

İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Tatminleri

Job Satisfaction Of Nurses Working in Private Hospitals in Istanbul

Selma Söyük¹, Melih Erol², Metin Ateş³

¹İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü

²Özel Akgün Tem Hastanesi

³Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü

ÖZET

GİRİŞ: İş tatmini kavramı pek çok bireysel ve örgütsel sonuca neden olduğu için tüm örgütlerde üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Personelin küçük bir bölümünün bile iş tatminsizliği yaşamayı, yapılan işlerde olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir.

YÖNTEM: Tanımlayıcı tipteki bu çalışmada, özel hastanelerde çalışan hemşirelerin duydukları iş tatmini algıları belirlenerek, sosyodemografik özellikler ile arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamına, İstanbul'da bulunan JCI (Joint Commission International) Kalite Belgesi alan hastaneler alınırken, örneklemi çalışmayı kabul eden kurumlarda çalışan 662 hemşire oluşturmuştur. Veriler "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" uygulanarak toplanmıştır.

SONUÇ: Çalışma sonucunda hemşirelerin, ortanın üstünde iş tatminine (3,45±0.591) sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca, çalışanların iş tatminlerinin sosyodemografik özelliklerine göre farklılık gösterdiği (P<0,05) belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: İş tatmini, hemşire, hastane

ABSTRACT

INTRODUCTION: Job satisfaction is a subject that needs to be place too much stress on because of its individual and organizational results in all organizations. Negative effects of job dissatisfaction can be experienced in the organization even if a few workers are not satisfied with their job.

METHODS: Main aim in this article which was planned as a descriptive study was to reveal the relationship between socio-demographic characteristics and job satisfaction perceptions of the nurses working in private hospitals. The hospitals in Istanbul which possessed JCI (Joint Commission International) Quality Certificates were included in the study and 662 nurses working in institutions which agreed to participate in the study constituted the sampling size. Data were gathered using Minnesota Job Satisfaction Scale.

RESULTS: As a result of the study, it was determined that the job satisfaction level of nurses was above the moderate level (X=3.45±0.591). Also, statistically significant differences have been found between job satisfaction levels according to socio-demographic characteristics of workers.

Key words: Job satisfaction, nurses, hospitals

Geliş Tarihi / Arrival Date: 05.01.2016

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 03.02.2016

İletişim / Corresponding author: Selma Söyük, İÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Bakırköy Ruh Sinir Hastanesi B Kapısı, İstanbul

E-posta / E-mail: selmasoyuk@hotmail.com

Sayı / Number: 1 Cilt / Volume: 3 Yıl / Year: 2016

e-ISSN:2149-018X doi:10.5222/SHYD.2016.026

GİRİŞ

İş tatmini kavramı, örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji literatüründe en çok araştırma yapılan (Gillet ve ark., 2013) ve pek çok örgütsel sonuca neden olması nedeniyle üzerinde önemle durulan bir kavramdır. İş tatmini, çeşitli yazarlar tarafından değişik yönleriyle ele alınmıştır. Luthans'a (1994) göre iş tatmini, çalışanın işine ilişkin yarar-maliyet karşılaştırmasının bir sonucu olarak tanımlanmıştır. En yaygın kullanılan iş tatmini tanımının Davis'in tanımı olduğu ve iş tatminin "kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik" şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Davis, 1998). İş tatmini, bireyin çalışma ortamına tepkisi olup, çalışanın kendi işine karşı olan, işi hakkındaki değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir yanıt olmaktadır. İşe karşı duyulan pozitif tutum iş tatminine eşdeğer kabul edilmektedir (Fatt ve ark., 2006).

Organizasyonlar, artık yalnızca pazarda yer elde edebilmek için rekabet ve kar payının yeterli olamayacağını kavramış bulunmaktadır. Kurumsal amaçlara ulaşmanın, ancak çalışanların gereksinimlerinin karşılanması ve iş tatminlerinin sağlanmasıyla olası olacağı anlayışı günümüzde örgütler tarafından kabul edilmektedir (Söyük, 2007).

Aynı iş ortamında çalışan bireylerin farklı düzeylerde iş tatmini yaşamaları bireysel özelliklerin farklı olmasına bağlıdır. Bu konu ile ilgili yapılan araştırmalarda da bireysel unsurlar her zaman sorgulanmıştır. Bu araştırmada da benzer şekilde hemşirelerin bireysel özelliklerine yönelik sorulara yer verilmiştir. Yapılan çalışmalarda iş tatminini etkileyen bireysel faktörler arasında; cinsiyet, yaş, kişilik yapısı, zeka, meslek, sosyal statü sayılabilmektedir (Kuzulugil, 2012; Erşan ve ark., 2013).

İşgörenin beklentilerinin karşılanmasında ve iş tatmininin sağlanmasında örgütün işgörene sunduğu olanaklar belirleyici rol oynamaktadırlar (Baltaş, 2005). İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler; işin niteliği, ücret, iş güvencesi, yükselmeye olanakları, çalışma ortam ve koşulları, yönetim biçimi, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, örgüt kültürü gibi temel başlıklarla sıralanabilmektedir (Sennett, 2002; Bonie ve ark., 2003; Sevimli, 2015; Kostak, 2015).

İş tatminsizliği pek çok bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. İş tatminsizliğinin sonuçları, işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, iş motivasyonunu, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini etkilemesi açısından büyük önem taşımaktadır (Levy ve ark., 2005). İşine karşı olumlu tutum geliştiren bireyler, bu olumlu tutumu iş yaşamı dışında da sürdürmektedir. İşlerinde tatmin olmayan işgörenler ise işleriyle ilgili olmayan faaliyetlerde de mutsuzluk yaşamaktadır (Sy ve ark., 2006). İş tatmini bireylerin iş yaşamlarında ve iş dışı özel yaşamlarında pek çok önemli sonuçlara neden olabilmektedir.

Çalışanların iş tatminin sağlanması, işyerine uyumunu ve verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. İş tatmininin örgüt açısından önemli olumsuz sonuçları arasında başarısızlık, devamsızlık, işgücü devri, işe bağlılıkta azalma, yüksek hata ve düşük verimlilik, işe yabancılaşma, tükenme gibi pek çok unsur sayılabilmektedir (Söyük, 2007; Kumar ve Garg, 2011; Hoon, 2015).

