması, firenin azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçların gerçekleşmesine olanak sağlayacaktır (Baysal ve Tekarslan, 1996: 281; Quarstein vd, 1992: 860; Erdoğan, 1991: 378). İş doyumunun sağlanmadığı ya da yeterli düzeyde iş do-

yumuna 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 (Baysal ve Tekarslan, 1996: 281; Erdoğan, 1997: 379; Şimşek vd., 2001: 137). Örgüt yazınında iş tatmini ile performans arasında ilişkinin olduğu varsayılmışsa da, bu ilişkinin varlığını ve etki yönünü tutarlı bir biçimde destekleyici bulgulara ulaşılamamıştır. Ancak, iş doyumunu ile işe devamsızlık ve iş gücü dönüşümü gibi işletme açısından olumsuz davranışlar arasında negatif yönde ilişki olduğunu destekleyici bulgular görülmüştür (Baysal, 1999: 7). İş doyumusuzluktan kaynaklanan bu olumsuz davranışların en aza indirilmeye çalışılması her işletmenin temel amaçları arasında bulunmaktadır.

Bu çalışmada sağlık sektöründe önemli bir kesimi oluşturan ve çalışma koşulları açısından hekim ve diğer sağlık işgörenlerinden farklılık gösteren hemşirelerin iş doyum düzeyini etkileyen iş doyum ögeleri saptanmaya çalışılmıştır. Hemşirelerin iş doyum düzeyini belirleyen iş doyum ögelerinin saptanması bireysel ve örgütsel açıdan sonuçları olan iş doyum düzeyinin istenilen düzeyde olmasının sağlanmasına yönelik çabalara olanak sağlayabilecektir. Örgüt işgörenlerin yeterli düzeyde bulunmayan iş doyum düzeylerinin yükseltilmesinin hangi iş doyum ögeleriyle gerçekleştirilebileceğini bu yöntemle görebilecektir. Diğer bir anlatımla iş doyum düzeyini etkileyen çok sayıda iş doyum ögesinden hangisinin ya da hangilerinin sağlanması durumunda yeterli düzeyde görülmemiş iş doyum düzeyinin yükseltilmesinin gerçekleştirilebileceği sorusuna örgüt yanıt bulabilecektir.

İş doyumunu yalnızca hemşireler için değil aynı zamanda bakım hizmetinin kalitesi için de önemlidir (Landeweerd ve Boumans, 1994: 207). Bir diğer anlatımla hemşirelerin iş doyumunu etkileyen iş doyum bileşenlerinin belirlenmesi hemşirelerin davranışlarının öngörülmesi açısından önemlidir. Uluslararası yazın incelemesinde hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörleri çok boyutlu istatistiksel yaklaşımlarla inceleyen (Pearson ve Chong, 1997: 357; Landeweerd ve Boumans, 1994: 207; Ivancevich ve Smith, 1981: 351; London ve Klimoski, 1975: 45) çalışmalarla karşılaşılmıştır. Ancak Türkiye’de hemşirelerin iş doyumunu etkileyen iş doyum ögelerini çok boyutlu istatistiksel yöntemlerle inceleyen çalışmalara rastlanılmamıştır.

İş doyum düzeyini etkileyen ögelerin belirlenmesi farklı yöntemlerle incelenebilir. Bir diğer deyişle tek değişkenli ya da çok değişkenli yaklaşımlarla iş doyumunu etkileyen ögelerin belirlenmesi olasıdır. Nitekim, Türk yazınında hemşirelerin iş doyumunu etkileyen değişkenleri belirlemek amacıyla yapılan araştırmaların (Bener, 1999: 86; Karaca, 1998:

