

Hemşirelerin Yöneticilerinin Yönetmel Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Algıları ile İş Doymu Düzeyleri Arasındaki İlişki

The Relationship between Nurses' Perceptions of Managers' Managerial Competence Levels and Job Satisfaction Levels

Aynur Ataman Kufacı¹, Serap Sökmen²

¹Sinop Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Sinop, Türkiye

²Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzincan, Türkiye

Cite as: Ataman Kufacı A, Sökmen S. Hemşirelerin yöneticilerinin yönetmel yeterlilik düzeylerine ilişkin algıları ile iş doymu düzeyleri arasındaki ilişki. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2023;10(2):201-209.

DOI: 10.54304/SHYD.2023.83713

Öz

Amaç: Araştırma, servis hemşirelerinin hemşire yöneticilerinin yönetmel yeterlilik düzeylerine ilişkin algıları ile iş doymu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda planlanan bu araştırmanın çalışma evrenini Karadeniz bölgesinde bir ilde görevli tüm hemşireler (N:717), örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan hemşireler oluşturmuştur (n:273). Çalışmada veri toplama aracı olarak "Bilgi Formu" ve "Minnesota İş Doym Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler, Ekim-Haziran 2017 tarihleri arasında hemşirelere anket formlarının elden dağıtılıp geri alınması yoluyla elde edilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin iş doym ölçeği puan ortalaması 2,93 (SS=0,69)'dur. Hemşirelerin yöneticilerinin yönetmel yeterlilik düzeylerine ilişkin algı puan ortalaması 7,23 (SS=0,22) olarak belirlenmiştir. Hemşirelerin iş doym puan ortalaması ile yöneticilerinin yönetmel yeterlilik düzeyine ilişkin algıları arasında ters yönde, zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($r=-0,12$; $p<0,05$) saptanmıştır.

Sonuç: Hemşirelerin, birlikte çalıştıkları servis sorumlu hemşirelerini yönetmel olarak yeterli buldukları fakat iş doym düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Anahtar Sözcükler: Yönetici hemşire, yönetmel yeterlik, iş doymu.

Abstract

Aim: The research was carried out in order to observe the relationship between the perceptions of the service drawings regarding the administrative controls of the monitoring levels and the relationship between job satisfaction.

Method: This research, which was planned in a descriptive and correlational design, was carried out in inpatient treatment units of all nurses working in a province in the Black Sea region (N=717) and the sample was composed of nurses who were convenience sampling method (n=273). "Information Form" and "Minnesota Job Satisfaction Scale" were used as data collection tools. Data were collected between October and June 2017 by distributing and returning questionnaires to nurses.

Results: The nurses' job satisfaction scale mean score was 2.93 (SD=0.69). The mean score of perception regarding the managerial competence levels of the managers of the nurses is 7.23 (SD=0.22). It was determined that there was an inverse, weak and statistically significant relationship ($r=-0.12$; $p<0.05$) between the nurses' job satisfaction average score and their managers' perceptions of managerial competence.

Conclusion: It was concluded that the nurses found the nurses in charge of the service they work with to be managerial enough, but their job satisfaction levels were low.

Keywords: Nurse manager, managerial competence, job satisfaction.

Corresponding author / Sorumlu yazar: Aynur Ataman Kufacı • aynrkfc2828@outlook.com

Recieved / Geliş: 09.08.2022 • **Accepted / Kabul:** 17.08.2023 • **Published Online / Online Yayın:** 28.08.2023

Giriş

21. yüzyılda küreselleşme, uzay çağı teknolojisi, bilgi toplumuna geçiş, sağlık hizmeti talebinin artması gibi gelişmelerle birlikte sağlık hizmetlerinin sunumu da değişmektedir (Kooienga ve Carryer, 2015). Sağlık bakım sunumundaki bu değişiklikler, etkin ve kaliteli bakımı zorunlu hale getirirken yönetici hemşirelerin rollerinin de değişmesine yol açmıştır (Doğu ve ark., 2017; Moore ve ark., 2016). Yönetici hemşireler güvenli, etkili ve yüksek kaliteli bakımın sürekliliğinin sağlandığı olumlu çalışma ortamlarını oluşturmada önemli bir role sahiptir (Miltner ve ark., 2015). Hem bu rolün gereççeleri hem artan sağlık gereksinimi, yönetici hemşirelerin iş tanımına yeni sorumluluklar eklemekle birlikte, karmaşık sağlık bakım ortamında başarılı olabilmeleri için gelişmiş becerilere sahip olmalarını da gerektirmektedir (Miltner ve ark., 2015; Moore ve ark., 2016). Bu aşamada yönetici hemşirelerin yönetsel yeterlilikleri ön plana çıkmaktadır. Yönetici hemşirelerin örgütsel performans için önemi göz önüne alındığında, rollerini yerine getirmede yetkin ve yeterli olmalarının gerekliliği açıktır (Warshawsky ve Cramer, 2019). Yönetici hemşirelerin yönetsel yeterliliği, yönetim için gereken yeteneklerin yanı sıra gerekli bilgi, beceri, değer, tutum ve güdüye sahip olmasına vurgu yapılarak ele alınmaktadır (Kantanen ve ark., 2017).

