



MAKALE / ARTICLE:

ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ TATMİNİ VE İŞ STRESİ: ÖZEL BİR HASTANEDE ÇALIŞAN HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

JOB SATISFACTION AND WORK STRESS IN WORKING LIFE: IN A PRIVATE HOSPITAL NURSES ON RERESEARCH

Çiğsem KARAKUŞ**

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı hemşirelerin iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu amaçla iş tatmini ve iş stresi değişkenleri hakkında yerli ve yabancı literatür taranarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Medipol Mega Üniversitesi Hastanesi hemşireleri üzerinde bir alan çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilerek, hipotezler test edilmiştir. Bu çalışmada cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu ve medeni durum değişkenleri arasında iş tatmini açısından anlamlı bir fark olduğu cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu, medeni durum ve iş stresi değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığı ve iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişki negatif yönde anlamlı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, İş Stresi, Hemşire

* Çiğsem KARAKUŞ tarafından, 2019 yılında İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme AnaBilim Dalı'nda savunulan "Çalışma Hayatında İş Tatmini ve İş Stresi: Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma" başlıklı Yüksek Lisans Tezi'nden üretilmiştir.

** İnsan Kaynakları Bilim Uzmanı, E-posta: cigsemkarakus@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-1573-5224.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the relationships between job satisfaction and job stress of nurses. For this purpose, a conceptual framework has been formed by searching local and foreign literature about job satisfaction and job stress variables. A field study was carried out on Medipol Mega University Hospital nurses. The data were analyzed by SPSS program and the hypotheses were tested. In this study, there was no significant difference in terms of gender, age, seniority, educational status, marital status and job stress variables in terms of gender, age, seniority, educational status and job satisfaction. It was found to be negative in the negative direction.

Keywords: Job satisfaction, Job Stress, Nurse

1. GİRİŞ

Bireylerin yerine getirmiş oldukları mesleğin ve mesleğinin gereklilikleriyle yapmış olduğu işlerin yaşamlarında önemli bir yeri vardır. Bireyin mesleği ve yerine getirdiği işleri sadece ihtiyaçların karşılanması ya da yaşamın idamesi bakımından değil, psikolojik boyutuyla mesleki tatmin bakımından da önemli bir yere sahiptir. İşgörenlerin yaptıkları işten tatmin oranı işsel motivasyonlarını etkilerken rutin hayatla ile iş hayatında karşılaşılan güçlükler, baskılar, zorluklar işgörende strese neden olabilmektedir. Sağlık hizmetlerinin en önemli öğelerinden biri hemşirelerdir. Hemşire, bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını geliştirmeye ve korumaya odaklanan, ideal olan sağlık düzeyini ve hayat kalitesini en üst seviyeye ulaştırması hedeflenen sağlık hizmetleri sektörüne bağlı bir meslek olmasının yanında sağlık tedavisi sürecine etki eden en önemli meslek grubudur. Bu varsayımdan yola çıkarak çalışma hayatındaki iş tatmini ve iş stresi yaratan unsurlar incelenerek çalışmanın amacı belirlenmiştir. Bu çalışmanın amacı iş tatmini ve iş stresinin çalışma hayatına etkilerinin araştırılmasıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Tatmini

Bireyin işine karşı geliştirmiş olduğu tutumlar örgütsel davranış açısından oldukça önemlidir. Bu tutumları genellikle iş tatmini olarak tanımlanmaktadır. Eğer bu tutumlar olumlu ise işgörenlerin tatmin düzeyleri yüksek, eğer olumsuz ise tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülür (Kurt, 2010). İş tatmini, kişilerin çalışma hayatından duyduğu hazzı ve memnuniyeti sağlamaktadır. Kişiler, çalışma hayatından eğer haz duyuyor ise tatmin sağlandığı, haz

duymuyor ise, tatmin sağlamadığı sonucu çıkarılabilir. Kişinin çalışma hayatında tatminsizliğini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır (Keser, 2012).