209; Erşan, 1996: 41; Yavaş, 1993: 30; Çakın, 1989: 108) istatistiksel açıdan tek değişkenli yöntemlerle ele alındığı görülmüştür. Bir üniversite hastanesinde hemşirelerin iş doyum düzeyini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla 103 hemşireye yönelik yapılan bir çalışmada, hemşirelerin iş doyum düzeyi ile medeni durum, eğitim, çalışılan bölüm, mesleki süre, haftalık çalışma süresi, gündüz ya da gece çalışmasının iş doyum üzerindeki etkisi tek değişkenli istatistiksel analizlerle incelenmeye çalışılmıştır (Erşan, 1996: 40-41). Bir diğer üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel gereksinimlerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada da; yaş, kurumda çalışılan süre, çalışma şekli, kararlara katılma, sorumluluk alma, denetim, takdir edilme gibi faktörlerin iş doyum düzeyi üzerindeki etkisi araştırılmıştır (Yavaş, 1993: 126-130). Yine bir başka üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin medeni durumları ile genel iş doyumunu, sosyal yardımlar, yaratıcılık, otorite, çalışma arkadaşları, sorumluluk, başarı arasındaki ilişki araştırılmıştır (Çakın, 1989: 76). Yapılmış bir diğer çalışmada da çalışma koşulları, yaş, ücret, yükselme olanakları, denetim biçimi, kararlara katılma, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki tecrübe gibi değişkenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkisi incelenmiştir (Karaca, 1998: 209-211).

Türk yazınında hemşirelerin iş doyumunu inceleyen çalışmalarda; bir değişkenin iş doyumunu üzerindeki etkisi araştırılırken, iş doyumunu etkilemesi olası olan diğer değişkenler analizin dışında tutulmuştur. Bir diğer anlatımla iş doyumunu etkilemesi olası unsurlar eş anlamlı olarak analize alınmamıştır. Ancak, iş doyumunu yalnız bir faktör sonucu oluşabileceği gibi bir den çok faktörün sonucu da oluşabilir. Nitekim yazında iş doyumunun çok boyutlu bir yapıda olduğu bildirilmiştir (Soutar ve Weaver, 1982: 27). Öte yandan iş doyumunu etkileyen faktörlerin tek değişkenli modellerle ele alınması, iş doyumunu etkileyen faktörlerin hangisinin ya da hangilerinin daha çok iş doyumunu etkilediğinin yanıtını güçleştirmektedir. Bununla birlikte tek değişkenli analizler sonucunda iş doyumunu etkileyen çok sayıda değişken belirlenebilmektedir. Nitekim hemşirelere yönelik yapılmış olan bir çalışmada servis içindeki görev, çalışma şekli, işin kendisi, arkadaşlarla ilişkiler, yöneticilerle ilişkiler, çalışma ortamı koşulları, yönetim biçimi, yükselme olanağı, gelişme olanağı ve ücretin iş doyumunu etkilediği belirtilmiştir (Erşan, 1996: 45). Ancak bu değişkenlerin hangisinin ya da hangilerinin iş doyum düzeyini belirleyen temel unsurlar olduğu bilinmemektedir. Çok boyutlu modellerde ise iş doyumunu etkileyen temel unsurların hangilerinin olduğunu belirlemek mümkün olabilmektedir. Tek değişkenli analizlerde görülen bu eksikliklerden ötürü bu çalışmada iş doyumunu etkileyen iş doyum öğeleri çok boyutlu istatistiksel yöntem olan diskriminasyon analiziyle incelenmeye çalışılmıştır. Yukarıdaki bilgilerin ışığında bu araştırmanın amaçları şöyledir:

1. Ayırt edici iş doyum bileşenlerine bağlı olarak düşük ve normal iş doyum düzeyli hemşireleri öngörmeye çalışmak.
2. Düşük ve normal iş doyum düzeyine sahip hemşirelerin iş doyum bileşen ortalamaları arasındaki farklılığı belirlemeye çalışmak.
3. İş doyum düzeyinin düşük ve normal düzeyde olmasına neden olan iş doyum bileşenlerini diskriminant analiziyle saptamak.