Hastanelerde en büyük insan gücünü oluşturan hemşirelerin sunduğu hizmetlerin etkin yönetilmesi, sağlık hizmetlerinin kalitesi ve kurumun olumlu çıktıları yönetici hemşirelerin, kendilerinden beklenen yönetsel alanlarda ne kadar yetkin olduklarıyla ilişkilidir (Doğu ve ark., 2017). Özellikle alt düzey yönetici hemşireler olarak servis sorumlu hemşirelerinin, birimdeki tüm hasta bakım etkinliklerinin planlanması, stratejik amaç ve hedeflerin uygulamaya dönüştürülmesi, klinik liderlik, kurumsal amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlamak gibi pek çok rol ve sorumlulukları bulunmaktadır (Gunawan ve ark., 2018). Hemşirelik hizmetlerinin yürütülmesinden 24 saat sorumlu olan yönetici hemşirelerin çoklu rollerini yerine getirebilmeleri için yönetsel yeterliliklere sahip olmaları gerekmektedir (Ma ve ark., 2020). Kurumsal ve bireysel performansın geliştirilmesi; hemşirelik bakımının kalitesinin artırılması, sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulması, kaliteli hasta sonuçları, olumlu finansal sonuçlar, çalışanların iş doyumunu, yönetici hemşirelerin önderlik biçimleri ve yönetsel yeterlilikleri ile ilişkili olmaktadır (Doğu ve ark., 2017; Gunawan ve ark., 2018; Watkins ve ark., 2014).

Kurumsal başarıya katkı sağlayan, hasta bakım kalitesinin artmasına etki eden ve yönetsel yeterlilikle yakından ilişkili olan bir diğer konu da iş doyumudur. İş doyumunu, çalışanın işine karşı olumlu tutumu veya duygusu olarak ele alınmaktadır (George ve Zakkariya, 2018). İş doyumunu bireyin çalışma ortamından ne kadar mutlu olduğunun bir ölçüsüdür (Phillips ve ark., 2021). Hemşirelerin iş doyumunu; hasta doyumunu, örgütsel bağlılık, işe devam etme niyeti, daha düşük tükenmişlik, daha yüksek çalışma grubu uyumu gibi kavramlarla ilişkilidir (Al Zamel ve ark., 2020; Fragkos ve ark., 2019). İş doyumunu yüksek olan hemşirelerin işe daha fazla güdülendikleri ve enerjilerini hasta bakım kalitesini artırma yönünde kullandıkları belirtilmektedir (Altuntaş, 2014; Boamah ve ark., 2016).

Özellikle daha uzun yaşam beklentisi ve kronik hastalıklarda artış, küresel salgın gibi hemşire iş gücüne olan gereksinimi artıran durumlar göz önüne alındığında, dünya çapında büyük bir sorun haline gelen hemşire açığına çözüm bulmak ve hemşirelerin işten ayrılma niyetini azaltmak için iş doyumunu kavramı üzerinde daha fazla durulması gerekmektedir (Lu ve ark., 2019; Park ve Lee, 2018). İş doyumsuzluğunun olumsuz sonuçları hemşirelerin hizmet verdikleri birey, aile ve topluma olumsuz bir şekilde yansımaktadır (Altuntaş, 2014). Çok yönlü bir kavram olan iş doyumunu etkileyen birçok etmen bulunmasına ek olarak hemşire yöneticinin desteği ve yönetsel yeteneği, hemşirelerin işten ayrılma niyetinin azalmasında ve hemşirelerin iş doyumunu üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olmaktadır (Thulth ve Sayej, 2015). Coomber ve Barriball'ın (2007) çalışmasında, katılımcı bir yaklaşımla hemşirelik hizmetlerini yürüten yönetici hemşirelerle birlikte çalışan servis hemşirelerinin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirtilmiştir. Lorber ve Skela Savič (2012) tarafından yapılan bir araştırmada ise sorumlu hemşirelerin önderlik biçimi ve yönetsel yeterlilikleri ile birlikte çalıştıkları hemşirelerin iş doyumları arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, sunulan hizmetin niteliğini yükseltmek ve hemşirelerin doyumlu olduğu bir çalışma ortamını oluşturabilmek için hemşire yöneticinin hangi yeteneklere sahip olması ve hangi alanlarda yetkinlik geliştirmesi gerektiğini belirlemek önemlidir (Phillips ve ark., 2021).