İş tatminini her şeyden önce iş görenin kendisini mutlu ve huzurlu hissetme durumudur. Bu duygu durumunu karşılayan terime memnuniyet denilmektedir. İş görenin işinden duyduğu memnuniyet derecesinin yüksek olması iş tatminini belirleyici ve oldukça önemli bir konumda bulunmaktadır (Karakuş, 2011).

İş tatmini konusunun son yıllarda çok önem kazanmasının sebebi, örgütlerde insan unsurundan kaynaklanan sorunların giderek artması ve bu sorunları ortadan kaldırma amacının araştırılmasıdır. Çağdaş yönetim anlayışı, çalışanların bütün çabasını ortaya koyacak biçimde motive edilmesi ve çalışanın yaptığı işten en yüksek maddi ve manevi tatmin sağlayabilmesi onun başarısının örgüte olan katkısının değerlendirilmesini yansıtmaktadır (Şahal, 2005). Ayrıca iş tatmini iş görenlerin refahının bir göstergesi olarak da kabul edilebilir (Öztekin, 2008).

İş tatminini etkileyen faktörler iki şekilde sınıflandırılabilir. Bunlardan birincisi kişilik, inançlar, değer yargıları, beklentiler, sosyal ve kültürel çevre, tecrübe, cinsiyet, eğitim düzeyi ve zeka bireysel faktörlerdir. İkincisi ise işin yapısı ve zorluk derecesi, ücret, terfi olanakları ve statü, ödüllendirme, sosyal olanaklar örgütsel ortam ve çalışma koşulları gibi iş ve iş ortamıyla ilgili faktörlerdir (Sevimli ve İşcan, 2005).

İşletmeler ve bireyler için oldukça mühim çıktılar elde edilen iş tatmini unsurları işletmeler için yerine getirilmesi gereken birer yükümlülük olarak sayılmalıdır (Bayar, 2016). İş tatmini gerçekleşmeyen iş görenlerde psikolojik olgunluk ve hayal kırıklıkları oluşmaktadır. İş tatminindeki bu boşluk iş görenlerin işinden soğumalarına, düşük moralli olmalarına, düşük verimlilik ve sağlıksız bir topluma gidişin nedenini oluşturmaktadır (Kaygısız, 2014). Örgütlerde işgörenlerin iş tatminlerinin ölçülmesi ve takip edilmesi insan kaynakları bölümüne bağlı belirlenmiş departmanlar tarafından yapılıyor olması gerekmektedir. İş tatmini, kişilik özelliklerini ve çevresel faktörleri içeren çok boyutlu bir kavramdır (Roelen ve diğerleri, 2008). İş tatmini dinamik bir olgu olduğu için bireysel ya da başka bir takım faktörlerle iş tatmini ya da iş tatminsizliğini ortaya çıkarabilir.

Literatürde iş tatmini konusunda 7000'in üzerinde çalışma yapılmış bulunmaktadır. Ancak iş tatmini konusunda daha fazla çalışmanın yapılması gerektiği de savunulmaktadır. Çünkü iş tatmini hakkında kesin olan bir nokta var ki iş tatmininin dinamik bir yapıya sahip olduğudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş

tatmini hızlı bir şekilde elde edildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı iş tatminsizliğine dönüşebilir (Özmen, 2014).

İşinden tatmin olan çalışan fiziksel ve ruhsal açıdan doğrudan etkilenir ve örgütün etkinliğine ve verimliliğine olumlu katkı sağlar. Verim düşüklüğü, şikayet ve yakınmaların artması, işe devamsızlık ve gecikme oranının yükselmesi gibi durumlar ise iş tatminsizliği göstergeleri olmaktadır (Tözün ve diğerleri, 2008).

Araştırmalarda düşük iş tatmininin çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı, personel devir hızını yükselttiği, işe devamsızlığı ve işten ayrılma eğilimini arttırdığı tespit edilmiştir (Bacak ve Yiğit, 2010).