2. Araştırmanın Yöntembilimi

Çalışmanın verileri bir üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelere uygulanan anketlerle sağlanmıştır. Üniversite hastanesinde görev yapan 350 hemşireden 83'ü rassal örneklem yöntemiyle araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma kapsamındaki hemşirelerin yaş ortalaması 26.87 bulunmuştur. Hemşirelerin .398'i evli, .602'si bekarıdır. Hemşirelerin .699'u çocuksuz, .265' i bir çocuklu ve .036'sı iki çocukludur. Ortaöğrenimli hemşirelerin oranı .241, yüksek öğrenimli hemşirelerin oranı .759 dur.

Araştırmada Hackman ve Oldham'ın (1980: 284) geliştirmiş olduğu 14 maddelik iş doyum anketi kullanılmıştır. Anket Likert tipi 5 dereceli ölçekle puanlandırılmıştır. Anketin maddelerinin tamamı pozitif yönlü olduğu için en yüksek puan 70, en düşük puan ise 14 tür. İş doyum puan genişliği 56 dır. Puanların düşmesi doyum sağlanmadığını, yükselmesi ise doyum sağlandığını göstermektedir. Güler (1990: 93) yapmış olduğu araştırmada; 14-32 puan arası iş doyumunu için düşük iş doyum, 33-52 puan arası iş doyumunu için normal iş doyum ve 53-70 puan arası iş doyumunu için ise yüksek iş doyum sağlandığını belirtmektedir. Bu araştırma kapsamındaki 83 hemşirenin iş doyum puanı incelendiğinde 53'ünün normal iş doyum düzeyinde, 30 hemşirenin iş doyum puanı düşük iş doyum düzeyinde bulunmuştur. Yüksek iş doyum düzeyinde sayılabilecek iş doyum puanına sahip hemşire bulunmamıştır. Bu nedenle çalışmada normal ve düşük iş doyum düzeyinde olan iki grubun iş doyum düzeyleri arasındaki farklılık araştırılmıştır.

Anketin güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alpha değerinin .89 olduğu saptanmıştır. Güler'in (1990: 94) endüstride çalışan işçilere yönelik yapmış olduğu araştırmada Cronbach Alpha değeri .92, Pearson ve Chong'un (1997: 363) Malezya'daki hemşirelere yönelik yapmış olduğu araştırmada ise Cronbach Alpha değeri .90 bulunmuştur.

Bu araştırmada düşük ve normal iş doyum düzeyli işgörenlerin iş doyum bileşenlerinin ortalamaları arasındaki farklılık *t* testi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Düşük ve normal iş doyum düzeyli işgörenlerin iş doyum ortalamaları arasında farklılığa neden olan iş doyum

bileşenleri ve ayırt edici iş doyum öğelerine göre normal ve düşük iş doyum düzeyli işgörenlerin öngörülmesi ise diskriminant analizi ile belirlenmiştir. Diskriminant analizinde iş doyum düzeyi (normal ve düşük iş doyum düzeyi) bağımlı değişken, iş doyum bileşenleri (Ek) ise bağımsız değişken olarak modele alınmıştır. Diskriminant analizi S.P.S.S. 8.0 for Windows istatistik paket programı ile yapılmıştır.

3. Bulgular

Tablo 1’de düşük ve normal iş doyum düzeyli hemşirelerin iş doyum maddelerine göre ortalama ve standart sapmaları ile iki grup ortalamaları arasındaki farklılık ($P < .05$) verilmiştir. Tablo 1’deki değişkenlerin ortalamaları incelendiğinde; işin işgörene sağladığı güvenliğin derecesinin (JS01) ortalaması iş doyumunu düşük grupta 1.600, iş doyumunu normal grupta 2.5849; alınan ücret ve terfilerin miktarı (JS02) maddesinin ortalaması iş doyumunu düşük grupta 1.200, iş doyumunu normal grupta 1.8668; işin işgörene sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı (JS03) maddesinin ortalaması iş doyumunu düşük grupta 1.300, normal grupta 2.3208; iş arkadaşların ve etkileşimde bulunan kişiler (JS04) maddesinin ortalaması iş doyumunu düşük grupta 2.600, normal grupta 3.5849; yöneticinin gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi (JS05) maddesinin ortalaması iş doyumunu düşük grupta 1.800, normal grupta 3.9057; işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu (JS06) maddesinin ortalaması iş doyumunu düşük grupta 1.7333, normal grupta 3.8868 dir.