Yöntem

Araştırmanın Amacı: Bu araştırma, servis hemşirelerinin hemşire yöneticilerinin yönetsel yeterlilik düzeylerine ilişkin algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yürütülmüştür.

Araştırmanın Tipi ve Araştırma Soruları: Araştırma tanımlayıcı ilişki arayıcı türdedir. Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Hemşirelerin iş doyumunu düzeyi nedir?
- Hemşirelerin, yöneticilerinin yönetmel yeterlilik düzeylerine ilişkin algıları ne düzeydedir?
- Hemşirelerin, yöneticilerinin yönetmel yeterlilik düzeylerine ilişkin algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zamanı: Çalışma, Ordu ili sınırları içinde bulunan 11 kamu hastanesinde Ekim 2017-Aralık 2017 tarihleri arasında yürütülmüştür.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini, Ordu ili sınırları içinde bulunan 11 kamu hastanesinin yataklı tedavi ünitelerinde görev yapan 717 hemşire oluştururken, örneklemini ise araştırmaya katılmayı kabul eden ve araştırmaya alınma ölçütlerini sağlayan 273 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın yürütüldüğü servislerde çalışan hemşire sayısı üç ile yedi arasında değişmektedir. Aynı serviste çalışan hemşirelerden rastgele belirlenen ve araştırmaya katılmayı kabul eden üç tanesinin bilgi formu ve iş doyumunu ölçeğini doldurması, servis sorumlu hemşiresinin yeterlilik düzeyini değerlendirmesi istenmiştir. Araştırmaya kabul edilme ölçütleri; en az altı aydır aynı kurumda, aynı servis sorumlu hemşiresi ile çalışıyor olmak ve araştırmaya katılmaya gönüllü olmak şeklinde belirlenmiştir. Araştırmadan dışlanma ölçütleri ise aynı servis sorumlusuyla altı aydan daha az bir zamandır çalışıyor olmak, çalışılan alanın özelliği nedeniyle (eğitim hemşiresi, kalite hemşiresi, diyabet hemşiresi vb.) herhangi bir sorumlu hemşireyle çalışmıyor olmak ve verilerin toplandığı zaman aralığında hastalık, doğum izni gibi nedenlerden dolayı izinli olmaktır.

Veri Toplama Araçları: Verilerin toplanmasında, "Bilgi Formu" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır.

Bilgi Formu: Hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleriyle ilgili bilgi edinmek amacıyla bilimsel yazından yararlanılarak araştırmacılar tarafından hazırlanan 11 sorudan oluşmaktadır (Doğu ve ark., 2017; Karakuş, 2011). Ayrıca formda, hemşirelerin, servis sorumlu hemşirelerinin yönetmel yeterlik düzeyini 0-10 arasında değerlendirdikleri sayısal derecelendirme ölçeği de yer almaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ölçek, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek "Kesinlikle katılmıyorum-1" ile "Kesinlikle katılıyorum-5" arasında değişen beşli Likert tipinde ölçekten alınan puan ortalaması üçten küçük ise iş doyumunu düşük, üçten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir. Türkçeye uyarlama çalışmasında (Baycan, 1985) ve bu araştırmada ölçeğin Cronbach alfa değeri benzer şekilde 0,90 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması: Araştırmanın verileri ilgili hastanelere gidilerek yüz yüze olarak anket formunun elden dağıtılması ve aynı gün ya da birkaç gün içinde geri alınması yoluyla toplanmıştır. Hemşirelerin anketleri yaklaşık 10 dakika içinde doldurdıkları gözlenmiştir. Toplanan anketler arasında geçersiz veri bulunmamaktadır.

