

HEMŞİRELERİN KİŞİSEL DEĞERLERİNİN VE İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

THE EVALUATION OF NURSES' PERSONEL VALUES AND THEIR JOB SATISFACTION

Gülseren KESKİN Gül Özlem YILDIRIM

Ege Üniversitesi Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, Bornova/İZMİR

Anahtar Sözcükler: iş doyumunu, hemşirelik, değerler

Key Words: Job satisfaction, nursing, values

ÖZET

Bu çalışmada, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin bazı sosyo-demografik değişkenler ve kişisel değerlerle ilişkisinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırma tanımlayıcı bir çalışmadır. Çalışmanın popülasyonunu bu hastanede çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler oluşturmuştur. Çalışmaya katılan 120 hemşireden alınan veriler; sosyo-demografik veri toplama formu, değerler skalası ve iş doyumunu ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı olarak sayı, yüzde, ortalama, standart deviasyon kullanılmıştır. Analitik istatistikleri ise ki-kare, ANOVA, Cluster ve korelasyon analizleri oluşturmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre; hemşirelerin ortalama iş doyumunu puanları 64.3 ± 12.9 dir. Eğitim düzeyinin iş doyumunu etkilediği saptanmıştır ($F:7.51$ $p < 0.001$). Mesleklerinde mutlu olduklarını söyleyenlerin iş doyumunu düzeyleri yüksek bulunmuştur. İş doyumunu ve yaşam memnuniyeti arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($F:20.4$ $p < 0.001$). Hemşirelerin yaşına göre iş doyumları arasında anlamlı ilişki vardır ($\chi^2 :0.000$ $p < 0.001$). İş doyumunu ve hemşirelerin kişisel değerleri arasında korelasyon saptanmıştır. Sonuç olarak; iş doyumunu, sosyo demografik faktörler ve hemşirelerin kişisel değerlerinden etkilenmiştir.

SUMMARY

The objective of this study was to determine the association between the value, social/demographic characteristics and the level of job satisfaction among the nurses of Ege University Medical Faculty. The research design was descriptive study. The study population was all staff nurses who were working in this hospital and accept to participate to study. The data was collected via a questionnaire for the social/demographic characteristics, value scale and a scale was utilised for determining the level of job satisfaction among the 120 nurses

who participated in the study. Data were analyzed by using descriptive statistics such as frequency, percents, means, and standard deviations. Moreover, for analytical statistics Chi-square tests, ANOVA, Cluster, correlation were employed.

The research results showed that the average level of nurses job satisfaction was determined as 64.3 ± 12.9 . Education level were associated with the level of job satisfaction ($F:7.51$ $p < 0.001$). The nurses who stated that they were happy had high levels of job satisfaction. There was significant differentiation between job satisfaction and life satisfaction ($F:20.4$ $p < 0.001$). There was also a significant association between nurses's age and job satisfaction ($\chi^2 :0.000$ $p < 0.001$). And there was a correlation between job satisfaction and personel value. Conclusion supported the influence of nurse attitude on job satisfaction relative to socio-demographic factors and nursing personel values.

GİRİŞ

İnsanlar yaşamlarını sahip olduğu değerlerine göre yönlendirirler ve kendileri için önemli olan kararları, sahip oldukları değerlere göre verirler. Değerler, temel olarak kişisel inançları, normları ve davranışları yansıtır (Çimete ve Karagöz 1992, Bahçecik ve Pek 1998, Aurelio 2002).

Değerler açık ve kapalı olarak aile, din ve kültürel öğrenmelerle kazanılır. Başka bir deyişle; kişisel iletişim içinde olunan kişilerin, rol modellerinin gözlenmesi; bireyin kendi deneyimleri, güdüleri, farklı yaşam biçimlerinin görülmesi ve farklı felsefelerin öğrenilmesi değerlere etki ederek zamanla gelişir ve bu gelişim davranışlara yansır (Platin 1998, Taylor ve ark 1989, Bahçecik ve Pek 1998).

Çimete, Karagöz (1992), Fahrenwald ve ark (2005) nın aktardığı üzere; Feldman ve Newcomb, tüm insanlar tarafından paylaşılan ortak "altı temel tip" değeri; kuramsal, ekonomik, estetik, sosyal (toplumsal), politik (siyasal), dinsel değerler olarak tanımlamışlardır. Her bireyin yönelimi bu "altı tip" değerlerin tek bir karışımı olmasına rağmen, genellikle değer tiplerinden biri üstündür. Bu durum bireylerin herhangi bir konuda karar verdiklerinde, üstün olan değerlerin kararlarda etkin olmasına neden olur (Çimete, Karagöz 1992, Fahrenwald ve ark 2005).

Bir mesleğin temeli olan profesyonel değerler ise, kişisel değerlerin yansımaları ve genişlemesi ile oluşur. Çalışanlar meslek yaşamlarına başladıklarında birden değer geliştirmeye ya da değiştirmeye başlamazlar. Yeni mesleki yaşam durumları ve deneyimleri ile karşılaştıkça, yeni bilgiler edindikçe, eski kişisel değerlerini yeni durumlara uyarlayarak mesleki değerlerini geliştirirler (Çimete, Karagöz 1992, Eddy ve ark 1994).

Profesyonel değerler aynı zamanda, kişisel davranışları etkileyen inanç ve tutumların değerlendirilmesi ile ortaya çıkmıştır. Eddy ve

arkadaşlarına (1994) göre öğrenilmiş olan değerler; davranışları temel alan kişisel deneyimlerden doğmuştur. Değerler hemşirelik bakımında önemli bir yere sahiptir. Çünkü hemşire girişimleri sırasında yaşadığı açmazları çözümlerken tekrar tekrar bu değerlerle yüz yüze gelir.