İş tatmininin olumlu sonuçları arasında; yüksek performans, motivasyon, başarı, verimlilik, yaşam tatmini, güdülenme gibi sonuçlar üzerinde durulurken, ayrıca işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi gibi unsurlar açısından da iş tatmininin gözardı edilemeyecek kadar önemli olduğu belirtilmektedir (Akıncı, 2002; Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Nedeni ne olursa olsun psikolojik tatminsizliğe uğrayan çalışan, bununla ilgili belirli bir davranışsal bozukluk içine girebilmekte ve bu davranışını çevresindeki herkese yansıtabilmektedir. İş tatmininin psikolojik sonuçları arasında; saldırgan davranışlar, geriye yönelik ve dönüş davranışları, yine denenmek istenen sabit davranışlar, işi olurluna bırakma hali gibi davranışlar yer almaktadır. İş tatminsizliği yaşayan bireylerde görülen önemli sonuçlardan biri de tükenme olup, tükenme, kişinin aşırı çalışma sonucu işlerinin gereklerini yerine getiremez bir hale gelmesi ve duygusal olarak kendisini tükenmiş hissetmesidir (Köse ve Güllova, 2006; Akkoç ve ark., 2012). Tükenmeyle birlikte bireylerde düşük kişisel başarı duygusu da gelişmektedir. Sağlık çalışanlarında en çok görülen ve üzerinde en çok çalışma yapılan konu tükenme konusu olmaktadır.

Emek ve yoğun teknolojinin kullanıldığı hastaneler, farklı eğitim, bilgi, gereksinim ve beklentilere sahip çok sayıda meslek grubunun çalıştığı karmaşık ve işlevsel bağlılığı olan örgütler olarak ele alınmaktadır. Hastane çalışanları çabuk karar vermek zorunda kalmakta, işleri aciliyet gerektirdiğinden ertelenememekte ve üretilen hizmet stoklanamamaktadır. Bu nedenlerle sağlık hizmeti sunan örgütlerin yöneticilerinin, adil yönetimin ve çalışanlarını tatmin etmenin önemini ve gereğini unutmamaları gerekmektedir (Söyük, 2007). Sağlık sektörü, yoğun stres yaşayan hasta bireye hizmet vermenin yanı sıra çalışanların iş yaşamlarında yaptıkları işin özelliklerinden kaynaklanan nedenlerle sık sık stres yaratan olaylarla karşı karşıya kalmaları nedeniyle diğer sektörlerden farklılık göstermektedir. Her yönüyle stres yaşayan sağlık örgütlerinde iş tatminsizliğinin çalışanlar ve hastalar açısından olumsuz sonuçlar doğuracağı, sağlık çalışanlarının tatmin olmasının ise hasta bakım kalitesine olumlu yönde yansıtacağı çok açık şekilde ortaya konmaktadır.

Hastanelerde iş yükünün çok fazla olması nedeniyle çalışanların olumsuz duygular yaşamakta olduğu belirtilirken, iş yükü fazlalığına bir de iş tatminsizliğinin eklenmesinin çalışanın performansını düşüreceği üzerinde durulmaktadır (Bjork ve ark., 2007). Bir hastanenin başarısı, mevcut insan kaynaklarını örgütün amaçları yönünde istekli biçimde harekete geçirmesine bağlı bulunmaktadır. Kurum ne kadar gelişmiş teknolojiye sahip olursa olsun bu teknolojiyi kullanan insan kaynaklarını etkileyerek istekli biçimde harekete geçirmedikçe amaçlarını gerçekleştirmesi söz konusu olamamaktadır. Bu nedenle iş tatmini konusu örgütler ve yöneticiler açısından ayrı bir önem taşımaktadır.

Günümüzde, işletmelerin yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmesi ve rekabet avantajını koruyabilmesi için sahip oldukları en önemli kaynağın insan olduğu görüşü hakim olup, çalışanların memnuniyetsizliğinin tüm kurum faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyeceği üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda çalışma, özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmini algılarının belirlenerek, sosyodemografik özellikleri ile arasındaki ilişkinin ortaya konulması amacıyla yönelik olarak gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve türü: Araştırma, özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmini algılarını belirleyerek, sosyodemografik özellikleriyle ilişkisinin ortaya konulması amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın ana sorusu, "İstanbul ilinde özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatminleri, sosyodemografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?" şeklinde belirlenmiştir. Araştırmada bunun yanı sıra aşağıdaki:

- Hemşirelerin sosyodemografik özellikleri nasıldır ve
- Hemşirelerin içsel, dışsal ve genel iş tatmini ortalama puanları nedir sorularına yanıtlar aranmıştır.

Araştırmanın evren ve örnekleme: Araştırma kapsamına İstanbul ilinde bulunan Joint Commission International (JCI) Kalite Belgesi alan hastaneler alınmıştır. Özel dal hastaneleri ve üniversite hastaneleri araştırma kapsamı dışında bırakıldıktan sonra İstanbul'da bulunan 11 hastanenin tümünün araştırma kapsamına alınması hedeflenmiştir. Yazışmalar sonucunda altı hastane çalışmaya katılmayı kabul etmiş ve bu kurumlarda görevli hemşireler örnekleminde çalışma yapılmıştır. Bu altı kurumda görevli ve çalışmaya katılmayı kabul eden toplam hemşire sayısı 1020'dir. Bu hemşirelerin tümüne anket formu dağıtılmış olmakla birlikte, 662 hemşirenin anket formu doğru ve eksiksiz olarak tamamlandığından araştırma örneklemini 662 hemşire oluşturmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı %64,9 bulunmuştur.

Veri toplama aracı: Araştırmada, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu sosyodemografik özellikleri de içeren sorularla birlikte, toplam 31 sorudan oluşmaktadır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire MSQ), 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş ve 1985 yılında Baycan tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. İş tatmini ölçeğinin, iç kaynaklı tatmini (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 no.lu sorular) ve dış kaynaklı tatmini (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 no.lu sorular) olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. İç kaynaklı tatmini ölçmeye yönelik sorular çalışanların işlemleri için kendisi ile ilgili neler hissettiklerini, dış kaynaklı tatmini ölçmeye yönelik sorular ise çalışanların işletmeyle ilgili neler hissettiklerini yansıtmaktadır. Toplanan iç tatmin puanları 12'ye, dış tatmin puanları ise 8'e bölünerek iç ve dış tatmin puanı elde edilmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin elde edilen iç güvenilirlik katsayıları olarak Cronbach alfa değerleri bu çalışma için; genel iş tatmini=0,81, içsel iş tatmini=0,74 ve dışsal iş tatmini=0,87 olarak belirlenmiştir.