Verilerin Analizi: Araştırmanın verileri bilgisayar ortamında IBM SPSS 20.0 istatistik paket programı (IBM Statistical Package for Social Sciences-SPSS; Armonk, NY, USA) programı kullanılarak, tanımlayıcı ve karşılaştırmalı istatistiksel testler ile analiz edilmiştir. Tanıtıcı özelliklere ilişkin verileri tanımlamak için sayı, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Değişkenlerle iş doyum ölçeğinin karşılaştırılmasında, normal dağılım varsa bağımsız gruplarda t testi, ANOVA, ileri analiz Tukey HSD, Pearson korelasyon analizi kullanılarak yapılmış olup elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmanın gerçekleştirilmesi için bir kamu üniversitesine bağlı İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan (5BECBC3BXD kodlu ve 01.08.17 tarihli) onay ve araştırmanın yapıldığı ilin Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğinden yazılı izin alınmıştır. Araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin çalışmada kullanılabilmesi için Baycan'dan e-posta yoluyla ölçek kullanım izni alınmıştır. Araştırmaya katılan her katılımcı hemşireye çalışma hakkında bilgi verilerek, sözel onamları alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Bu araştırmanın sonuçları, araştırmanın yapıldığı hastanelerde çalışan hemşirelerin görüşleri ile sınırlı olup sadece bu gruba genellenebilir.

Bulgular

Tablo 1. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre dağılımı (N=273)

Tanıtıcı Özellikler	Sayı	%
Yaş		
20-26	70	25,7
27-33	68	24,9
34-40	74	27,1
41 yaş ve üzeri	61	22,3
Cinsiyet		
Kadın	224	82,1
Erkek	49	17,9
Medeni Durum		
Evli	189	69,2
Bekar	84	30,8
Çocuk Sahibi Olma Durumu		
Evet	167	61,1
Hayır	106	38,9
Eğitim Durumu		
SML	45	16,5
Ön lisans	82	30,0
Lisans	133	48,7
Y. Lisans/Doktora	13	4,8
Mesleki Deneyim		
1-6 yıl	97	35,5
7-12 yıl	63	23,1
13-18 yıl	43	15,8
19 yıl ve üzeri	70	25,6
Aynı Hastanede Çalışma Yılı		
1-3 yıl	112	41,0
4-6 yıl	81	29,7
7 yıl ve üzeri	80	29,3
Aynı Birimde Çalışma Süresi		
1-2 yıl	123	45,1
3-4 yıl	59	21,6
5 yıl ve üzeri	91	33,3
Çalışılan Birim		
Dahili Birimler	109	39,9
Cerrahi Bilimler	38	13,9
Özellikli Birimler (YB, Diyaliz, Acil Servis)	126	46,2
Çalışma şekli		
Sürekli Gündüz	60	22,0
Sürekli Gece	33	12,1
Bazen Gece Bazen Gündüz	180	65,9
Yönetici olarak çalışmayı isteme		
Evet	68	24,9
Hayır	205	75,1
Hemşirelerin SSH'lerini Yönetmel olarak yeterli bulma düzeyi	Ort.	SS
Min-Max 0-10	7,23	0,22

Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri Tablo 1'de incelendiğinde; hemşirelerin %27,1'inin 34-40 yaş grubunda, %82,1'inin kadın, %69,2'sinin evli, %61,1'inin çocuk sahibi, %48,7'sinin lisans mezunu, %35,5'inin 1-6 yıl mesleki deneyime sahip olduğu; %40,1'inin 1-3 yıldır aynı hastanede çalıştığı, %46,2'sinin özel birimlerde çalıştığı, %65,9'unun hem gece hem gündüz vardiyasında çalıştığı, %24,9'unun yönetici olmayı istediği görülmektedir.

Hemşirelerin, servis sorumlu hemşirelerinin yönetmel yeterlilik düzeyini ortalama 7,23 (SS=0,22) olarak değerlendirdiği belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 2. Hemşirelerin iş doyum düzeylerine ilişkin puan ortalamaları (N:273)

	Alınabilecek min-max puan	Alınan min-max puan	Ortalama (SS)
İş Doyum Ölçeği	1-5	1,10- 4,75	2,93 (0,69)

Hemşirelerin iş doyum ölçeği puan ortalamalarına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde, hemşirelerin iş doyum ölçeği puan ortalamasının 2,93 (SS=0,69) olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 3. Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile iş doyum ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması (N:273)