Profesyonel çalışma ortamlarında değerler, inançlar ve tutumlar birbirleri ile neden-sonuç ilişkisinden ötürü sıkı bir bağlantı içindedir ve hemşirelerin hemşirelik girişimleri-uygulamaları için her gün pek çok karar vermesi gerekir. Kararların verilme sürecinde sahip olunan ahlaki değerlerin, işletmenin faaliyet sonuçlarında olumlu-olumsuz etkiler yaptığı gösterilmiştir (Fahrenwald ve ark 2005, Duran Escribano 2004).

Profesyonel hemşirelik, işletme-çalışma ortamlarında uzun mesaili veya vardiyalı devam eden bir meslektir. Diğer sağlık çalışanları ve hasta/müşteri ile birlikte, zamanlarının çok önemli bir bölümü işyerlerinde geçmektedir. Bu büyük zaman dilimi içersinde en üst düzeyde mutluluğun ve tatminin sağlanması için her bireyin yapmaktan çok hoşlandığı bir işinin ve üyesi olmaktan mutluluk duyduğu bir örgütün olması gerekmektedir (Çetinkanat 2000).

Ayrıca hemşirelik uygulaması pek çok karar vermeyi gerektirir. Bu kararlar değerlere dayandığı için hemşireden hemşireye değişiklik gösterir Ancak hemşirelerin kişisel değerlerinin yanı sıra mesleki değerleri de vardır ve önemli olan nokta, hemşirelik uygulaması ile ilgili kararların mesleki değerlere dayandırılmasıdır. Yine değerler, sadece kararların temelini oluşturmayıp, karar verme sürecinin her elementinin de temelini oluşturur. Karar verecek kişi hangi değerlerine dayanarak karar verdiğinin bilincinde olursa, kendini kararla ilgili hissedecektir. Karar verme sürecin ilk adımını değerlerin fark edilmesi oluşturmaktadır (Çimete ve Karagöz 1992).

Dünya üzerindeki tüm insan davranışları farklıdır ve bu farklılığın odağı değerlerdir. Değerler tüm kültür, sosyal, kişisel tutum ve davranış çalışmalarının temelini oluşturmaktadır (Blomquist ve ark 1980).

Öte yandan iş doyumu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir. İşe karşı pozitif tutum iş doyumuna eşdeğerdir. İşe karşı negatif tutum ise iş doyumunsuzluğu olarak adlandırılabilir (Mathieu 1993). Buradan hareketle, bireyin işyerinde yüksek iş tatmini hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır. İş doyumunu, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir. Bu durum, eşitlik ve temelde alışveriş kuramına (exchange theory) bağlı psikolojik anlaşma yaklaşımıyla açıklanabilir (Yetim 1994). İş doyumunu, yaşam doyumunu ile doğrudan ilintilidir. Yaşam doyumuna bağlı olarak iş doyumunda değişiklikler görülebilmektedir. Bu

nedenle yapılan araştırmaların bir kısmı her iki doyumunu birlikte ele almaktadır (Brett 1995). Bununla birlikte iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar, çalışanların gevlerinin belirginliği, işe katılımları, parasal ödüller, işin doğası, kişilerin verimli kullanılabilmesi gibi birçok faktörün iş doyumuna etki ettiğini göstermektedir (Ting 1997, Igbaria 1994).

İş doyumunu ile ilgili olarak geliştirilen en önemli kuramlardan biri Frederick Herzberg'e aittir. Kurama göre, iş tatmininin iki ayrı boyutu bulunmaktadır. Bu iki farklı boyut bireylerin doyumunu sağlayan güdüleyici faktörler ile doyumunsuzluğa neden olan koruyucu faktörlerdir (Herzberg 2003). Herzberg'e göre koruyucu faktörler iş doyumunu sağlamamakla birlikte, iş doyumunsuzluğunu önlemektedir. Koruyucu faktörler yönetim, gözetim, çalışma koşulları, ücret ve arkadaş ilişkileri olarak ele alınabilir. Ücrette yapılan artış doğrudan iş doyumuna neden olmamakla birlikte, iş doyumunsuzluğunu da önlemektedir. Güdüleyici faktörler ise başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme olarak ele alınabilir. Koruyucu faktörler iş doyumunu doğrudan etkilemese de, dolaylı olarak etki etmektedir (Hellman, Chan 1997).

Meslek gruplarının iş doyumları birbirlerinden farklılık göstermektedir ve bu farklılık mesleki saygınlık, iş üzerindeki denetim, çalışma grubunun bütünleşme düzeyi, mesleki topluluk oluşturma, olarak tanımlanan dört temel etmen ile açıklanmaktadır. Buna göre: mesleğin saygınlığının ve çalışanın kendi işini ve başkalarının işini denetleme yetkisinin; yani örgüt hiyerarşisindeki gücünün artması; işin çalışanları birlikte çalışmaya yönlendirme düzeyinin türevi olarak tanımlanan çalışma grubunun bütünleşme düzeyinin artması; çalışanların iş dışında mesleki topluluk oluşturarak, kendileri için değerleri belli, zgn ve kkk bir dünya yaratabilme olanaklarının artması, iş doyumunu artırmaktadır (Herzberg 2003).

Sur ve arkadaşlarının (2002) SSK Göztepe Eğitim Hastanesi'nde yaptıkları bir çalışmada; hizmetli ve idari personel grubunda yer alan çalışanların hemşirelerden daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Doktorların iş doyumları ise idari personel grubundakilere göre daha düşük saptanmıştır.