2.2. İş Stresi

Günümüzde teknolojik ve bilimsel gelişmeler ile araştırmalar, geçmiş dönemlere oranlar seri ve fazla gelişim sağlamaktadır. Sürekli gelişimi takip etmek isteyen kişiler, işgörenler hem iş hayatında hem de başkaları ile iletişim halinde olduğu süreçte olumsuzluklar ile karşılaşmaktadır.

Stres yaşanan gelişmelerle ve değişimler ile rutin hayatımızın parçası haline gelmiş bulunmakta ve araştırmacılar tarafından büyük bir önemle araştırılmaktadır (Erken, 2006).

stres konusunda yapmış olduğu araştırmalar ile bilinen ve bu araştırmaları ile konunun önderi sayılmakta olan Hans Selye' e göre stres, insanın olaylara karşı verdiği psikolojik ve fizyolojik tepkilerdir (Eren, 2006).

Stresin tanımı günümüzde kişiden kişiye değişen bir şekil halini almıştır. Strese neden olan etmenler, ruhsal, bedensel veya sosyal sorunlar yani belirtiler olarak tanımlanmaktadır (Haktanır, 2016). Kişilerin tecrübe ettiği olayların fiziksel veya psikolojik olarak kendisini zorlandığını hissettiğinde savaş ya da kaç tepkisini vermeye başlayacaktır (Denizsever, 2017).

Günümüzde insanlar hummalı bir hızla ve neredeyse sürekli bir rekabet halinde yaşıyor. Bu heyecan sürecinde stres, bedenin potansiyel tehlike veya sorun gibi algıladığı durumlarda verdiği doğal bir tepkidir (Garcia ve Miralles, 2017).

İşyerinde stres, hem araştırmacılar hem uygulayıcılar için giderek artan bir endişe durumuna gelmiştir. Farklı araştırmacılar tarafından farklı anlamlarda da kullanılan stres, stres faktörleri ve gerginlik kavramları, giderek mesleki stres araştırmalarında yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır (Rageb vd., 2013: 52).

Sağlık hizmetlerinin sunulduğu alanlar, sağlık sisteminin örgüt yapısı, uygun olmayan çalışma ortamı, nöbet usulü çalışma, ölümler, doğumlar, kritik ameliyatlar, kritik hasta bakımı, acil vakaların yanında hem yoğun stres yaşayan bireylere hizmet verilmesi hem de çalışan personelin stres yaşantıları ile çok sık karşılaşması nedeniyle, diğer iş ortamlarından daha fazla iş stresinin yaşandığı bir ortam olarak değerlendirilmektedir. Bireyin sağlığının tehdit altında olduğu, belirsizlik ve bilinmezlik nedeniyle yoğun stresin yaşandığı bu durumlar hasta birey kadar sağlık çalışanlarını da etkilemektedir (Tekingündüz vd., 2014).

Stresli bir ortamda çalışmanın, depresyona, değersizlik hissine, düşük düzeyde işe bağlılık ve çalışma grubundan psikolojik olarak uzaklaşmaya neden olduğu ileri sürülmektedir ki bu da, işten duyulan tatminsizliği arttıran bir durumdur (Hang-Yue vd., 2005: 2137).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı söz konusu olan hastanede çalışan hemşirelerin iş tatmini ve iş stresi düzeylerini tespit etmektir. Bu araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular, sağlık sektöründe iş tatmini ve iş stresi konularında literatüre ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

3.2. Hipotezler

Çalışmanın hipotezleri;

H1: İş stresi ve iş tatmini arasında istatistiksel açıdan önemli doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Özel hastanede çalışan hemşirelerin iş tatmini ve iş stresi düzeylerinde medeni durumlarına göre anlamlı bir fark vardır.