Verilerin toplanması: Veriler, araştırmacılar tarafından altı kurumla ön görüşme yapılarak belirlenen günlerde hastanelerin ziyaret edilmesi ve kurumlardaki tüm bölümlerde görevli hemşirelere çalışmanın amacının anlatılarak, katılımda gönüllü olan hemşirelere anket formlarının elden dağıtılıp, geri toplanması şeklinde elde edilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesi: Araştırmada ölçeklere ilişkin değerler, ortalama ve standart sapma değerleriyle verilirken, demografik değişkenlere ilişkin veriler frekans dağılımları aracılığıyla sunulmuştur. Ölçeklere verilen yanıtların çalışanların sosyodemografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, araştırmada kullanılan ölçeğin iç güvenilirlik katsayısı olan Cronbach α değerlerine bakılmıştır.

Araştırmanın etik yönü: Araştırma yapılmadan önce resmi yazışmalar yapılarak tüm kurumların yöneticilerinden izin alınmış, daha sonra hemşirelerin sözel bilgilendirilmiş onamları alınarak anketler uygulanmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları: Araştırma zaman ve maddi kısıtlardan dolayı sadece İstanbul'da bulunan özel hastanelerde ve izin alınabilen altı hastanede gerçekleştirilmiştir. Ayrıca elde edilen veriler örnekleme oluşturan hemşirelerin bilgileriyle sınırlı olup, genellenemez.

BULGULAR

Tablo 1: Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin Dağılımı (N:662)

Sosyodemografik Özellik	n	%
Çalışılan Bölüm		
Dahili Birimler	215	32,5
Cerrahi Birimler	279	42,1
Yoğun Bakım, ameliyathane vb.	168	25,4
Çalışma Şekli		
Sürekli Gündüz	262	39,6
Vardiya Usulü	274	41,4
Sürekli Gece	126	19
Görev		
Hemşire	580	87,6
Yönetici Hemşire	82	12,4
Kurumda Çalışma Süresi		
Bir Yıldan az	196	29,6
1-5 Yıl	352	53,2
6 Yıl ve üstü	114	17,2
Toplam Çalışma Yılı		
Bir Yıldan az	134	20,2
1-5 Yıl	266	40,2
6 Yıl ve üstü	262	39,6
Yaş		
25'in Altı	229	34,6
25-29 Yaş	272	41,1
30-34 Yaş	98	14,1
35 ve Üzeri	63	9,5
Medeni Durum		
Evli	231	34,9
Bekar	431	65,1
Eğitim		
Sağlık Meslek Lisesi	278	42
Önlisans	67	10,1
Lisans	279	42,1
Yüksek Lisans-Doktora	38	5,7
Gelir Algısı		
Yeterli	86	13
Ne Yeterli Ne Yetersiz	198	29,9
Yetersiz	318	48
Çok Yetersiz	60	9,1

Araştırma bulgularına bakıldığında, hemşirelerin yaklaşık %42'sinin cerrahi bölümlerde, %39,6'sının sürekli gündüz, %41,4'ünün gündüz ve gece dönüşümlü olarak çalıştığı, %12,4'ünün yönetici hemşire olarak görev yaptığı görülmektedir. Hemşirelerin %29'unun hastanede göreve başlayalı bir yıl olmadığı, %53,2'sinin 1 ile 5 yıl arasında çalışmış olduğu, mesleki deneyim sürelerine bakıldığında hemşirelerin %20'sinin hemşirelik deneyiminin henüz bir yılı doldurmadığı, %40,2'sinin mesleki deneyiminin 1 ile 5 yıl arasında olduğu, %41,1'inin 25 ile 29 yaş aralığında olduğu ve %65'inin bekar olduğu saptanmıştır. Çalışma sonucunda hemşirelerin %42'sinin sağlık meslek lisesi mezunu, %41,1'inin lisans mezunu oldukları ve yalnızca %13'ünün gelir düzeyini yeterli olarak gördüğü belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 2: İş Tatminine İlişkin Ortalama Değerler (N=662)

	Ortalama	St. Sapma
İş Tatmini	3,45	0,5091
İçsel İş Tatmini	3,58	0,5285
Dışsal İş Tatmini	3,23	0,5923

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş tatminleri incelendiğinde (Tablo 2), ortanın üstünde iş tatminine ($X=3,45\pm0,591$) sahip oldukları görülmektedir. İş tatminine içsel ve dışsal iş tatmini boyutları açısından bakıldığında ise çalışanların içsel iş tatminlerinin ($X=3,58\pm0,528$), dışsal iş tatminlerinden ($X=3,23\pm0,592$) daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3: Hemşirelerin İş Tatmini Düzeyleri ile Sosyo-demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması (N:662)

Sosyodemografik Özellik	n	İçsel İş Tatmini	Dışsal İş Tatmini	Genel (Ortalama) Tatmin
Çalışma Şekil				
Sürekli Gündüz	262	3,6641	3,3282	3,5454
Vardiya Usulü	274	3,5307	3,2158	3,4177
Sürekli Gece	126	3,5721	3,3651	3,4905
		F=4,620	F=3,901	F=4,320
		P<0,05	P<0,05	P<0,05
Görev				
Hemşire	580	3,5631	3,2418	3,4479
Yönetici Hemşire	82	3,7917	3,6204	3,7238
		F=14,337	F=32,061	F=21,973
		P<0,001	P<0,001	P<0,001
Kurumda Çalışma Süresi				
Bir Yıldan az	196	3,7160	3,5210	3,6617
1-5 Yıl	352	3,5509	3,1953	3,4175
6 Yıl ve üstü	114	3,5022	3,1776	3,3728
		F=8,670	F=23,939	F=18,797
		P<0,001	P<0,001	P<0,001
Toplam Çalışma Yılı				
Bir Yıldan az	134	3,6897	3,4981	3,6396
1-5 Yıl	266	3,5313	3,1743	3,4032
6 Yıl ve üstü	262	3,6021	3,2977	3,4817
		F=4,318	F=14,512	F=9,960
		P<0,05	P<0,001	P<0,001
Eğitim				
Sağlık Meslek Lisesi	278	3,6019	3,2743	3,4915
Önlisans	67	3,7960	3,5746	3,7239
Lisans	279	3,5221	3,2186	3,4018
Yüksek Lisans-Doktora	38	3,6623	3,4046	3,5763
		F=5,562	F= 2,813	F=8,149
		P<0,05	P<0,05	P<0,01
Gelir Algısı				
Yeterli	86	3,7917	3,6570	3,7343
Ne Yeterli Ne Yetersiz	198	3,6519	3,4426	3,5649
Yetersiz	318	3,5456	3,1859	3,4200
Çok Yetersiz	60	3,3903	2,7979	3,1767
		F=8,131	F=39,825	F=19,193
		P<0,001	P<0,001	P<0,001