Tanıtıcı Özellikler	Sayı	Ort (SS)	Test ve Önemlilik
Yaş	20- 26 yaş	70	2,93 (0,64)
	27-33 yaş	68	2,89 (0,79)
	34-40 yaş	74	2,90 (0,62)
	41 ve üzeri yaş	61	3,00 (0,72)
Cinsiyet	Kadın	224	2,96 (0,67)
	Erkek	49	2,79 (0,76)
Medeni Durum	Evlü	189	2,97 (0,69)
	Bekar	84	2,84 (0,69)
Çocuk Sahibi	Evet	167	2,94 (0,67)
	Hayır	106	2,90 (0,72)
Eğitim Durumu	SML	45	3,03 (0,69)
	Ön lisans	82	2,97 (0,65)
	Lisans	133	2,89 (0,73)
	Yüksek Lisans	13	2,68 (0,45)
Mesleki Deneyim	1-6 yıl	97	2,86 (0,71)
	7-12 yıl	63	2,90 (0,69)
	13-18 yıl	43	3,06 (0,65)
	19 yıl ve üzeri	70	2,97 (0,69)
Çalışma Şekli	Sürekli gündüz ^a	60	2,74 (0,62)
	Sürekli gece ^b	33	2,94 (0,69)
	Gece/gündüz ^c	180	2,99 (0,71)
Çalışılan Birim	Dahili birimler	109	2,99 (0,75)
	Cerrahi birimler	38	2,86 (0,65)
	Özel birimler	126	2,90 (0,65)
Aynı Hastanede Çalışma Yılı	1-3 yıl	112	2,90 (0,67)
	4-6 yıl	81	0,76 (0,76)
	7 yıl ve üzeri	80	2,99 (0,66)
Aynı birimde çalışma	1-2 yıl ^a	123	2,92 (0,68)
	3-4 yıl ^b	59	2,74 (0,75)
	5 yıl ve üzeri ^c	91	3,06 (0,63)
Yönetici Olarak Çalışmak İsteme durumu	Evet	68	2,77 (0,70)
	Hayır	205	2,98 (0,68)

Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre iş doyum düzeyi karşılaştırıldığında; hemşirelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim, çalışılan birim, aynı hastanede çalışma süresi ve yönetici olarak çalışmak isteme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ($p>0,05$) tespit edildi (Tablo 3).

Hemşirelerin iş doyum ölçeği puan ortalamaları ile çalışma şekli karşılaştırıldığında da en düşük puan ortalamasının sürekli gündüz çalışan hemşirelerde (Ort=2,74; SS= 0,62), en yüksek puan ortalamasının bazen gece bazen gündüz çalışan hemşirelerde (Ort=2,99; SS=0,71) olduğu; bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0,05$); yapılan ileri analizde (Tukey HSD) bu farkın, puan ortalaması en yüksek olan bazen gece bazen gündüz çalışan hemşire grubundan kaynaklandığı belirlenmiştir (Tablo 3).

Hemşirelerin iş doyum ölçeği puan ortalamaları ile aynı birimde çalışma süreleri karşılaştırıldığında en düşük puan ortalamasının 3-4 yıl (Ort=2,74; SS=0.75), en yüksek puan ortalamasının 5 yıl ve üzeri (Ort=3,06; SS=0.63) deneyime sahip grupta olduğu ve gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Yapılan ileri analizde bu farkın, puan ortalaması en yüksek olan 5 yıl ve üzeri deneyime sahip hemşirelerden kaynaklandığı saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo 4. Hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları ile yöneticilerinin yönetsel yeterlilik düzeylerine ilişkin algıları arasındaki ilişki (N:273)

Hemşirelerin yöneticilerinin yönetsel yeterlilik düzeylerine ilişkin algıları		
	r	p
İş Doyumu	-0.12	0.042*

* $p<0,05$

Hemşirelerin iş doyum puan ortalaması ile sorumlu hemşirelere verdikleri yönetsel yeterlik puanları arasındaki ilişki incelendiğinde; hemşirelerin iş doyum puan ortalaması ile sorumlu hemşirelerin yönetsel yeterliklerini değerlendirmeleri arasında ters yönde, zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($r=-0,12$; $p<0,05$) belirlenmiştir (Tablo 4).

Tartışma

Sağlık hizmeti sunan takımın en etkin üyesi olarak görev yapan, hastalar ile en çok iletişim halinde olan hemşirelerin iş doyum, doğrudan sağlık hizmetlerinin kalitesine yansımaktadır. Bu nedenle, sağlık kuruluşlarının sayısal olarak en büyük insan gücünü oluşturan hemşirelerin iş doyum düzeylerini ve sunulan bakım hizmetinin kalitesini artırabilmede, yöneticilerinin yönetsel yeterliklerini nasıl algıladıkları ve iş doyumlarını etkileyen etmenleri belirlemek önemlidir. Bu amaca yönelik olarak yapılan çalışmada, bir il merkezi ve ilçelerindeki 11 kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin kişisel ve çalışma özelliklerinin diğer çalışmalarla benzerlik gösterdiği görülmektedir (Erken ve ark., 2015, Karakuş, 2011; Tilev ve Beydağ, 2014).