İş sırasında birlikte çalışılan arkadaşları tanıma şansı (JS07) maddesinin ortalaması iş doyumunu düşük grupta 2.6333, normal grupta 3.9623; yöneticiden görülen destek ve rehberlik (JS08) maddesinin ortalaması iş doyumunu düşük grupta 1.6667, normal grupta 4.0566; yapılan işin karşılığında alınan ücretin adaletlilik derecesi (JS09) maddesinin ortalaması iş doyumunu düşük grupta 1.1333, normal grupta 2.6981; işinde kendine ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı (JS10) maddesinin ortalaması iş doyumunu düşük grupta 1.3000, normal grupta 3.2264; işyerinin geleceğe yönelik beklentilerini gerçekleştirebilme derecesi (JS11) maddesinin ortalaması iş doyumunu düşük grupta 1.6000, normal grupta 2.9434; işyerindeki çalışma arkadaşlarına yardım etme fırsatı (JS12) maddesinin ortalaması iş doyumunu düşük grupta 3.1333, normal grupta 3.8868; işyerinde yarışma fırsatı (JS13) maddesinin ortalaması iş doyumunu düşük grupta 2.2667, normal grupta 2.8868; işyerindeki yönetimin tutumu (JS14) maddesinin ortalaması iş doyumunu düşük grupta 1.500, normal grupta 3.5660 tır.

İş doyum düzeyi normal ve düşük düzeyde olan hemşirelerin iş doyum düzeyini ayırt

edici değişkenleri belirlemek amacıyla doğrusal diskriminant analizi yapılmıştır. Normal ve düşük düzeyli iş doyum bağımlı değişken, iş doyum bileşenleri ise bağımsız değişken olarak analize alınmıştır.

Normal ve düşük iş doyum düzeyli işgörenler arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla başlangıçta diskriminant modeline 14 iş doyum bileşeni alınmıştır. Stepwise işlemi sonucunda modele .05 anlamlılık düzeyinde 4 bileşen girmiştir (Tablo 2). Modele giren bu değişkenler JS05 (yöneticimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi), JS06 (işimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu), JS08 (yöneticimden gördüğüm destek ve rehberlik) ve JS14 (işyerimdeki yönetimin tutumu) dir.

Tablo 1 İş Doyumu Maddelerinin İş Doyum Düzeylerine Göre Ortalama ve Standart Sapmaları

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
JS01	İşin sağladığı güvenliğin derecesi	1.6000	0.8944	2.5849	1.5008	4.04	81	2.2289	1.1616
JS02	Alınan maaş (ücret) ve terfilerin miktarı	1.2000	.4068	1.8868	.8914	3.98	81	1.6386	.8201
JS03	İşin sağladığı gelişme ve yükselme olanağı	1.3000	.6513	2.3208	1.2826	4.06	81	1.9518	1.1986
JS04	İş arkadaşları ve etkileşimde bulunulan kişiler	2.6000	1.0700	3.5849	1.0083	4.18	81	3.2280	1.1297
JS05	Yöneticinin gösterdiği adil davranış ve saygı	1.8000	.9613	3.9057	1.0966	8.77	81	3.1446	1.4578
JS06	İş yaparken hissedilen takdir edilme duygusu	1.7333	1.1121	3.8868	1.0499	8.77	81	3.1084	1.4899
JS07	İş sırasında birlikte çalışılan arkadaşları tanıma şansı	2.6333	1.0334	3.9623	.9798	5.82	81	3.4819	1.1828
JS08	Yöneticiden görülen destek ve adaletlilik	1.6667	1.0933	4.0566	1.1671	9.16	81	3.1928	1.6189
JS09	İş karşılığı alınan paranın adaletlilik derecesi	1.1333	.3457	2.6981	1.6123	5.23	81	2.1325	1.5042
JS10	İşte kendine ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı	1.3000	.4661	3.2264	1.4093	7.24	81	2.5301	1.4844
JS11	İşyerinin geleceğe yönelik beklentileri gerçekleştirilebilirlik derecesi	1.6000	.9322	2.9434	1.3504	4.83	81	2.4578	1.3731
JS12	Çalışma arkadaşlarına yardım etme fırsatı	3.1333	1.1666	3.8868	.8472	3.38	81	3.6145	1.0340
JS13	İşyerindeki yarışma fırsatı	2.2667	1.2015	2.8868	1.0314	2.97	81	2.6627	1.1292
JS14	İşyerindeki yönetimin tutumu	1.5000	.7311	3.5660	1.2170	8.46	81	2.8193	1.4579