İş tatmini algısının, hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğine Anova testi ile bakılmıştır. Çalışanların genel iş tatminlerinin yapılan istatistiksel analizler sonucunda; çalışanların çalışma şekillerine, görevlerine, çalışma sürelerine, toplam mesleki deneyim sürelerine, eğitim durumlarına, çalışanların gelirleri hakkındaki düşüncelerine göre farklılıklar gösterdiği ($P<0,05$) bulunmuştur. Çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettiklerini yansıtan içsel iş tatmini puanları incelendiğinde, içsel iş tatminlerinin çalışma şekillerine, görevlerine, çalışma sürelerine, toplam mesleki deneyim sürelerine, yaşlarına, eğitim durumlarına ve gelirleri hakkındaki düşüncelerine göre farklılık gösterdiği ($P<0,05$), dışsal iş tatmininin ise işgörenin çalışma şekline, yaptığı işe, iş yerindeki çalışma süresine, toplam mesleki deneyimine, eğitim seviyesine ve gelir durumuna göre farklılık gösterdiği ($P<0,05$) bulunmuştur (Tablo 3).

Farklılıklara detaylı olarak baktığımızda; sürekli gündüz çalışanların ($X=3,54\pm 0,51$) dönüşümlü olarak gündüz ve gece vardiyasında çalışanlardan ($X=3,41\pm 0,532$) daha fazla iş tatminine sahip oldukları görülmüştür. En düşük iş tatmini ortalaması, dönüşümlü olarak gece-gündüz çalışanlarda görülmektedir (Tablo 3).

Çalışanların iş tatmini algılarının çalışılan göreve göre değiştiği saptanmıştır. Yönetici konumunda çalışan hemşirelerin iş tatminleri ($X=3,72\pm 0,505$), normal hemşirelere ($X=3,44\pm 0,505$) göre daha yüksek bulunmuştur. Şu an çalıştıkları kurumdaki çalışma süresi bir yıldan az olanların ($X=3,66\pm 0,452$), diğer çalışanlara oranla daha yüksek iş tatminine sahip oldukları görülmüştür.

Toplam çalışma yılı bir yıldan az olanlar ($X=3,63\pm 0,434$), çalışma süresi bir yıldan fazla olanlara göre daha yüksek iş tatmini puanı almıştır. Ayrıca, önlisans mezunu çalışanların iş tatmini ortalamalarının diğer çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Önlisans mezunu hemşirelerin ($X=3,72\pm 0,563$), lise mezunu hemşirelerden ve lisans mezunu hemşirelerden daha fazla iş tatminine sahip oldukları belirlenmiştir. Çalışanların iş tatminleri ile gelir düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında da gelir durumlarını yeterli olarak gören çalışanların iş tatminleri ($X=3,73\pm 0,519$) diğerlerinden daha fazla bulunmuştur. Tablodan görüldüğü gibi çalışanların genel iş tatmini puanları, çalışma şekli, çalışılan görev, işyerindeki çalışma süresi, toplam mesleki deneyim, eğitim durumu ve gelir seviyesine göre farklı ($P<0,05$) bulunmuştur.

Çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettiklerini yansıtan içsel iş tatmini puanları incelendiğinde, çalışanların içsel iş tatminlerinin çalışma şekillerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ($P<0,05$), sürekli gündüz çalışanların en yüksek oranda içsel iş tatminine sahip olduğu ($X=3,66\pm 0,506$) bulunmuştur. Onları sırasıyla vardiyalı çalışanlar ($X=3,57\pm 0,464$) ve gündüz- nöbetli çalışanlar ($X=3,53\pm 0,537$) izlemektedir (Tablo 3). Çalışanların içsel iş tatminlerinin yaptıkları işe göre farklılık gösterdiği ($P<0,001$) bulunmuş ve sorumlu hemşirelerin içsel iş tatminlerinin ($X=3,79\pm 0,527$), hemşirelerden ($X=3,56\pm 0,516$) daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmamıza katılan çalışanların içsel iş tatmininin, kişilerin işyerindeki çalışma sürelerine göre farklılık gösterdiği ($P<0,001$) saptanmıştır. Çalıştıkları kurumda bir yıldan az çalışanlarda ($X=3,71\pm 0,458$) içsel iş tatmininin, bir-beş yıl arası çalışanlar ile altı yıl ve üstünde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. İçsel iş tatmini ile toplam mesleki deneyim arasında istatistiksel bir ilişki olup olmadığına bakıldığında ise toplam mesleki çalışma yılı bir yıldan daha az olanlarda içsel iş tatmini en yüksek düzeyde ($X=3,68\pm 0,443$) bulunmuştur.

Çalışanların içsel iş tatminleri eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık ($P<0,05$) göstermektedir. Farklılık lisans mezunu hemşirelerden kaynaklanmaktadır. Çalışanların eğitim durumuna göre içsel iş tatminlerine bakıldığında önlisans mezunları içsel iş tatminleri en yüksek olan grup ($X=3,79\pm 0,574$) iken, en az tatmin düzeyi lisans mezunlarında bulunmuştur. Yine çalışanların gelirleri hakkındaki düşüncelerine göre içsel iş tatmini algılarının değiştiği görülmektedir. Araştırmaya katılanların gelir durumu ile içsel iş tatminleri algıları incelendiğinde, diğer sonuçlarla aynı şekilde gelirini yeterli görenlerin içsel iş tatminleri ($X=3,76\pm 0,565$), yetersiz görenler ($X=3,54\pm 0,488$), ve çok yetersiz görenlere ($X=3,39\pm 0,520$) göre daha yüksek düzeyde saptanmıştır (Tablo 3).