Aslan ve Akbayrak (2002)'in hemşirelerde iş doyumunu üzerine yaptıkları çalışmada hemşirelerin genel iş doyum düzeyinin ortanın biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir. "Amirle ilişkiler", "İşin özelliği", "alışma arkadaşları ile ilişkiler", "İletişim", "alışma koşulları" alanlarında, hemşirelerin ortanın üzerinde iş doyumunu yaşadıkları, en düşük doyum alınan alanın "cret" olduğu saptanmıştır.

Hemşirelik profesyonellerinin temel amacı bakım alan bireye kaliteli bakım vermektir. Bu boyuttan bakıldığında, profesyonel hasta

bakımı süreçlerini etkileyen en önemli etken, hemşirenin mesleki bilgi birikiminin yanı sıra sahip olduğu ahlaki değerlerdir. Özellikle olumlu ve üst düzey ahlaki değerlerin hasta bakımına ve örgütün faaliyetlerine olduğu kadar, iş doyumuna da etkisi olabilecektir.

Sağlık yöneticilerinin kendi kişilik değerlerinin farkında olmaları; gerçek, beklenen ve algılanan kalite olgularını doğru değerlendirmeleri ve hizmet performanslarını geliştirmeleri adına önemlidir Bulut ve İşman (2004) Muğla ili sağlık yöneticilerinde kişisel değer analizi yaptıkları çalışmalarında bekar sağlık yöneticilerinin evli olanlara ve hemşire yöneticilerin hekim yöneticilere göre estetik değere daha çok önem verdiği saptanmıştır.

Ayrıca farklı meslekler ve kurumlar açık-belirgin değerlere sahiptir. Profesyonel hemşirelik de kendi değer sistemini oluşturarak, üst düzey bireysel değerlerinin profesyonel değerleri ile örtüşmesini amaçlamalıdır. Hemşire sahip olduğu değerlerinin farkına vardığında, bunları profesyonel yaşantısına aktarabilecektir. Üst düzey bireysel değerlerin hasta bakım kalitesini arttırması, örgütün başarılı faaliyetlerine katkı yapacaktır. Böyle bir ortam hemşirenin motivasyonunu ve iş doyumunu arttıracaktır. İş doyumunu aslında yaşam doyumunun da bir göstergesi olduğundan oldukça önemsenir. Bu doyumun arttırılması ve doyumsuzluk nedenlerinin de araştırılması artık oldukça günceldir.

Hemşirelerin sahip olduğu değerlerin belirlenmesi, hemşirelik mesleğinden aldıkları doyumun ve doyumunu ve doyumsuzluğu etkileyen etmenlerin saptanması, bireysel değerleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin ortaya konulması açısından bu araştırma önem taşımaktadır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışma, hemşirelerin sahip olduğu değerlerin ve iş doyumlarının incelenmesi amacı ile Mayıs-Haziran 2005 tarihleri arasında kesitsel-analitik olarak planlanmıştır. Araştırmanın evrenini, 737 kişiden oluşan Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma ve Eğitim Hastanesi'nin tüm dahili ve cerrahi bilim dallarına ait klinik ve yoğun bakımlarında çalışan hemşireler oluşturmuştur. 737 kişilik evren için örneklem büyüklüğü 0.95 güven aralığı, 0.50 olasılıkla, α yanılma düzeyi 0.05 için örneklem büyüklüğü 253 olarak saptanmıştır. Örneklem alınan hemşireler, basit rastgele örneklem tekniği ile saptanmıştır. Çalışma süresince araştırma kapsamında yer alan kliniklere gidilerek, o anda orada bulunabilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere anket formları uygulanmıştır. O sırada izinli, raporlu, alanda, toplantıda vb. olan personel çalışmaya alınamaması nedeni ile araştırma örneklemini yaş ortalaması ± 29 olan 120 hemşire ile sınırlanmıştır.

Ücret ve statü farklılığı nedeniyle, geçici kadrolarda özel bir şirkete bağlı olarak çalışan hemşire grubu, iş doyum düzeyinin olumsuz yönde etkilenebileceği düşünüülerek araştırma kapsamına dahil edilmemiştir.

Veri toplama aracı olarak, hemşirelerin sosyoekonomik ve demografik özelliklerini inceleyen sosyo-demografik veri formu, değer kavramı ile ilgili saptamalarda bulunan Değerler Anketi ve Örgütlerdeki-işletmelerdeki çalışanların "İş Doyumlarının Ölçümü" için akademik araştırmalarda en fazla tercih edilen "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır.

Değerler Anketi (A Form Of Values Survey) Milton Rokeach (1973) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin cronbach alpha değeri 0.93' tür. Ölçek Şirin (1986) ve Güven (1990) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin cronbach alpha değeri 0.73' tür. 18 Temel ve 18 Aracı Değerlerden oluşan ankette kişisel değerlerin en önemliden en önemsiz doğru sıralanması istenmiştir. Değerler Anketinde yer alan 18 Temel ve 18 Aracı değer aşağıdaki gibidir.