H3: Özel hastanede çalışan hemşirelerin iş tatmini ve iş stresi düzeylerinde yaş yönünden anlamlı bir fark vardır.

H4: Özel hastanede çalışan hemşirelerin iş tatmini ve iş stresi düzeylerinde mesleki deneyimlerine (kıdem) göre anlamlı bir fark vardır.

H5: Özel hastanede çalışan hemşirelerin iş tatmini ve iş stresi düzeylerinde eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark vardır.

3.3. Araştırma Grubu

Katılımcılar İstanbul Medipol Mega Hastanesinde 2018 yılı Ocak-Nisan döneminde görev yapan 185 hemşireden oluşmaktadır. İlgili dönemde hastanede çalışan toplam 255 hemşire sayısı belirlenmiştir. Böylece ilgili grubun %82.96' sına ulaşılmıştır.

3.4. Veri Ölçüm Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu 3 bölüm 37 sorudan oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünü demografik sorular oluşturmaktadır. Bu sorular hemşirelerin niteliksel bulgularını betimlemek için oluşturulan sorulardır. Yaş, medeni durum, mesleki tecrübe, eğitim durumu kurumda çalışma süresi ve cinsiyet gibi sorulardan oluşmaktadır.

İkinci bölümde hemşirelerin iş tatminlerini incelemek amacıyla “Minesto İş Tatmini (MSQ)” Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek likert tipi beşli derecelendirme ölçeği tütündedir. Bu likert tipi ölçeklendirme, “Hiç memnun değilim, Memnun değilim, Kararsızım, Memnunum ve Çok memnunum” seçeneklerinden oluşmaktadır.

Üçüncü bölümde ise hemşirelerin iş streslerini incelemek amacıyla A. Furnham ve M. Payne'nin Batı Hindistan' da uyguladıkları iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek likert tipi beşli derecelendirme ölçeği türündedir. Bu likert tipi “ Hiç stres yok, Nadiren stres var, Biraz stres var, Sık sık stres var ve Her zaman stres var” seçeneklerinden oluşmaktadır. Anketler Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan bölüm sorumlusu hemşirelere bizzat araştırmacı tarafından elden götürölüp teslim alınarak SPSS istatistiksel paket programında analiz edilmiştir.

3.5. Veri Analizi

Araştırma verisini analiz etmek için SPSS istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Kullanılan veri ölçüm araçlarının güvenilirliğini analiz etmek için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Cinsiyet ve medeni duruma göre iş tatminin ve iş stresinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi, ikiden fazla kategorik değişkene göre karşılaştırmak için ise tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. İş Tatmini ve iş stresi arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir.

3.6. Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel bilgileri ile ilgili ayrıt edici özellikleri Tablo 1’de toplu halde sunulmuştur. Hemşirelerin %67.6’ı kadın, %32.4’ü erkektir. Hemşirelerin %64.9’u bekar, %35.1’i evlidir. Hemşirelerin %51.4’ünün yaş oranı 20-25 yaş aralığındadır. Hemşirelerin mezuniyet durumlarına bakıldığında; %52.5 oranında üniversite mezunu oldukları görülmektedir. Hemşirelerin mesleki kıdemlerine bakıldığında %67.6’nın 1-5 yıl arasında kıdemlerinin olduğu görülmektedir. Kurumda çalışma yıllarına bakıldığında ise %41.6’nın 0-2 yıl aralığında çalıştığı görülmektedir. Hemşirelerin mesleklerinin isteyerek seçme oranına baktığımızda %83.8 oranında evet isteyerek seçtikleri gözlemlenmektedir.