- 1 Değişken Kodu
- 2 Değişken
- 3 Ortalama Düşük İş Doyumu n = 30
- 4 Standart Sapma Düşük İş Doyumu n = 30
- 5 Ortalama Normal İş Doyumu n = 53
- 6 Standart Sapma Normal İş Doyumu n = 53
- 7 t değeri
- 8 Serbestlik Derecesi
- 9 Ortalama Toplam Örnek n = 83
- 10 Standart Sapma Toplam Örnek n = 83

Modeldeki ayırıcı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki göreceli etkisini gösteren standardize diskriminant fonksiyonu katsayılarına göre gruplar arasında en fazla ayırıcı etkide bulunan değişkenlerin önem sırası JS14 (işyerimdeki yönetimin tutumu), JS08 (yönetimden gördüğüm destek ve rehberlik), JS06 (işimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu), JS05 (yöneticimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi) biçimindedir.

Tablo 2 Yapı Matrisi ve Fisher'in Doğrusal Diskriminant Fonksiyonu

Ayırıcı Değişken	Wilks' Lamda	Önemlilik	Yapı Matrisi	Standardize Kanonik Diskriminant Fonksiyon	Standardize Kanonik Diskriminant Fonksiyon	Fonksiyon 1 Düşük İş Doyumu	Fonksiyon 2 Normal İş Doyumu
JS05	.827	0.1	.388	.330	.346	1.048	2.095
JS06	.895	0.1	.807	.349	.374	.921	2.028
JS08	.847	0.1	.166	.357	.408	.654	1.789
JS014	.950	0.1	.518	.425	.454	.952	2.301
Sabit				- 4.458		- 3.693	- 16.456

Tablo 3 Sınıflandırma Matrisi

Gerçek Grup Üyeliği	Tahmin Edilen Grup Üyeliği		
	Düşük İş Doyum	Normal İş Doyum	Toplam
Düşük İş Doyum	29 (.967)	1 (.033)	30
Normal İş Doyum	3 (0.57)	50 (.943)	53

Doğru sınıflandırma gücü .952

Yapı matrisine göre, diskriminant fonksiyonu ile JS05 (yöneticimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi) arasındaki korelasyon .632, JS06 (işimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu) arasındaki korelasyon .632, JS08 (yönetimden gördüğüm destek ve rehberlik) arasındaki korelasyon .659 ve JS14 (işyerimdeki yönetimin tutumu) arasındaki korelasyon .609 dur.

Modelin Wilks' Lamda değeri .295, Ki-kare değeri 96.350 (S.D.=4) olup, model istatistiksel açıdan .001 anlamlılık düzeyinde önemli bulunmuştur. Modelin kanonik korelasyon değerinin .839 olduğu saptanmıştır. Unstandardized kanonik diskriminant fonksiyon grup ortalamaları ise normal iş doyum düzeyli grup için 1.148, düşük iş doyumlu grup -2.028 bulunmuştur.