TEMEL DEĞERLER	ARACI DEĞERLER
Ahret Selameti	Aydın
Ailenin Korunması	Bağımsız
Barış İçinde Bir Dünya	Bağışlayıcı
Başarı Duygusu	Cesaretli
Bilgelik	Dürüst
Eşitlik	Geniş Görüşlü
Gerçek Dostluk	Hayal Gücü Geniş
Güzellikler İçinde Bir Dünya	Hırslı
Heyecanlı Bir Yaşam	İtaatkar
İç Huzuru	Kendine Hakim
Kendine Saygı	Kibar
Mutluluk	Mantıklı
Olgun Sevgi	Muktedir
Özgürlük	Neşeli
Rahat Bir Hayat	Sevecen
Sosyal Saygınlık	Sorumluluk Sahibi
Ulusal Güvenlik	Temiz
Zevk	Yardımsaver

Weiss, Dawis, England & Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği (cronbach alpha 0.86), 1985 yılında Baycan (cronbach alpha 0.80) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Toplam 20 sorudan oluşan likert tipi ölçekte, her bir ifade için "Hiç Memnun Değilim", "Memnun Değilim", "Kararsızım", "Memnunum" ve "Çok Memnunum"a kadar 5 aşamalı seçenekler bulunmaktadır. Ölçekten sağlanacak en yüksek puan 100 en düşük puan ise 20'dir. Yüksek puanlar çalışanın iş doyumunu ile doğru orantılıdır (Ersel 2005).

Araştırma verileri, SPSS istatistik paket programında oluşturulan veri tabanına girilmiş ve analiz edilmiştir. Araştırmada verilerin sayısı,

yüzdelerle dağılımları alınmış, t testi, cluster analizi, ki-kare, Anova ve korelasyon testleri uygulanmıştır. Uygulanan istatistiksel testlerle sosyo-demografik verilerle, Değerler Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği verileri arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

BULGULAR

Sosyo-demografik verilerle ilgili bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 29 ± 6.08 dur. %57'si sağlık meslek lisesi, % 63'ü üniversite mezunudur. %50' sinin doğum yeri kenttir. %94.2' si son beş yıla kadar büyük şehirde ikamet etmektedir. % 50.8'i evli, %40.8 i bekar, geri kalan %8.4' ü ise eşinden boşanmış ya da ayrı yaşamaktadır. %65'inin çocuğu vardır. %60'ı geliri-nin gidere denk olduğunu ifade etmişlerdir (**Tablo 1**).

Tablo 1. Hemşirelerin Sosyo Demografik Özelliklerinin Dağılımı

	sayı	%
Yaş	± 28.8	
Yaş grupları		
30 yaş öncesi (20-29)	64	53.3
30 ve üstü	56	46.7
Öğrenim Durumu	57	47.5
Sağlık meslek lisesi	63	52.5
Yüksek okul		
Medeni durum		
Bekar	49	40.8
Evli	61	51.8
Boşanmış	10	8.4
Son beş yıla kadar ikamet edilen yer		
Metropol	113	94.2
Kent	7	5.8
İlçe	0	0
Köy-kasaba	0	0
Doğum yeri		
Köy	26	21.7
Kasaba	34	28.3
Kent	60	50.0
Ailenin oturduğu yer		
Büyük kent	44	36.7
Kent	29	24.2
İlçe	37	30.8
Köy	10	8.3
Aylık gelir		
Gelir giderden az	28	23.3
Gelir giderden fazla	20	16.7
Gelir Gidere denk	72	60.0
Çalıştığı kurumdaki kadro		
657 devlet memuru	98	81.7
Sözleşmeli personel	22	18.3
Meslekten memnun olma durumu		
Meslekten memnunum	57	47.5
Meslekten kısmen memnunum	53	44.2
Memnun değilim	10	8.3

Çalışmaya katılan hemşirelerin %81.7' si 657 sayılı devlet memuru kadrosuna sahipken, %18.3' ü sözleşmeli çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelere seçtikleri meslekten memnun olup olmadıkları sorulduğunda, % 47.5' i memnun olduklarını, %44.2' si kısmen memnun olduklarını, % 8.3' ü memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Ancak hemşirelerin çalıştıkları kadro ile meslekten memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2:0.45$ $p>0.05$). Ancak aylık gelir düzeyi ile meslek memnuniyeti arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($\chi^2 : 0.36$ $p<0.05$).

Hemşirelerin Kişisel Değerleriyle İlgili Bulgular

Rokeach'ın(1973) değerlendirme anketinde elde edilen temel ve aracı değerler ile ilgili bulgular incelenmiş; hemşirelerin en önemli temel değerleri ilk beş sırasıyla; ahiret selameti (%25), ailenin korunması (%17.5), iç huzuru (%10.8), kendine saygı (%12), rahat bir hayat (%9.2) dir. Aracı değerleri arasında ise ilk beş sırada; dürüstlük ve aydın olmak (%20), bağımsızlık (%14.2), sorumluluk sahibi olmak (%9.2), mantıklı olmak (%11.7), yardımsever olmak (%18.3) yer almaktadır.

Hemşirelerin ailelerinin oturdukları yere göre değer ifadeleri sıralamaları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; ailesi ile birlikte şehirde yaşamış olanlar temel değerleri sırasıyla ahiret selameti, ailenin korunması, mutluluk şeklinde sıralarlarken; ailesi ile birlikte ilçe ya da kasabada yaşamış olanlar ise temel değerleri ailenin korunması, ahiret selameti, başarı duygusu şeklinde sıralamışlardır. Yapılan χ^2 analizinde aralarında anlamlı farklılık saptanmıştır ($\chi^2:0.000$ $p<0.001$)

Hemşirelerin yaş gruplarına göre temel değer sıralamaları incelendiğinde, yapılan Cluster analizi ile 30 yaş öncesi hemşireler sırasıyla ilk 5 değeri zevk, ulusal güvenlik, sosyal saygınlık, olgun sevgi, mutluluk şeklinde sıralarken, 30 yaş sonrası hemşireler ailenin korunması, ahiret selameti, rahat bir hayat, gerçek dostluk, başarı duygusunu sırasıyla ilk 5' e yerleştirmişlerdir. Hemşirelerin yaş grupları ile temel değer ifadeleri sıralamaları arası uyuma ilişkin Kendal uyum katsayıları 1. temel değer için $W:7.26$ $p<0.001$, 2.temel değer için $W:0.97$ $p<0.001$, 3. temel değer için $W:16.85$ $p<0.001$, 4.temel değer için $W:9.42$ $p<0.001$, 5.temel değer için $W:3.21$ $p<0.001$ olarak bulunmuştur.