Tablo1:Kişisel Bilgilere Ait Tamamlayıcı İstatistikler

Değişkenler		Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	60	67.6
	Erkek	125	32.4
Toplam		185	100.0
Medeni Durum	Evli	65	35.1
	Bekar	120	64.9
Toplam		185	100.0
Yaş	20-25	95	51.4
	25-30	52	28.1
	31-40	31	16.8
	41 ve üzeri	7	3.8
Toplam		185	100.0
Eğitim Durumu	Lise	42	22.7
	Yüksek Okul	38	30.5
	Üniversite	97	52.5
	Lisans Üstü	8	4.3
Toplam		185	100.0
Mesleki Kıdem	1-5	125	67.6
	6-10	34	18.4
	11-20	19	10.3
	21 ve üzeri	7	3.8
Toplam		185	100.0
Kurumdaki Çalışma Süresi	0-2	77	41.6
	2-4	55	29.7
	4-6	39	21.1
	6 ve üzeri	14	7.6
Toplam		185	100.0
Mesleklerini İsteyerek Seçmeleri	Evet	155	83.8
	Hayır	30	16.2
Toplam		185	100.0

Güvenirlilik kişilerin test maddelerine vermiş oldukları cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir. Güvenirliliği değerlendirmek için kullanılan yaklaşımlardan birisi Alfa yöntemidir. Tablo 2’de görüldüğü üzere tüm α değerleri Perkerşen’e göre güvenilir ve çok güvenilir değerleri arasında yer almaktadır.

Tablo2: Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	Cronbach' s Alpha	Önerme sayısı
İş Tatmini	0.819	12
İş Stresi	0.796	10

Anketin tutarlılığını ölçmek için Cronbac's alfa güvenirlilik katsayılarına bakılmış ve Tablo 2'de görüldüğü gibi 0,70'in oldukça üzerinde çıkmıştır. İş tatmini ölçeği $\alpha=0,819$ ve iş stresi ölçeği $\alpha=0,796$ olup tüm ölçekler için güvenilir olarak çıkmıştır.

Tablo3: Kişisel Özelliklere Göre İş Tatmini ve İş Stresi Puan Ortalamaları

Değişkenler		İş Tatmini	İş Stresi
Cinsiyet	Kadın	3.29±0.55	3.05±0.72
	Erkek	3.02±0.65	3.03±0.61
	Anlamlılık Düzeyi	t=2.765 p=0.007*	t=0.187 p=0.85
Medeni Durum	Evli	3.99±0,64	2.99±0.74
	Bekâr	3.21±0.57	3.07±0.65
	Anlamlılık Düzeyi	t=-.022 p=0.82	t=-.833 p=0.40
Kıdem	1-5 yıl (1)	3.17±0.55	3.09±0.66
	6-10 yıl (2)	3.12±0.52	3.03±0.61
	11-20 yıl (3)	3.74±0.84	3.06±0.85
	21 yıl ve üzeri (4)	3.20±0.59	2.15±0.48
	Anlamlılık Düzeyi	F=5.413 p= 0.028*	F=4.358 p= 0.006*
Eğitim Durumu	Farklılıklar	3-4	1-4
	Lise(1)	3.30±0.69	2.79±0.63
	Yüksek Okul(2)	3.30±0.54	3.06±0.60
	Lisans(3)	3.09±0.54	3.15±0.69
	Lisansüstü(4)	3.20±0.60	3.00±1.05
Yaş	Anlamlılık Düzeyi	F=3.113 p=0.63	F=2.712 p=0.46
	Farklılıklar		1-3
	20-25(1)	3.24±0.53	3.09±0.66
	25-30(2)	3.11±0.49	3,07±0,67
	31-40(3)	3.06±0.79	3,06±0,72
Yaş	41 ve üzeri(4)	4.05±0.30	2.15±0.48
	Anlamlılık Düzeyi	F=.329 p=0.000*	F=4.277 p= 0.006*
	Farklılıklar	4-1.4-2.4-3	4-1.4-2.4-3

*p<0.005, p<0.001**

Tablo3'de kişisel özelliklerle değişkenler arasındaki ilişki sunulmaktadır. Hemşirelerin cinsiyetine göre iş tatmini skorlarının anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır (p<0.05).