Genel olarak çalışanların içsel iş tatminleri, çalışma şekli, görevleri, işyerindeki çalışma süreleri, toplam mesleki deneyim sürelerine ve gelir düzeyleri hakkındaki düşüncelerine göre farklılık göstermektedir.

Çalışanların örgütle ilgili neler hissettiklerini yansıtan dışsal iş tatminlerinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisine bakıldığında ise sürekli gündüz çalışanlarda ($X=3,32\pm 0,583$), gündüz- nöbetli çalışanlara ($X=3,210,589$) göre dışsal iş tatmininin daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Görev dağılımı ve dışsal iş tatmini ilişkisinin de sorumlu hemşirelerde ($X=3,62\pm 0,576$) diğer hemşirelerden daha fazla olduğu görülmüştür (Tablo 3).

Çalışma süresi ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, işe yeni başlayanlarda dışsal iş tatmini ($X=3,52\pm 0,505$), bir yıldan daha uzun süredir çalışanlara (sırasıyla, bir-beş yıl arası çalışanlar $X=3,19\pm 0,568$, altı yıl ve üstü çalışanlar $X=3,17\pm 0,623$) göre daha yüksek bulunmuştur. İstatistik analiz sonuçlarına göre dışsal iş tatmini iş yerinde çalışılan sürenin uzunluğuna göre farklılık ($P<0,001$) göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin toplam mesleki çalışma yılı bir yıldan daha az olanlarda, dışsal iş tatmininin yine tüm gruptan daha yüksek olduğu görülmüştür ($X=3,49\pm 0,460$). Hemşirelerin eğitim durumları ve dışsal iş tat-

mini puanlarına bakıldığında; önlisans mezunlarının dışsal tatmin düzeyleri ($X=3,57\pm 0,609$) sağlık meslek lisesi mezunlarına ($X=3,27\pm 0,578$) ve lisans mezunlarına ($X=3,21\pm 0,562$) göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, gelirini yeterli görenlerin ($X=3,65\pm 0,505$) diğer gruplardaki hemşirelere göre daha fazla dışsal iş tatminine sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

TARTIŞMA

Sağlık çalışanlarının tatmin olması, kurumun sunduğu hasta bakım hizmetinin kalitesine çok açık şekilde yansımaktadır. Hastane çalışanları çabuk karar vermek zorunda olup, işleri acildir ve ertelenemez, ayrıca sağlık hizmet üretimi stoklanamadığından hizmet sunumunun tam kapasite süreklilik göstermesi gerekmektedir. Bu nedenle sağlık hizmetlerinde rol üstlenen yöneticilerin, çalışanlarını tatmin etmenin önemini ve gereğini yakından bilmeleri ve buna ilişkin olumlu tutum ve davranış sergilemeleri gerekmektedir. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan birçok araştırmada genel iş tatmini puanının genelde orta düzeyde olduğu ve çalışanların iş tatminlerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek, zeka ve hizmet süresi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra yapılan işin içeriği, ücret yönetim politikası, kişiler arası ilişkiler, gelişme ve yükselme olanakları ve çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel faktörlerden de etkilendiği belirtilmektedir. Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatminlerinin ölçüldüğü bu çalışmada, çalışanların ortanın üstünde bir düzeyde iş tatminine ($X=3,45\pm 0,591$) sahip oldukları görülmüş ve iş tatminine içsel ve dışsal iş tatmini boyutları açısından bakıldığında da çalışanların içsel iş tatminlerinin ($X=3,58\pm 0,528$) dışsal iş tatminlerinden ($X=3,23\pm 0,592$) daha fazla olduğu, buna karşın içsel ve dışsal iş tatminlerinin orta düzeyin üstünde olduğu ortaya konmuştur (Tablo 2).

Koyutürk'ün (2015), sağlık çalışanlarına yönelik olarak yaptığı çalışmada bu çalışmaya benzer sonuçlar bulunmuş (genel iş doyumunu $X=3,00\pm 0,627$, içsel iş doyumunu $X=3,19\pm 0,645$, dışsal iş doyumunu $X=2,72\pm 0,724$) ve sağlık çalışanlarının ortanın üstünde iş doyumuna sahip oldukları belirtilmiştir. Taşkaya (2009), Derin (2007), Bingöl (2006) yaptıkları çalışmada da benzer şekilde iş doyumunu orta düzeyde bulmuşlardır. Söyükle ve arkadaşlarının (2015) yaptığı çalışmada ise farklı olarak sağlık çalışanlarının yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirtilmiştir.

Hemşireler üzerinde yapılan pek çok çalışmada, hemşirelerin erken yaşlarda tükenmişlik sendromu yaşadıkları belirtilmektedir. Orta düzeyde iş tatmininin belirlenmiş olması sağlık sektörü gibi yoğun ve stresli bir sektör için iyi bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Çalışanların genel iş tatminine yönelik yapılan istatistiksel analizler sonucunda, çalışanların çalışma şekillerine, görevlerine, çalışma sürelerine, toplam mesleki deneyimlerine, eğitim durumlarına, gelirlerine yönelik düşüncelerine göre farklılıklar bulunmuştur ($P<0,05$). Bu bağımsız değişkenlerle yapılan karşılaştırmalar ayrıntılı ele alındığında birçok boyutta farklılığı yaratan anlamlı çalışan özelliklerinin olduğu görülmüştür (Tablo 3).