Hemşirelerin yaş gruplarına göre ara değer sıralamaları incelendiğinde ise yapılan Cluster analizi ile 30 yaş öncesi hemşireler sırasıyla ilk 5 değeri bağımsız, sorumluluk sahibi, yardımsever, dürüst, aydın şeklinde sıralarken, 30 yaş sonrası hemşireler ise temiz, dürüst, aydın, kendine hakim, sorumluluk sahibi olmayı sırasıyla ilk 5' e yerleştirmişlerdir. Hemşirelerin yaş grupları ile ara değer ifadeleri sıralamaları arası

uyuma ilişkin Kendal uyum katsayıları 1. ara değer için W:4.47 p<0.001, 2.ara değer için W:16.75 p<0.001, 3. ara değer için W:23.49 p<0.001, 4.ara değer için W:11.22 p<0.001, 5.ara değer için W:4.17 p<0.001 olarak bulunmuştur.

Hemşirelerin öğrenim durumlarına göre temel değer sıralamaları incelendiğinde yapılan Cluster analizi ile sağlık meslek lisesi mezunu hemşireler sırasıyla ilk 5 değeri kendine saygı, sosyal saygınlık, özgürlük, gerçek dostluk, ahiret selameti şeklinde sıralarken, üniversite mezunu hemşireler ahiret selameti, barış içinde bir dünya, zevk, heyecanlı bir yaşam, ulusal güvenlik duygusunu sırasıyla ilk 5' e yerleştirmişlerdir. Hemşirelerin öğrenim durumlarına göre temel değer ifadeleri sıralamaları arası uyuma ilişkin Kendal uyum katsayıları 1. temel değer için W:5.36 p<0.001, 2.temel değer için W:4.08 p<0.001, 3. temel değer için W:6.39 p<0.001, 4.temel değer için W:8.37 p<0.001, 5.temel değer için W:3.05 p<0.001 olarak bulunmuştur.

Hemşirelerin öğrenim durumlarına göre ara değerler sıralamaları incelendiğinde yapılan Cluster analizi ile sağlık meslek lisesi mezunu hemşireler sırasıyla ilk 5 değeri mantıklı, sorumluluk sahibi, aydın, yardımsever, temiz şeklinde sıralarken, üniversite mezunu hemşireler bağışlayıcı, geniş görüşlü, yardımsever, hayal gücü geniş(yaratıcı), aydın olmayı sırasıyla ilk 5' e yerleştirmişlerdir. Hemşirelerin yaş grupları ile ara değer ifadeleri sıralamaları arası uyuma ilişkin Kendal uyum katsayıları 1. ara değer için W:13.46 p<0.001, 4.ara değer için W:8.28 p<0.001, 5.temel değer için W:5.81 p<0.001 olarak bulunmuştur.

Hemşirelerin İş Doyumlarıyla İlgili Bulgular

Yine çalışmada yer alan hemşirelerin yaşam koşullarından doyum alıp almadıkları araştırılmış, %25.8'idoyum aldıklarını, %52.5'i kısmen doyumlu olduklarını, %21.7'si doyumlu olmadıklarını belirtmişlerdir. Çalışmada yer alan hemşirelerin iş doyumları ortalamaları (64.3±12.9) dur. Hemşirelerin yaşam koşullarından memnuniyeti ile iş doyumları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, yaşamlarından doyum alan hemşirelerin iş doyumları ortalaması (72.6±10.7), yaşamlarından kısmen doyum alanlar (64.3±9.8) ve doyum almayanlardan (53.5±12.9) oldukça yüksek çıktıdır. Yapılan Anova testi ile aralarında anlamlı farklılık saptanmıştır (F:20.4 p<0.001) (**Tablo 2**).

Tablo 2. Hemşirelerin yaşam koşullarından doyum alma durumu ile iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi

Hemşirelerin Yaşam Koşullarından Doyum Alma	İş Doyumu	
Yaşamdan doyum alıyorum	72.6±10.7	f:20.4 p<0.001
Yaşamdan kısmen doyum alıyorum	64.3±9.8	
Yaşamdan doyum almıyorum	53.5±12.9	

Yine hemşirelerin seçtikleri mesleklerinden dolayı memnuniyet durumlarına göre iş doyumları arasındaki ilişkiye bakıldığında mesleklerinden memnun olduğunu söyleyen hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamaları (69.4±12.3) olduğu, mesleklerinden memnun olmadığını söyleyenlerin ise (50.7±12.9) olduğu anlaşılmıştır. Aralarındaki bu fark istatistiksel olarak da anlamlıdır (f:13.5 p<0.001). Hemşirelerin iş doyumunu çalıştıkları kadro ya da aylık gelir düzeyi gibi değişkenlerin etkilemediği gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre iş doyumları incelendiğinde; 20-30 yaş grubundakiler ortalama (67.8±12.3) puan alırken, 30 yaşının üstündekiler ise (63.9±11.7) puan almışlardır. 20-30 yaş grubundakilerin diğerlerinden daha yüksek puan aldıkları ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır (F:54.8. p<0.001). Yine yaş grubuna göre meslek memnuniyeti incelenmiş, yapılan x² testi ile gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır (x² :0.000 p<0.001).