Çalışmada, kadın hemşirelerin iş tatmin skoru anlamlı olarak erkek hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanında, kadın hemşirelerin iş stresi, erkek hemşirelerden yüksek olmasına rağmen aradaki fark anlamlı çıkmamıştır. Dolayısı ile bu araştırmada cinsiyetin sadece iş tatminini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada medeni durumun iş tatmini ve iş stresi değişkenlerinin her ikisini de anlamlı şekilde etkilemediği gözlenmektedir ($p>0.05$). Çizelgede görüldüğü gibi yaşın iş tatmini ve iş stresini anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiştir. 41 yaş üzerindeki katılımcıların iş tatmini ve iş stresi konusundaki algıları anlamlı olarak diğer üç gruptan daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$).

Yapılan çalışmada, toplam çalışma süresinin iş tatminini ve iş stresini anlamlı olarak etkilediği gözlenmektedir. 21 yıl ve üstü çalışan personelin iş stres düzeyi 1-5 yıldır hemşirelere göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Araştırmada eğitim durumunun iş stresini anlamlı şekilde etkilediği gözlenmektedir ($p<0.05$).

Tablo4: İş Tatmini ve İş Stresi Genel Görünümü

		İş Tatmini	İş Stresi
İş Tatmini	Pearson Correlation	1	-.274**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	185	185
İş Stresi	Pearson Correlation	-.274**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	185	185

İş tatmini ve iş stresi arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki söz konusudur. Bu ilişkinin derecesi -0.274 yani %27.4'dür. İş tatmininin de oluşan değişimler iş stresindeki değişimleri önemli düzeyde etkilemektedir.

Sonuç olarak, iş tatmini ve iş stresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki gözlemlendiği için H1 hipotezi kabul edilir. Medeni durum ile iş tatmini ve iş stresi arasında anlamlı bir fark olmadığı için H2 hipotezi reddedilmiştir. Yaş ile iş tatmini ve

iş stresi arasında anlamlı bir fark olduğu için H3 hipotezi kabul edilmiştir. Kıdem ile iş tatmini ve iş stresi arasında anlamlı bir fark olduğu için H4 hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim durumu ile iş stresi arasında anlamlı bir fark olduğu için H5 hipotezi kabul edilirken diğer değişken olan iş tatmini açısından reddedilir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Son yıllarda kârlılık, hizmet kalitesi ve sürdürülebilir rekabet avantajı gibi önemli örgütsel konulara sirayet etmesi nedeniyle iş tatmini, iş stresi konuları araştırmacılar tarafından yoğun olarak ele alınmaktadır. Çalışma ortamındaki iş stresinin iş tatminine etkisi ortaya çıktıkça araştırmacılar bu değişkenlere daha çok önem vermeye başlamışlardır. Bu çalışma sağlık sektöründe sadece bir özel hastanede çalışan hemşireler üzerinde araştırılmıştır.