Tablo 3'de görüldüğü gibi diskriminant analizi bulgularına göre gerçek grup üyeliğinde yer alan 30 düşük iş doyum düzeyli hemşirenin 29'u (.967), normal iş doyum düzeyli 53 hemşirenin 50'sinin (.943) doğru sınıflandırılmış olduğu saptanmıştır. Modelin bir bütün olarak doğru sınıflandırma gücü ise .952 dir.

3. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada düşük ve normal iş doyumuna sahip hemşirelerin iş doyum bileşenlerinin ortalamaları arasındaki farklılık; düşük ve normal iş doyum düzeyine sahip hemşireleri ayırt edici iş doyum bileşenleri; ayırt edici bileşenlere bağlı olarak düşük ve normal iş doyum düzeyine sahip hemşireler belirlenmeye çalışılmıştır.

Normal iş doyum düzeyine sahip hemşirelerin işin sağladığı güvenliğin derecesi, alınan ücret ve terfilerin miktarı, işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı, iş arkadaşları ve etkileşimde bulunulan kişiler, yöneticinin gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi, işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu, iş sırasında birlikte çalışılan arkadaşları tanıma şansı, yöneticiden görülen destek ve rehberlik, yapılan işin karşılığında alınan paranın adaletlilik derecesi, işte kendine ilişkin bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı, işyerinin geleceğe yönelik beklentileri gerçekleştirebilme derecesi, işyerindeki çalışma arkadaşlarına yardım etme fırsatı, işyerindeki yarışma fırsatı, işyerindeki yönetimin tutumu bileşenlerine ilişkin ortalamalar düşük iş doyum düzeyine sahip hemşirelerin iş doyum bileşenlerinin ortalamalarından yüksek çıkmıştır. T testi sonucunda iş doyum bileşenlerinin tamamında iki grup arasında farklılık önemli bulunmuştur. Ancak diskriminant analizi sonucunda .05 anlamlılık düzeyinde iki grup arasındaki farklılık 14 iş doyum bileşeninin yalnızca 4'ünde saptanmıştır. Bu bileşenler yöneticinin gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi, işin yapılması esnasında hissedilen takdir edilme duygusu, yöneticiden görülen destek, rehberlik ve adaletlilik derecesi, işyerindeki yönetimin tutumudur. Görüldüğü gibi tek değişkenli analizde iki grup arasındaki ayırt edicilik bütün iş doyum bileşenlerinin incelenmesiyle olanaklı iken, çok boyutlu istatistiksel analizde 4 değişkenin incelenmesi yeterli olabilmektedir.

İş doyum düzeyini etkileyen iş doyum bileşenlerinin çok boyutlu yaklaşımla incelenme-

si değişkenlerin iş doyum üzerindeki eş anlî etkisinin görülmesine de olanak sağlamaktadır. Böylece hangi değişken ya da değişkenlerin daha önemli ve ayırt edici olduğu belirlenebilmektedir. Nitekim bu araştırmada, iş doyum düzeyini ayırt edici birer değişken olarak bulunan iş doyum bileşenlerinin her birinin iş doyum düzeyi üzerindeki göreceli etkisi standardize diskriminant fonksiyonu ile belirlenmiştir. Buna göre gruplar arasında en fazla ayırıcı etkide bulunan değişkenlerin önem sırası sırasıyla; işyerindeki yönetimin tutumu, yöneticiden görülen destek ve rehberlik, işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu, yöneticinin gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi biçimindedir.

Abstract: In this study attempts have been made to determine the difference between the work satisfaction averages of nurses having a low and normal work satisfaction level, work satisfaction elements determining the work satisfaction level to be in low and normal level, and discriminating analysis of nurses with a low and normal work satisfaction level depending on the discriminating work satisfaction elements. According to the findings of the research, a difference from statistical point of view in .05 significance level was established in 14 work satisfaction components also between the averages of nurses with low and normal work satisfaction level. As about the discriminating analysis; the just and equitable treatment and degree of respect displayed by the manager, the appreciation feeling felt during the performance of work, support and guidance and degree of justice displayed by the manager as well as the conduct of management at the worksite, established that they are components envisioning correct 96.7% of nurses with low work satisfaction and 94.3% of nurses with normal work satisfaction. As about the capability for classifying correctly nurses with low and normal work satisfaction by taking into consideration completely the 4 variants existing in the discriminating model, it was established to be 95.2%.