Hemşirelerin eğitim düzeylerine göre iş doyumunu incelendiğinde yüksek okul mezunu hemşirelerin iş doyumunu ortalamaları (66.54±13.35) çıkarken, sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin ise (67.3±10.6) olarak bulunmuştur. İki grup arasında yapılan t testi ile anlamlı farklılık saptanmıştır (t: 2.74 P<0.006) (**Tablo 3**).

Tablo 3. Hemşirelerin Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyumlarının İncelenmesi

Hemşirelerin Eğitim Düzeyleri	N	İş Doyumu Puanları	
Sağlık meslek lisesi	57	67.31±10.62	t: 2.74
Yüksek Okul	63	66.54±13.35	p<0.006

Hemşirelerin medeni durumlarına göre iş doyumları değerlendirildiğinde; evli olan hemşirelerin iş doyumunu puanları (66.25±11,97) bekar (67.02±11.23) ve boşanmış (70.11±15.78) olan hemşirelerindeki düşük çıkmıştır. Aralarındaki bu fark istatistiksel olarak da anlamlıdır (F:29.46 p<0.001).

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş doyumları ile temel değerleri arasındaki ilişki incelenmiş, iş doyumunu düşük olanlar genelde ilk temel değer olarak rahat bir hayat, heyecanlı bir yaşam, zevk'i 1.sırada önemle yer alabilecek değer olarak sıralarken, iş doyumunu yüksek olanlar ise ahiret selameti, ailenin korunması, ve başarı duygusunun onlar için 1.sırada yer alabilecek değerler olarak ifade ettikleri saptanmıştır. İş doyumunu ile 1. temel değer sıralaması arasında pozitif korelasyon saptanmıştır (pear cor:183 p<0.05). Aracı değerleri ile iş doyumları arasındaki bağıntı değerlendirildiğinde ilk 4 ara değer sıralamasında iş doyumunu yüksek ve düşük olanlar arasında anlamlı farklılık yok iken 5.

ara değer sıralamasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. İş doyumunu yüksek olanlar 5. ara değer olarak genelde sorumluluk sahibi olma, sevecen olma, yardımseverliği; düşük olanlar ise cesaretli olma, dürüst olma, hayal gücü geniş olmayı (yaratıcı olma) 5. değer olarak ifade etmişlerdir ve aralarında (pear.cor.195 p<0.05) pozitif yönde korelasyon bulunmuştur.

TARTIŞMA

Değerlerin öğrenilmesi çocukluk döneminde başlamakta ve çocuğun büyümesi ile birlikte zaman zaman değerler arasında çatışmalar yaşanmaktadır. Çocuk model alarak kişisel değerlerini kazanır (Abaan 1996). Değerler insanın yaşam tarzının oluşmasında etkindir ve nesilden nesile farklılık gösterirler (Manthey 1989). Bizim çalışmamızda da benzer bir sonuç ortaya çıkmış 30 yaş öncesi ve sonrası hemşireler arasında farklılık saptanmıştır.

Değerlerin kazanılmasında ailenin, kişinin yaşadığı çevrenin, sosyal sınıfın ve kültürün de payı büyüktür (Güven 1990). Bizim çalışmamızda da hemşirelerin ailelerinin oturdukları yere göre değer ifadeleri sıralamaları arasındaki ilişki değerlendirilmiş ve kişilerin aileleri ile birlikte yaşadıkları çevrenin kazandığı değerleri etkilediği saptanmıştır.

Değer kişiye, objeye veya fikre yönelik etkili bir düzenlemedir. Değerler yaşam şeklini ve insanların yaşamı yönetme şeklini temsil eder. Değerler yaşam içinde farklılık yaratan şeylerdir (Schank ve Weiss 2000). Değerler sosyalizasyon süreci içerisinde aile tutumlarından, eğitim öğretim düzeyinden, sosyal ilişkilerden etkilenir (Çimete ve Karagöz 1992). Bizim çalışmamızda da sağlık meslek lisesi mezunu hemşireler ve üniversite mezunu hemşirelerin temel değer sıralamaları birbirinden farklılık göstermiştir.

Değerler, davranışa rehberlik eden ve bireyin kendini adadığı idealler ve inançlardır. Herhangi bir mesleğin temelindeki insancıl duyguların ve başkalarının iyiliğini gözeten değerlerin öğrenilmesi çocukluktan başlar. Tutum ve inançların paylaşılması, rol modellerinin gözlenmesi, bireyin kendi deneyimleri, farklı yaşam biçimlerinin görülmesi, farklı felsefelerin öğrenilmesi değerlere etki ederek zamanla gelişir. Değerler tutum, kişisel nitelik ve davranışa bu şekilde akseder (Çimete ve Karagöz 1992). Hemşirenin sahip olması gereken değerler altruizm (özgecilik) eşitlik, özgürlük, insana saygı, dürüstlük, fedakarlık, estetik gibi kavramlardır. Bu değerler, hemşire hastalarına güvenli ve hümanist bir bakım verirken davranışa rehberlik eder (Bahçecik ve Pek 1995). Bizim çalışmamızda Rokeach'ın değerlendirme anketinde elde edilen Temel ve Aracı değerler ile ilgili bulgular incelenmiş; hemşirelerin en önemli temel değerleri ilk beş sırasıyla; ahiret selameti, ailenin korun-

ması, iç huzuru, kendine saygı, rahat bir hayat olduğu saptanmıştır. Şirin in (1986) yaptığı çalışmada hemşirelerde ilk sıralarda barış içinde bir dünya, özgürlük, iç huzuru, eşitlik, kendine saygı yer alırken; Bahçecik ve Pek (1995) in yaptığı çalışmada ise kendine saygı, eşitlik, iç huzuru, özgürlük ve barış içinde bir dünya ilk beş temel değeri oluşturmuştur.