Literatürde iş tatmini ve iş stresi ile ilgili çalışmalara rastlamak mümkündür. Allen ve Meyer'in iş tatmini üzerine yapmış oldukları araştırmada tüm iş tatmini boyutlarının ortalama seviyenin üzerinde çıkmıştır. Çalışmalarında en yüksek iş tatmini sağlayan faktörler sırası ile yöneticileri ve iş arkadaşları çıkarken en düşük iş tatmini boyutları yükselme, ücret, sosyal imkanlar, ödüller çıkmıştır. Bu durumda sosyal imkanları, ücretin, ve yükselmenin iş tatmini üzerinde doğrudan etkisinin olmadığı sonucuna varılabilir. Allen ve Meyer'in yapmış olduğu çalışmalar sonucunda bazı çalışanların arzu etmedikleri halde kurumda kalmak için güçlü bir ihtiyaç ve zorunluluk hissettiklerini, bazı çalışanların ise kurumda çalışmayı arzulamalarına rağmen ne güçlü bir ihtiyaç ne de zorunluluk hissettiklerini ileri sürmektedirler (Budak, 2004). Pişkin'in sağlık çalışanları üzerine yaptığı araştırmada ücret en düşük iş tatmini boyutu olarak karşımıza çıkarken, insanlarla ve ekip arkadaşları ile olan iletişimleri en yüksek iş tatmini boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır (Pişkin, 2001). Nalepka, hastanede görev alan 152 hemşire ile yaptığı çalışmada; işin yapısı, başarı, yeteneklerin kullanılması, kariyer ve mesleki gelişme olanakları gibi güdüleyici etkenlerin yanı sıra ekip arkadaşları ile astları arasındaki ilişkiler, çalışan güvelliği gibi koruyucu etkenlerin de hemşirelerin iş tatminleri üzerinde rol oynadığını aynı zamanda yönetim biçimi, başarı ve tanınma gibi güdüleyici etkenlerinde iş tatminini etkileyeceğini belirtmiştir (Ciğerci, 2004). Ciğerci'nin çalışmasında en düşük üç iş tatmini boyutu sırasıyla ödüllendirme, ek imkanlar ve terfi çıkarken; en yüksek iş tatmini boyutu sırasıyla ekip arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkileri, işin yapısı çıkmıştır. Duygulu ve Korkmaz'ın hemşirelerle

yaptığı çalışmada, en düşük iş tatmini boyutları olarak ekonomik nedenler, terfi, kariyer olanaklarının olmaması ve iş yerindeki ilişkiler olarak tespit edilmiştir. Oksay'ın Isparta'da sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında, iş güvencesi, işini sevmek, çalıştığı kurumunu sevmek iş tatmini yaratan unsurlar olarak çıkarken; ücretin adil dağılmaması, fazla iş yükü, yükselme imkanlarının yetersiz olması ve fiziksel çalışma ortamının yetersizliği ise tatminsizlik yaratan unsurlar çıkmıştır. Demir'in çalışmasında elde edilen sonuçlara göre ise sağlık çalışanlarında strese yol açan faktörler, hastaların bakım sorumluluğu, mesleki eğitim esnasında öğrenilen becerilerin ve bilgilerin günlük çalışma süreci içinde yeterince kullanılmaması, hastalarla konuşmak için yeterince zaman olmaması, çalışanların görevlerindeki belirsizlikler, çalışanların ekip ve yöneticileri arasındaki ilişkiler olarak sıralanmıştır (Demir, 2007). Yıldız ve Görak'ın (1993) araştırmasında hemşirelerde iş stresine neden olan durumların; hemşire sayısının az olması, hasta sayısının fazlalığı, yorgunluk ve malzeme eksikliği olduğu belirlenmiştir (Yıldız ve Görak, 1993).

Görgülü' nün çalışmasında, sağlık ekibindeki iletişim sorunlarının hastanın tedavi ve bakımında sorunlara neden olduğu, meslekler arası desteği ortadan kaldırdığı ve iş stresini arttırdığı belirtilmektedir. İş ortamının huzursuz olması, bu durum çalışanlar arasında uyumsuzluğa sebep olacaktır. Yeterli iletişimde olmayan çalışanlar memnun kalınacak bir hizmet sunmakta zorlanacaklardır (Görgülü, 1990). Aştı'nın çalışmasında, iş stresi ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır. İş stresi azaldıkça yapılan işten alınan tatmin artmaktadır. Stres altında çalışan bireylerde verimli çalışma güçleşecektir. Çünkü insan beyni stres kaynaklarıyla meşgul olurken yeterli performansı gösterememektedir (Aştı, 1993).