Araştırma sonucunda sürekli gündüz çalışanların ($X=3,54\pm 0,51$) dönüşümlü olarak gündüz ve gece vardiyasında çalışanlardan ($X=3,41\pm 0,532$) daha fazla iş tatminine sahip oldukları ve en düşük iş tatmini ortalamasının dönüşümlü olarak gece-gündüz çalışanlarda olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, vardiyalarda daha az elemanın çalışması ve çalışma koşullarının iş tatmininde olumsuz yönde etkili olduğunu, ayrıca gece çalışanların kurumun servis ve kreş gibi hizmetlerinden yararlanmaması, kurum ve birimin sosyal işleyişinden daha uzak çalışmanın getirdiği kopukluğun iş tatmininde olumsuz etki yaratabileceğini düşündürmüştür. Ayrıca vardiyalı çalışanların gece nöbetlerinde, ev yaşamındaki sorumluluklarını, annelik rollerini düşüncelerinin yanı sıra uykusuzluk yaşamaları ve sosyal yaşamlarını sürdürememelerinin de olumsuz etki yarattığı belirtilebilir. Tüm bu nedenlerle vardiyalı çalışanların iş tatminleri düşmekte, gündüz çalışma koşullarının her açıdan daha iyi olmasının da iş tatmininin daha yüksek olmasında etkili olduğu söylenebilir. Koyutürk (2015) ile Söyükle ve arkadaşlarının (2015) çalışmaları da bu araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Hemşirelerin iş tatmini algılarının çalışılan göreve göre değiştiği saptanmış olup, yönetici konumunda çalışan hemşirelerin iş tatminlerinin ($X=3,72\pm 0,505$) yönetici olmayan hemşirelere ($X=3,44\pm 0,505$) göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yöneticilerin pek çok kararı kendilerinin alabilmeleri ile prosedürlerin belirlenmesi ve uygulanması aşamalarında görev almalarının bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir. Koyutürk (2015) yöneticilerin iş doyum seviyelerinin yüksek olduğunu bulurken, Söyükle (2007) çalışmasında, benzer şekilde sorumlu hemşirelerin diğer çalışanlara göre daha yüksek iş tatminine sahip olduklarını saptamıştır.

Çalıştıkları kurumdaki deneyim süresi bir yıldan az olanların ($X=3,66\pm 0,452$), diğer çalışanların tümüne oranla daha yüksek oranda iş tatminine sahip oldukları görülmüştür. Toplam çalışma yılı bir yıldan az olanlar ($X=3,63\pm 0,434$), çalışma süresi bir yıldan fazla olanlara ve bir-beş yıl arasında çalışanlara göre daha yüksek iş tatmini puanı almışlardır. İşe yeni başlayanların, iş yaşamının getirdiği olumsuz duyguları ve olayları daha yaşamadıklarından ve kişilerle çok fazla iletişime girmemelerinden dolayı daha yüksek iş tatmini duydukları belirtilebilir. Koyutürk (2015) sağlık çalışanlarının çalışma sürelerine ve mesleki deneyimlerine göre kıyaslama yaptığı her ikisinde de bir-beş yıl arası çalışanlarda iş doyumunu yüksek bulurken, 11 yıl ve üstünü çalışanlarda düşük bulmuştur. Derin (2007), iş doyumunun 21-25 yıl ve 26-30 yıl çalışan sağlık personelinde yüksek olduğunu, beş yıldan az çalışan sağlık personelinde ise daha az olduğunu belirtmiştir. Söyükle'ün (2007) çalışmasında ise bir yıldan az çalışanlarda daha fazla iş doyumunu

elde edildiği görülmüştür. 2009 yılında Taşkaya tarafından İzmir'de yapılan bir çalışmada, acil bakım teknikerlerinin görev yaptığı kurumda çalışma süreleri arttıkça iş doyumlarının düştüğü görülmüştür. Birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan bir araştırmada toplam çalışma süresi bir yıldan az olanlarda iş doyum en yüksek, 5-9 yıl olanlarda iş doyum en düşük bulunmuştur. Söyükle ve arkadaşları (2015a) bir-beş yıl arası çalışanlarda çok yüksek oranda iş tatmini ($X=3,90\pm 0,502$) görüldüğünü belirtmişlerdir. Bu bulgulardan bir görüş birliği olmadığı görülmektedir.

Eğitim durumu ile iş tatmini arasındaki anlamlılığa bakıldığında (Tablo 3), önlisans mezunu çalışanların iş tatmini ortalamalarının diğer çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Lise mezunu hemşireler, daha önceki yıllarda açık öğretim fakültesi aracılığı ile önlisans eğitimi almışlardır. Bu eğitim ile bilgilerinin arttığı ve bunun sonucunda da iş tatminlerinin olumlu yönde etkilendiği düşünülmektedir. Yelboğa (2012) iş doyumunu ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Taşkaya (2009) lisans ve üstü mezunlarının iş doyum seviyelerini yüksek bulmuştur.

Çalışanların iş tatminleri ile gelir düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında, gelir durumlarını yeterli olarak gören çalışanların iş tatminleri ($X=3,73\pm 0,519$) diğerlerinden daha fazla bulunmuştur. Maddi sorun yaşamayan çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması yine çalışma sırasında beklenen sonuçlar arasında gelmektedir.

Çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettiklerini yansıtan içsel iş tatmini puanları incelendiğinde (Tablo 3), içsel iş tatminlerinin çalışma şekillerine, görevlerine, çalışma sürelerine, toplam mesleki deneyim sürelerine, yaşlarına, eğitim durumlarına ve gelirleri hakkındaki düşüncelerine göre farklılık gösterdiği ($P<0,05$) görülmektedir.

Araştırmaya katılanların içsel iş tatminlerinin çalışma şekillerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği, sürekli gündüz çalışanların en yüksek oranda içsel iş tatminine sahip olduğu ($X=3,66\pm 0,506$) bulunmuştur. Gündüz çalışanlar işyerinde iş ile ilgili bir sorunla karşılaştıklarında, yöneticiler de gündüz çalıştığı için bu sorunları hemen çözülebilmektedir. Bu nedenlerden dolayı içsel iş tatmininin yüksek bulunduğu belirtilebilir.