Aracı değerleri arasında ise ilk beş sırada; dürüstlük ve aydın olmak, bağımsızlık, sorumluluk sahibi olmak, mantıklı olmak, yardımsever olmak yer almaktadır. Bahçecik ve Pek'in (1995) yaptığı çalışmada ise üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin aracı değer sıralaması da benzerlik göstermektedir. Onların çalışmasında 1.sırada sorumluluk, 2.sırada dürüstlük, 3.sırada kendine hakim olma yer almıştır. Doğruluk ve dürüstlüğün insan etkileşimleri ve uygulamalarının her yönünde yansıtılması gereken değerlerdir (Çimete ve Karagöz 1992).

Kişilerin başarılı, mutlu, üretken olabilmelerini sağlayan gereksinimlerden biri mesleki alanda doyumlu olmalarıdır. Çalışmada yer alan hemşirelerin iş doyumunu ortalamaları (64.3 ± 12.9) orta düzeyin üzerinde çıkmıştır.

Hemşirelerin eğitim düzeylerine göre iş doyumunu incelendiğinde yüksek okul mezunu hemşirelerin iş doyumunu ortalamaları (66.54 ± 13.35) çıkarken, sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin ise (67.3 ± 10.6) olarak bulunmuştur. Bu sonuç Ersel (2005)'in sonuçları ile benzerlik taşımaktadır.

Evli olmak ve yaşlı olmak iş ve yaşam doyumunu arttırıcı etkenler gibi görünmektedir. Evli ve daha yaşlı hekimlerde iş ve yaşam doyumunu daha yüksek saptanmıştır (Ünal ve ark.2001). Ancak bizim çalışmamızda evli olan hemşirelerin bekar ve boşanmış olan hemşirelerden iş doyum puanları daha düşük çıkmıştır. Bireyin iş doyumunu sağlayabilmesi için çalışma saati bitiminde sıkıntı duymadan, iç rahatlığı ile eve dönmesi gerekir. Ancak hemşireler düzensiz ve ağır iş koşulları, uykusuzluk, görev, yetki ve sorumlulukların yeterince belirlenmemiş olması nedeni ile çatışma yaşama riski yüksek bir çalışan grubunu oluşturmaktadır (Hellman, Chan 1997). Bu çatışma alanı çoğu zaman evlilik yaşantısını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre iş doyumları incelenmiş ve 30 yaş altı genç grubun iş doyum puanları 30 yaşını aşmış hemşirelerinkine göre yüksek çıkmıştır. Bu sonuç Türkistanlı ve arkadaşlarının (1999) sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Yaşam doyumunu bir anlamda bireyin belirlediği hedeflere ulaşma derecesidir. Bireysel hedeflere ulaşma düzeyinin artması, yaşam doyumunu artırır. İş ya da çalışma zamanı bireyin yaşamı içinde önemli bir

yer tutar. Bu yüzden yaşam doyumunun artırılmasında iş doyumu önemli bir faktördür. İş doyumunun sağlanması ise; bireyin kişilik, yetenek ve isteklerine uygun bir işte çalışmasına ve kişisel hedeflerine uygun kariyer hedefleri belirlemesine bağlıdır (Keser 2005, Kozier ve Erb 1987). Bizim çalışmamızda da yaşam doyumu ile iş doyumu arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarında pozitif yönde korelasyon olduğu (pearson cor:0.59 p<0.001) ortaya çıkmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonunda, hemşireler için ahiret selameti, ailenin korunması, iç huzuru gibi değerlerin daha ön planda yer aldığı görülmüştür. Hemşirelerin değer ifadeleri yaşanan çevreye, yaşa, öğrenim durumuna göre farklılık göstermiştir. Çalışmada yer alan hemşirelerin iş doyumları ortalamanın biraz üstünde çıkmıştır. Hemşirelerin yaşam memnuniyeti arttıkça iş doyumu puanları artmıştır. Hemşirelerin iş doyumu yaş, medeni durum ve öğrenim durumu gibi değişkenlerden etkilendiği ortaya çıkmıştır.

Tedavinin amaçlarını yerine getirmek için değer ve inançların geniş oranda tanımlanması önem kazanmaktadır. Bireylerin değer sistemlerinin farkında olan hemşireler, çatışma yaratan değer sistemlerindeki durumları belirleyebilirler. Ayrıca hemşireler kendi bireysel değerlerinin farkında olduklarında hastanın bireysel gereksinimlerini karşılarken etik olmayan yöntemlerden kaçınacaklardır.

Öte yandan hemşirelik hizmetlerinin sunumunda ve yönetiminde temel hedef topluma ve hastaya yönelik hizmet kalitesini arttırmaktır. Hemşirenin kaliteli hizmet verebilmesi için mesleki ilginin yanısıra işe motive olma ve yaptığı işten doyum bulması gerekmektedir. İş doyumu ve motivasyon çalışılan kurumun başarısı için önemli bir ögedir. Hemşirelik mesleğinin dikey mesleki örgütlenmesi sağlanmalıdır. Hemşirelerin sağlık hizmeti üretiminin planlama, örgütlenme ve sunum aşamalarına doğrudan katılması ve her aşamada kendi alanı ile ilgili söz ve karar sahibi olması sağlanmalıdır. Hemşireler ve diğer sağlık ekibi, stresle başa çıkma, sorun çözme, iletişim teknikleri ve ekip çalışması konularında eğitilmelidir. Bu bağlamda hemşire bireysel motivasyonunu kazanabilmesi için kendisini irdelemeli, bireysel değerlerinin ve inançlarıyla ilgili farkındalık kazanmalıdır.