Key Words: Job Satisfaction, Discriminant Analysis

Kaynakça

- Baysal, A.C., (1999), "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli", *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (I): 7-15.
- Baysal, A.C., Tekarşlan, E., (1996), *Davranış Bilimleri* (2. Bası), İstanbul.
- Baysal, A.C., (1993), *Çalışma Yaşamında İnsan*, İstanbul: Fakülte Yayın No: 225.

- Bener, S., (1999), *Hemşirelerin Mesleki Doyumu ve Genel Ruhsal Sağlığı Araştırması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Bingöl, D., (1997), *Personel Yönetimi* (3. Baskı), İstanbul: Beta.
- Çakın, N.Ş., (1989), *Medeni Durumun Hemşirelerin İş Tatmini Üzerine Etkileri ve Bir Tatmin Araştırması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, İ., (1999), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın No: 5.
- Erdoğan, İ., (1997), *İşletmelerde Davranış*, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 272.
- Erdoğan, İ., (1991), *İşletmelerde Davranış*, İstanbul İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 242,
- Eroğlu, F., (2000), *Davranış Bilimleri* (5. Baskı), İstanbul: Beta.
- Erşan, S., (1996), *Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Güler, M., (1990), *Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hackman, J.R.; Oldham, G.R., (1980), "Work Redesign, Addison-Wesley Publishing Company Reading, Massachusetts, California.
- Ivancevich, J.M., Smith, S.V., (1981), "Identification and Analyses of Job Difficulty Dimensions an Emprical Study", *Ergonomics*, 24, 351-363.
- Karaca, A., (1998), *İş Tatmini ve İş Tatmini İle Hemşirelik Hizmetlerinin Yerine Getirilme Düzeyleri Arasındaki İlişki İle İlgili Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksel Lisans Tezi), Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Landeweerd, J.A., Boumans, N.P.G., (1994), "The effect of work dimensions and need for autonomy on nurses' work satisfaction and health", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67,207-217.
- London, M., Klimoski, R.J., (1975), "A study of perceived job complexity", *Personnel Psychology*, 28,45-56.
- Mandracıoğlu, A., Leblebici, Ç., Yağcıoğlu, D., Bakırcı, N., (1998), "Bir Yağ Kombinasyonunda Çalışanların İş Doyumlarının Değerlendirilmesi", 6. Ergonomi Kongresi, M.P.M. Yayın No: 622: 445-457.
- Pearson, C.A.L., Chong, J., (1997), "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*, 70,357-374.
- Quarstein, V.A., McAfee, B.R., Glassman, M., (1992), " The situational Occurrences Theory of Job Satisfaction", *Human Relations*, 45,859-873.
- Sabancıoğlu, Z., Tüz, M., (1998), *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa.
- Soutar, G.N., Weaver, J.R., (1982), " The measurement of shop-floor job satisfaction: The convergent and discriminant validity of the worker opinion survey", *Journal of Occupational Psy-*

chology, 55, 27-33.

Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A., (2001), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış (Geliştirilmiş 2. Baskı)*, Ankara: Nobel.

Yavaş, Ö., (1993), *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Gereksinimlerine İlişkin Bir İnceleme (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İzmir: Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Varoğlu, D., (1993), *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EK

-
- JS01- İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi
JS02- Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı
JS03- İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı
JS04- İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler
JS05- Yöneticimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi
JS06- İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu
JS07- İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı
JS08- Yöneticimden gördüğüm destek ve rehberlik adaletilik derecesi
JS09- Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletilik derecesi
JS10- İşimde kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı
JS11- İşyerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştiribilme derecesi
JS12- İşyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı
JS13- İşyerimdeki yarışma fırsatı
JS14- İşyerimdeki yönetimin tutumu
-