Çalışanların içsel iş tatminlerinin yaptıkları göreve göre farklılık gösterdiği ($P<0,001$) bulunmuştur. Çalışma sonunda sorumlu hemşirelerin içsel iş tatminlerinin ($X=3,79\pm 0,527$), yönetici olmayan hemşirelerden daha yüksek olduğu görülmüş olup, sorumlu hemşirelerin karar alımında aktif rol oynamalarının bu sonuçun elde edilmesinde etken olduğu söylenebilir. Koyutürk (2015) yöneticilerde içsel iş doyumunun diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Öte yandan, Oshagbemi (1997), unvanın örgüt çalışanlarının iş doyum üzerindeki etkisini araştırdığı ve İngiliz akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasının sonucunda, unvanın iş doyum ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmiştir. Oshagbemi'ye göre genel iş doyum düzeyi alınan unvanlarla birlikte artmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin içsel iş tatmininin, işyeri çalışma sürelerine ($P<0,001$) ve toplam çalışma yılına göre ($P<0,05$) farklılık gösterdiği saptanmıştır. Çalıştıkları kurumda 1 yıldan az çalışanlarda ($X=3,71\pm 0,458$) içsel iş tatmininin, bir-beş yıl arası çalışanlar ile altı yıl ve üstünde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yine toplam mesleki çalışma yılı bir yıldan daha az olanlarda içsel iş tatmini en yüksek düzeyde bulunmuştur (Söyükle ve ark., 2015b). Bir-beş yıl arası mesleki deneyimi olanların 6-10 yıl olanlardan içsel iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Söyükle (2007) ile Söyükle ve arkadaşları (2015b) çalışmalarında, toplam mesleki deneyimi fazla olan çalışanların tüm boyutlarda yüksek iş tatminine sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu konuda yapılan diğer çalışmalarda farklı bulgular bulunmaktadır.

İş tatmini konusunda yapılan başka bir çalışmada, hemşirelerde içsel iş tatmin puanları daha yüksek bulunmuştur. Araştırmacılar aynı zamanda yaş ilerledikçe iş tatmininin arttığını, çalışılan kurumun iş tatmininde etken rol oynadığını, gündüz çalışmanın nöbetli çalışmaya göre iş tatminini olumlu etkilediğini, yöneticilerin astlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Yine bu çalışmada, hemşirelerin en çok "başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı olması" açısından tatmin oldukları, işlerinin en düşük tatmin sağlayan yönünün ise ücret olduğu sonucuna varılmıştır (Ayдын ve Kutlu, 2001).

Eğitim kriteri ile içsel iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ($P<0,05$) düzeyde farklılık bulunmuştur. Toplam iş doyumunda olduğu gibi içsel iş doyumunda da önlisans mezunları içsel iş tatminleri en iyi olan grup ($X=3,79\pm 0,574$) olup, en az tatmin düzeyi lisans mezunlarında görülmüştür. Literatür incelendiğinde eğitim-iş doyum ilişkisine yönelik kesin yargıya rastlanmamaktadır.

Çalışanların gelirleri hakkındaki düşüncelerine göre içsel iş tatmini algılarının değiştiği görülmektedir. Gelirini yeterli görenlerin içsel iş tatminleri ($X=3,76\pm 0,565$), yetersiz görenler ve çok yetersiz görenlere göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Söyükle ve arkadaşlarının (2015b) çalışmasında da benzer sonuçları elde edilmiştir. Maddi sorun yaşamayan çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması yine çalışma sırasında beklenen sonuçlar arasında gelmektedir.

Çalışanların örgüt ile ilgili neler hissettiklerini yansıtan dışsal iş tatminlerinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisine bakıldığında (Tablo 3), çalışanların dışsal iş tatminlerinin çalışma şekline, görevlerine, işyerindeki çalışma sürelerine, mesleki deneyim sürelerine, eğitim düzeylerine ve gelir düzeyleri hakkındaki düşüncelerine göre değiştiği ($P<0,05$) görülmektedir.

Sürekli gece çalışanlarda ($X=3,32\pm 0,583$), gündüz- nöbetli çalışanlara göre dışsal iş tatmininin daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Genelde sürekli olarak gece vardiyasında çalışan hemşireler kendi istekleriyle bu şekilde çalıştıklarından dışsal iş tatmini düzeylerinin de yüksek bulunduğu söylenebilir. Koyutürk'ün (2015) çalışmasında da benzer sonuçlar bulunmuştur.

Görev dağılımı ve dışsal iş tatmini ilişkisi yine diğer değerlerde olduğu gibi sorumlu hemşirelerde ($X=3,62\pm 0,576$) diğer hemşirelerden daha fazla görülmektedir. Koyutürk (2015), Söyük (2007) ile Söyük ve arkadaşlarının (2015b) çalışmaları da bu çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

İstatistik analiz sonuçlarına göre dışsal iş tatmini işyerinde çalışılan sürenin uzunluğuna göre farklılık ($P<0,001$) göstermektedir. İşe yeni başlayanlarda dışsal iş tatmini ($X=3,52\pm 0,505$), bir yıldan daha uzun süredir çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Çalışmaya katılanlardan toplam mesleki çalışma yılı bir yıldan daha az olanlarda dışsal iş tatmininin yine tüm gruplardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumları ve dışsal iş tatmini puanlarına bakıldığında, önlisans mezunlarının dışsal iş tatmin düzeyleri ($X=3,57\pm 0,609$) sağlık meslek lisesi mezunlarına ve lisans mezunlarına göre daha yüksek bulunmuştur. İş tatmini ile dışsal iş doyumunu arasındaki farklılıklar konusunda farklı araştırma sonuçlarının elde edildiği görülmektedir.

Son olarak gelir durumu ile dışsal iş doyumunu arasındaki farklılıklara bakıldığında, diğer boyutlarda olduğu gibi geliri yeterli görenlerin ($X=3,65\pm 0,505$) diğer gruplardaki hemşirelere göre daha fazla dışsal iş tatminine sahip olduğu belirlenmiştir. Literatürde yapılan tüm çalışmalarda da bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Dışsal iş tatmini işgörenin çalışma şekline, yaptığı göreve, iş yerindeki çalışma süresine, toplam mesleki deneyimine, eğitim seviyesine ve gelir durumuna göre farklılıklar ($P<0,05$) gösterirken diğer sosyodemografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir.