Hemşirelerin, servis sorumlu hemşirelerinin yönetsel yeterlilik düzeyini orta-yüksek düzeyde değerlendirdiği belirlenmiştir (Tablo 1). Alan yazında da servis sorumlu hemşirelerinin yönetsel yeterliklerini orta-yüksek olarak değerlendirdiği çalışmalar yer almaktadır (Doğu ve ark., 2017, Gunawan ve ark., 2018). Hemşirelerin bu kadar yüksek oranda yöneticilerini yeterli olarak değerlendirmelerinin servis sorumlu hemşirelerinin yönetsel olarak yeterli olmaları ile birlikte; hemşirelerin çoğunun yönetici olmak istememelerinden, yöneticilerin yaptığı işlevleri yeterli bulmalarından, kurumda karşılaştıkları örgütsel sorunlardan ve yönetsel bilgi, beceri ve yetkinliğe ilişkin bilgi eksikliğinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Hemşirelerin iş doyum ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde (Tablo 2); araştırmaya katılan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu görülmekte (ortalama=2,93; SS=0,69) olup bu bulgu alan yazındaki bazı araştırmalar tarafından da desteklenmektedir (Andriotti ve ark., 2017; Mousazadeh ve ark., 2018; Poursadeghiyan ve ark., 2016). Hemşirelerin iş doyum, sundukları hizmetlerin kalitesi başta olmak üzere, çalıştıkları kuruluşa bağlılıklarını, fiziksel ve duygusal sağlıklarını, işten ayrılmalarını ve meslektaşları ile ilişkilerini büyük ölçüde etkilemektedir. İş doyumunun birçok örgütsel süreci aynı anda etkilediği düşünüldüğünde, iş doyumun istenmeyen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Akbari ve ark., 2020; Mousazadeh ve ark., 2018).

Hemşirelerin iş doyumunu etkileyebilecek etmenlerden bazıları kişisel ve mesleki özellikleri olmaktadır (Tilev ve Beydağ, 2014). Araştırmada hemşirelerin iş doyum ölçeği toplam puan ortalamaları ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim, çalışılan birim, aynı hastanede çalışma süresi ve yönetici olarak çalışmayı isteme durumu gibi özellikleri ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$) (Tablo 3). Alan yazında benzer ve farklı şekilde hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin iş doyumunda etkili olmadığı veya etkili olduğu görülen çalışmalar bulunmaktadır (Tilev ve Beydağ, 2014). Hemşirelerin çalışma şekline göre iş doyum puan ortalamaları karşılaştırıldığında; bazen gece bazen gündüz çalışan hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarının en yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F=3,034$; $p<0,05$). Bu araştırmadan farklı olarak Chien ve Yick (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşirelerin vardiyalı çalışması iş doyumlarını olumsuz etkileyen etmenler arasında gösterilmiştir. Aynı şekilde Kundak ve arkadaşlarının (2015) yapmış olduğu çalışmada, sürekli gündüz çalışan hemşirelerde iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Vardiya sistemiyle çalışmanın kişilerin biyolojik ritimlerini bozarak yorgunluk, gerginlik ve kaygıya neden olabileceği (Chien ve Yick, 2016; Kundak ve ark., 2015) ve buna bağlı olarak iş doyumunu olumsuz etkileyeceği düşünüldüğünde, çalışmada elde edilen bu bulgu beklenmedik bir sonuç olarak

görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı ilde yer alan kamu hastanelerinde, hemşire nöbet çizelgesi hazırlanırken, herhangi bir sorun oluşturmuyorsa hemşirelere dört güne kadar nöbet izni verilebilme, bu durum hemşirelerin çoğunlukla nöbet yöntemiyle çalışmak istemelerine neden olmaktadır. Araştırmada, her gün işe gelen hemşireler uzun nöbet izinlerinden yararlanamamaları nedeniyle, iş doyumlarının olumsuz etkilendiği düşünülmektedir.