KAYNAKLAR

1. Abaan S (1996). Hemşirelikte Kalite Ve Verimlilik İlişkisi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 12(3): 85-97.
2. Aslan Ö, Akbayrak N(2002). Hemşirelerde İş Doyumu. Modern Hastane Yönetimi Dergisi. 6(2). Ss.29-35.

3. Aurelio JM(2002). Common and Uncommon Threads: A Values Clarification Exercise. Understanding and Managing Diversity. Edt: Carol Harvey, M. June Allard. Second Edition, Prentice Hall. New Jersey.
4. Bahçecik N, Pek H (1998). Hemşirelerin Değer Kavramı İle İlgili Görüşleri ve Sahip Olduğu Değerler. Şişli Etfal Hastanesi Hemşirelik Dergisi. 5(3):25-28.
5. Blomquist BL, Cruise PD, Cruise RJ(1980). Values of Baccalaureate Nursing Students in Secular and Religious Schools. Nursing Research. November-December, 29(6): 379-383.
6. Brett JF (1995). Economic Dependency on Work: A Moderator of the Relationship Between Organizational Commitment and Performance. Academy of Management Journal, 38(1): 261-271.
7. Bulut D, İşman Ç(2004). Muğla İli Sağlık Yöneticilerinde Kişisel Değer Analizi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 7(3):25-32.
8. Çetinkanat C (2000). Örgütlerde Güdülenme Ve İş Doyumu. Anı Yayıncılık. Ankara.
9. Çimete G, Karagöz S (1992). Hemşirelikte Değerler. III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı. Cumhuriyet Üniversitesi HYO. Sivas Ss: 481-487.
10. Dawis RV, Weiss DJ, England GW ve ark. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota studies in vocational rehabilitation: Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, Work Adjustment Project: Minneapolis.
11. Duran Escribano M (2004). The Power Of Values. A Question Of Professionalism Rev Enferm. Mar; 27(3):31-7.
12. Eddy DM, Elfrink V, Weis D et all (1994). Importance Of Professional Nursing Values: A National Study Of Baccalaureate Programs. Journal Of Nursing Education. 33(6): 257-262.
13. Ersel M (2005). İki Oluklu Mukavva Fabrikasında Çalışan İşçilerin İş Doyumları ve Yaşam Kalitelerinin Değerlendirilmesi. Ege Üniversitesi Halk Sağlığı AD Doktora tezi.
14. Fahrenwald NI, Bassett Sd, Tschetter L et all (2005). Teaching Core Nursing Values. J Prof Nurs. Jan-Feb; 21(1):46-51.
15. Güven K (1990). Hastanelerde Çalışan Doktor, Hemşire Ve Bu Meslekleri Seçen Öğrencilerin Tutum Ve Değerlerinin Analizi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi İstanbul.
16. Hellman, Chan M (1997). Job Satisfaction and Intent to Leave. Journal of Social Research, 137(6): 677-685.
17. Herzberg F(2003). One more time: how do you motivate employees? 1968. Harv Bus Rev. Jan; 81(1):87-96.
18. Igarria M (1994). Work Experiences, Job Involvement, and Quality of Work Life Among Information Systems Personnel. MIS Quarterly.18(2): 175-201.
19. Keser A(2005). The Relationship Between Job And Life Satisfaction In Automobile Sector Employees In Bursa -Turkey İş, Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi .7(2):53-58.
20. Kozier B, Erb G (1987). Fundamentals Of Nursing Concepts And Procedures. Addison Wesley Ppubl. Corp. Ss:178-187.

21. Mathieu JE (1993). Job Perceptions-Job satisfaction Relations: An Empirical Comparison of Three Competing Theories. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56(1): 370-387.
22. Manthey M (1989). What Nurses Value. *Nursing Management*. 20(12): 12-13.
23. Platin N (1998). Lemon Hemşirelikte Eğitim Materyali. Bölüm 9 Mesleki Ve Etik Sorunlar. Sağlık Bakanlığı Matbaası. Yayın No: 609. Ankara. Ss.55-58.
24. Rokeach M (1973). The nature of Human Values. Free Pres. New York. Ss.110-118.
25. Schank MJ, Weis D (2000). Exploring Commonality Of Professional Values Among Nurse Educators in The United States And England. *Journal Of Nursing Education*. 39(1):41-45.
26. Sur H, Söylemez D, Taşdemir M ve ark (2002). SSK Göztepe Eğitim Hastanesi'nde Çalışan Personelin İş Doyumunun Değerlendirilmesi. 5. Ulusal Sağlık Kuruluşları Ve Hastane Yönetimi Sempozyumu. 16-19 Ekim. Eskişehir.
27. Şirin A (1986). Gençlerin Değer Sıralaması Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
28. Taylor C, Lillis C, Lemone P (1989). *Fundamentals of Nursing*. J.B. Lippincot Company. Ss: 59-77.
29. Ting Y (1997). Determinants of Job Satisfaction of Federal Government Employees. *Public Personnel Management*. 26(3): 313-334.
30. Türkistanlı E, Dönmez Z, Sarı Şahin E (1999). SSK Ege Doğumevi Ve İzmir Doğum Evinde Çalışan Hemşire Ve Ebelerin Çalışma Koşullarından Memnuniyetleri Ve Karşılaştıkları Mesleki Sorunlar. VII. Hemşirelik Kongresi Bildirileri El Kitabı. Erzurum.
31. Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri* 2001; 4:113-118.
32. Yetim Ü (1994). İş ve Meslek Doyumu Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Psikiyatri, Psikoloji ve Psikofarmakoloji Dergisi*. 2(5):134-136.