SONUÇ

Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmininin belirlenmesi ve sosyodemografik özelliklerle iş tatmini arasındaki ilişkinin ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda, hemşirelerin ortanın üstünde bir düzeyde iş tatminine ($X=3,45\pm 0,591$) sahip oldukları bulunmuştur. İş tatminine içsel ve dışsal iş tatmini boyutları açısından bakıldığında ise çalışanların içsel iş tatminlerinin ($X=3,58\pm 0,528$), dışsal iş tatminlerinden ($X=3,23\pm 0,592$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin genel iş tatminleri, çalışma şekillerine, görevlerine, çalışma sürelerine, toplam mesleki deneyim sürelerine, eğitim durumlarına, çalışanların gelirleri hakkındaki düşüncelerine göre farklılık ($P<0,05$) göstermiştir. Gündüz ve vardiyalı çalışanların, sorumlu hemşirelerin, işyerinde bir yıldan daha az süredir çalışanların, toplam mesleki deneyim süresi bir yıldan daha az olanların, ön lisans mezunlarının ve gelirlerini yeterli görenlerin genel iş tatmini düzeyleri diğerlerinden daha yüksek bulunmuştur.

Çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettiklerini yansıtan içsel iş tatmini puanları incelendiğinde, içsel iş tatminlerinin çalışma şekillerine, görevlerine, çalışma sürelerine, toplam mesleki deneyim sürelerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, gelirleri hakkındaki düşüncelerine göre farklılık gösterdiği ($P<0,05$) saptanmıştır.

Hemşirelerin örgütle ilgili neler hissettiklerini yansıtan dışsal iş tatminlerinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisine bakıldığında, çalışma şekline, görevlerine, işyerindeki çalışma sürelerine, mesleki deneyim sürelerine, eğitim düzeylerine ve gelir düzeyleri hakkındaki düşüncelerine göre farklılığın olduğu ($P<0,05$) görülmüştür. Gündüz ve vardiyalı çalışanların, sorumlu hemşirelerin, işyerinde bir yıldan daha az süredir çalışanların, toplam mesleki deneyim süresi bir yıldan daha az olanların, ön lisans mezunlarının ve gelirlerini yeterli görenlerin dışsal iş tatmini düzeyleri diğerlerinden daha yüksek bulunmuştur.

İş tatmini konusu örgütler ve yöneticiler için ayrı bir önem taşıdığından; belirli zaman aralıklarıyla ölçümlerin yapılarak, iş tatminine ilişkin sorunların ele alınması ve düşmeye neden olan etmenlerin iyileştirilmesi konusunda yöneticilerin daha duyarlı olmaları, ayrıca bu konuda çalışma yapacak olan araştırmacıların daha büyük örneklemelerde ve farklı hastane gruplarında karşılaştırmalı çalışmalar yapması önerilebilir.

KAYNAKLAR

Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4: 1-25.

Akkoç, İ., Çalışkan, A., Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. Yönetim ve Ekonomi, 19:1, 105-136.

Atencio, B.L., Cohen, J., Gorenberg, B. (2003). Nurse retention: Is it worth it? Nurse Econ, 262-299.

- Aydın, R., Kutlu, Y. (2001).** Hemşirelerde iş doyumunu ve kişilerarası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 37-45.
- Baltaş, A. (2005).** Ekip Çalışması ve Liderlik, 6. Baskı., Remzi Kitabevi, İstanbul, 32.
- Bingöl, N. (2006).** Hemşirelerin Uyku Kalitesi, İş Doyumu Düzeyleri ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Bjork, I.D., Samdal, G.B., Hansen, B.S., Torstad, S., Hamilton, G.A. (2007).** Job satisfaction in Norwegian population of nurses: a questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies, 52:2, 747-757.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.01.002>
- Bozkurt, Ö., İlhan B. (2008).** İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesi-ne yönelik bir alan araştırması. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9:1, 1-18.
- Davis, K., John, W.N. (1989).** Human Behavior at Work-Organizational Behaviour. McGraw- Hill, 8. Bs. USA, 58.
- Derin, N. (2007).** Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Erdal, E.E., Yıldırım, G., Doğan, O., Doğan, S. (2013).** Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14, 115-121.
- Fatt, C.K., Khin, E., Heng, T.N. (2010).** The impact of organizational justice on employee's job satisfaction: The Malaysian companies perspectives. American Journal of Economics and Business Administration, 2:1, 56-63.
<http://dx.doi.org/10.3844/ajebasp.2010.56.63>
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A.M., Fouquereau, A. (2013).** Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. Journal of Advanced Nursing, 2560-2571.
<http://dx.doi.org/10.1111/jan.12144>
- Hoon, L.S. (2013).** The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Turnover. <http://www.tba.nus.edu.sg/tba/mscphd/index.html>, (Erişim 04.01.2016).
- Kostak, F. (2010).** Çalışan Memnuniyeti. http://kobitek.com/calisan_memnuniyeti. (Erişim 18.12.2015)
- Koyutürk, A. (2015).** Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve İş Doyumunu Bir Kamu Hastanesi Örneği. Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kumar, N., Pankaj, G. (2011).** Impact of motivational factors on employee's job satisfaction- A study on some selected organization in Punjab, India. Asian Journal of Management Research, 2:1, 672-683.
- Kuzuluğil, Ş. (2012).** Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41:1, 129-141.
- Louis, L.G., Montmarquette, C., Simonnet, V. (2005).** Job satisfaction and quits. Labour Economics, 14:2, 251-268.
- Luthans, F. (1994).** Organizational Behavior. McGraw-Hill Collage, USA, 215.
- Oshagbemi T. (2000).** Is length of service related to the level of job satisfaction? International Journal of Social Economics, 23:3, 213-226.
<http://dx.doi.org/10.1108/03068290010286546>
- Sennett, R. (2002).** Karakter Aşınması, Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri. Çeviren: B. Yıldırım, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 36-38.
- Sevimli, F., İşcan, Ö.F. (2005).** Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu, Ege Akademik Bakış, <http://eab.ege.edu.tr/pdf/5/C5-S1-2-M7.pdf> (Erişim 25.12.2015).
- Söyük, S. (2007).** Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Söyük, S., Cingi, A., Erol, M. (2015a). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of The Health Workers. 2015 International Business & Education Conferences Kitabı, s. 485.

Söyük, S., Yanoğlu, V., Erol, M. (2015b). Job Satisfaction The 112 Emergency. 2015 International Business & Education Conferences Kitabı, s. 486.

Sy, T., Tram, S., O'hara, L. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. Journal of Vocational Behaviour, 68:3,461-473.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.003>

Taşkaya S. (2009). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamaları İle Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yelboğa A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: ampirik bir çalışma. Ege Akademik Bakış, 12:2, 171-182.