Hemşirelerin iş doyumunu ölçeceği toplam puan ortalamaları ile aynı birimde çalışma süreleri karşılaştırıldığında; en yüksek puan ortalamasının 5 yıl ve üzeri (ortalama=3,06, SS=0,63) deneyime sahip grupta olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p<0,05$) (Tablo 3). Boamah ve arkadaşlarının (2016) yapmış olduğu çalışmada, yeni mezun hemşirelerin iş doyumunu düşük bulunmuştur. Özşaker ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan araştırmada, hemşirelerin meslekte çalışma yılı arttıkça içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeylerinin arttığı belirlenmiştir. Ürdün'de Aiken ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise kıdemli hemşirelerin daha genç kadrolu hemşirelere göre çalıştıkları hastaneler hakkında daha iyimser bir görüşe sahip olabilecekleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla uyum göstermektedir. Hemşirelikte klinik uygulamada üstlenilen görevlere ilişkin yetkinliğin, ancak deneyimlerle olanaklı olması nedeniyle aynı klinikteki çalışma süresinin artmasının, hemşirelerin görevlerini benimsemesinde ve başarıyla yerine getirmesinde olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Erken ve ark., 2015). Hemşirelerin aynı birimde çalışma süreleri arttıkça, çalıştıkları alanda yeterlikleri artacağından, başarıma, tanınma, işte uzmanlaşma gibi iş doyumunu artıran temel etmenleri de olumlu yönde etkileyecektir (Ayaz ve Beydağ, 2014; Boamah ve ark., 2016). Ayrıca yeni mezun hemşirelerin çalışma alanlarında yeterli bilgiye sahip olmaması ve destek kaynaklarını etkin kullanamaması da iş doyumlarının düşük olmasının nedeni olarak düşünülmektedir.

Hemşirelerin birlikte çalıştıkları servis sorumlu hemşirelerinin yönetsel yeterliklerini değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde; hemşirelerin iş doyum puan ortalaması ile sorumlu hemşirelere verdikleri puanlar arasındaki ilişkinin ters yönde zayıf ve anlamlı bir ilişki ($p<0,05$) olduğu belirlenmiştir (Tablo 4). Araştırmadan elde edilen bu bulguya göre hemşirelerin, yöneticilerinin yönetsel yeterlilik düzeylerine ilişkin algıları yüksek olmasına karşın iş doyum düzeylerinin düşük olması düşündürücüdür. Atefi ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında ise yöneticilerinin yeterli deneyime sahip olmadığını, servislerde ortaya çıkan sorunları etkin şekilde yönetemediğini, destekleyici ve iş birlikçi olmadığını düşünen hemşirelerin iş doyum düzeyleri düşük bulunmuştur (Atefi ve ark., 2014). Yönetici hemşirelerin yöneticilik alanında yeterli bilgi ve beceriye sahip olması, personelinin işe karşı doyumunu artırmakta ve buna bağlı personel devir hızını azaltmakta, daha kaliteli ve etkin hizmet sunumunu sağlamaktadır (Bugajski ve ark., 2017; Gunawan ve Aunguroch, 2017). Servis sorumlu hemşiresinin yönetsel yeterliğinin yüksek olmasının, birlikte çalıştığı hemşirelerin iş doyumunu olumlu yönde etkilemesi beklenen bir durum olmaktadır (Kantanen ve ark., 2017). Bu araştırmadaki bulguların tersine, elde edilen bu durumun hemşirelerin iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyen başka kurumsal etmenlerin etkisinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Kurumsal etmenler olarak; maaş, ilerleme ve terfi, çalışma koşulu, personel yetersizliği gibi hemşirelerin iş doyumunu etkileyen birçok farklı değişkenden söz edilmektedir (Akinwale ve George, 2020). Bu nedenle hemşirelerin yöneticilerini yönetsel olarak yeterli değerlendirmiş olmalarına karşın, iş doyum puanlarında anlamlı artış olmaması diğer etmenlerin iş doyum üzerindeki etkisi olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca hemşirelerin yönetici hemşirelerine yüksek puan vermeleri, doğrulama yanlılığı davranışı göstererek anket sorularını yanıtlamış olabileceklerini düşündürmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucunda, hemşirelerin yöneticilerinin yönetsel yeterlilik düzeylerine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasında ters yönde zayıf bir ilişki olduğu; hemşirelerin sorumlu hemşirelerini yönetsel olarak yeterli buldukları halde iş doyum düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Buna göre hemşirelerin iş doyum düzeylerini artırmak için yöneticilerin yönetsel yeterlilikleri ile birlikte çalışma ortamı ve koşulları gibi iş doyumunu etkileyen diğer etmenlerin de göz önüne alınması; iş doyumunun artırılmasını sağlayacak çalışma ortamıyla ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması, hemşirelerin diğer meslektaşları tarafından daha çok desteklenmesi, kurumda var olan kaynakların etkin kullanılması konusunda cesaretlendirilmesi ve tüm süreçlerde hemşire katılımının daha fazla sağlanması önerilebilir.

Etik Kurul Onayı: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 01.08.2017 - Karar No: 5BECBC3BXD).

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Ethics Committee Approval: Erzincan Binali Yıldırım University Human Research Ethics Committee approval was obtained (Date: 01.08.2017 - Number: 5BECBC3BXD).

Conflict of Interest: Not declared.

Funding: None.

Informed Consent: Informed consent of the participants were obtained.