Sağlık sisteminin önemli bir parçası olan sağlık çalışanları; her gün gerek meslek yapısından gerekse yönetsel faktörler nedeni ile yoğun stres altında kalmaktadır. Stresin olumsuz etkilerinin önlenerek iş tatmininin ve veriminin artırılması, çalışanların sağlığının korunması ve bunların olumlu sonuçlarının hastaların sağlığını geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için iş ortamındaki stres kaynaklarının en aza indirilmesi ve çalışanların stres konusunda güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada iş stresinin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Dolayısı ile çalışanların iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesi, buna karşılık iş stres düzeylerinin azaltılması önem arz etmektedir. Hastane insan kaynakları yönetimi

açısından iş tatminini yükseltici, stres azaltıcı önlemler, uygulamalar hayata geçirilmelidir. Kurumun imkanları doğrultusunda çalışma şartları, çalışma saatleri ve ücret politikasında iyileştirmeler yapılmalıdır. Hastane yönetimi çalışanlarla düzenli aralıklarla bir araya gelmeli, hemşirelere stres yönetimi ile ilgili kurum içi veya kurum dışı eğitimler düzenlenmelidir. Kurumun özellikli alanlarında (kemoterapi, onkoloji, kemik iliği üniteleri ve yoğun bakım) çalışan hemşirelere psikolojik destek sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aştı, N. (1993).“Çalışan Hemşirelerin İş Günü Kaybı, Nedenleri, Sıklığı ve İş Doyumu İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bacak, Bünyamin ve Yiğit, Yusuf (2010). “İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler” , Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi (5:1) , ss.29-44.
- Bayar, H. (2016). “İş Tatmini ve İş Stresinin Araştırma Görevlileri Üzerinde İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Budak, A. (2006). “Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmini Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal Nato Pol Tesislerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Demir, N. (2005). “Örgüt Kültür – İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Denizsever, S. (2017). “Hemşirelerde Karar Verme İle İş Stresi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2015). “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”. Beta Yayınları, İstanbul, 2015
- Görgülü, S. (1990). “Hemşirelik ve İş Ortamı Stresörleri”, Türk Hemşireler Dergisi, s.39., Ankara, 1990, s.27.
- Görgülü, S. (1998). “Hemşirelik ve Anksiyete”, Türk Hemşireler Dergisi, S.38, s.25.
- Hang-Yue, N., Foley, S. and LOI, I. R., (2005), Work role stressors and turnover intentions: a study of Professional clergy in Hong Kong, Int. J. of Human Resource Management 16 (11), 2133–2146.
- Karakuş, H. (2011). “Mobingin Hemşireler ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Sivas İli Örneği”, Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Kaygısız, Ö. (2014). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Çalışan Algularının, İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri: Kamu Kesiminde Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

- Keser, Aşkın: Çalışma Psikolojisi. Ekin Yayınları, Bursa, 2012
- Özmen, M. (2014). “Mağaza Çalışanlarının Duygusal Zeka, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Antalya İli Örneği”, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Öztekin, Z. (2008). “Orduda İş Tatmini: Subayların İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Rageb, M. A., ABD-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A. and Farid, S., (2013), Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions a study from an Egyptian cultural perspective, *The Business & Management Review*, 3 (2), 51-73.
- Roelen, Cam, Koopmans, P.C ve Groothoff, J.W. (2008). Which Work Factors Determine Job Satisfaction *Work*, 30, 433-439, IOS Pres.
- S.Yıldız, G.Görak, “Hemşirelikte Çalışma Şekillerinin Anksiyete Düzeyine Etkisi”, İstanbul Üniversitesi Florance Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, İstanbul, 1993, s.480.
- Şahal, E. (2005). “Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesi’nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı
- Sevimli, Figen ve İşcan, Ömer Faruk (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Üniversitesi, Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-65.
- Tekingündüz, S. (2012). “Örgütsel Bağlılık Üzerine Örgütsel Güven ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tözün, Mustafa, Çulhacı, Abdullah ve Ünsal, Alaettin (2008). “Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu (Eskişehir)”, *TAF Prev MED Bull*; 7(5):377-384.