Kaynaklar

- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van den Heede, K. & Sermeus, W. (2013). Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 143-153. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.11.009>
- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A. & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: Does gender matter? *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 71-78. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Akinwale, O. E. & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71-92.
- Al Zamel, L. G., Lim Abdullah, K., Chan, C. M. & Piaw, C. Y. (2020). Factors influencing nurses' intention to leave and intention to stay: An integrative review. *Home Health Care Management & Practice*, 32(4), 218-228. <https://doi.org/10.1177/1084822320931363>.
- Yazıcı Altuntaş, S. (2014) İş doyumunu ve işten ayrılma niyeti. İçinde Ü. Tatar Baykal & E., Ercan Türkmen (Eds), *Hemşirelik hizmetleri yönetimi* (pp. 639-652). İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık.
- Andrioti, D., Skitsou, A., Karlsson, L. E., Pandouris, C., Krassias, A. & Charalambous, G. (2017). Job satisfaction of nurses in various clinical practices. *International Journal of Caring Sciences*, 10(1), 76-87.
- Atefi, N., Abdullah, K. L., Wong, L. P. & Mazlom, R. (2014). Factors influencing registered nurses perception of their overall job satisfaction: A qualitative study. *International Nursing Review*, 61(3), 352-360. <https://doi.org/10.1111/inr.12112>
- Ayaz, S. & Beydağ, K. D. (2014). Hemşirelerin iş yaşamı kalitesini etkileyen etmenler: Balıkesir örneği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 60-69. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2014.060>
- Baycan, A. (1985), Analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bogaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Boamah, S. A., Read, E. A. & Spence Laschinger, H. K. (2017). Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: A time-lagged study. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), 1182-1195. <https://doi.org/10.1111/jan.13215>
- Bugajski, A., Lengerich, A., Marchese, M., Hall, B., Yackzan, S., Davies, C. & Brockopp, D. (2017). The importance of factors related to nurse retention: Using the baptist health nurse retention questionnaire, part 2. *The Journal of Nursing Administration*, 47(6), 308-312. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000486>
- Chien, W. T. & Yick, S. Y. (2016). An investigation of nurses' job satisfaction in a private hospital and its correlates. *The Open Nursing Journal*, 10, 99-112. <https://doi.org/10.2174/1874434601610010099>
- Coomber, B. & Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44(2), 297-314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>
- Doğu, Ö., Karadaş, A. & Duran, S. (2017). Servis sorumlu hemşirelerinin yönetmel yeterlik düzeylerinin belirlenmesi: Balıkesir ve Sakarya örnekleri. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilim Dergisi*, 10(1), 54-64.
- Erken, S., Güntürkün, F., İncazlı, S. B., Kızıl, E. G. & Özkan, B. (2015). Hemşirelerin görevlerini bilme, benimseme ve yerine getirme durumları: İzmir örneği. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 12(3), 215-223. <https://doi.org/10.5222/HEAD.2015.215>
- Fragkos, K. C., Makrykosta, P. & Frangos, C. C. (2020). Structural empowerment is a strong predictor of organizational commitment in nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(4), 939-962. <https://doi.org/10.1111/jan.14289>
- George, E. & Zakkariya, K. A. (2018). *Psychological empowerment and job satisfaction in the banking sector*. [Springer link]. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-94259-9>
- Gunawan, J. & Aunguroch, Y. (2017). Managerial competence of first-line nurse managers: A concept analysis. *International Journal of Nursing Practice*, 23(1), 1-7. <https://doi.org/10.1111/ijn.12502>
- Gunawan, J., Aunguroch, Y. & Fisher, M. L. (2018). Factors contributing to managerial competence of first-line nurse managers: A systematic review. *International Journal of Nursing Practice*, 24(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/ijn.12611>
- Kantunen, K., Kaunonen, M., Helminen, M. & Suominen, T. (2017). Leadership and management competencies of head nurses and directors of nursing in Finnish social and health care. *Journal of Research in Nursing*, 22(3), 228-244. <https://doi.org/10.1177/1744987117702692>
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 46-57.
- Kooienga, S. A. & Carryer, J. B. (2015). Globalization and advancing primary health care nurse practitioner practice. *The Journal for Nurse Practitioners*, 11(8), 804-811. <https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2015.06.012>

- Kundak, Z., Taş, H. Ü., Keleş, A. & Eğicioğlu, H. (2015). Bir üniversite hastanesinde hemşirelik mesleğinde iş tatmini ve motivasyon. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 16(1), 1-10.
- Lorber, M. & Skela Savič, B. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian Medical Journal*, 53(3), 263-270. <https://doi.org/10.3325/cmj.2012.53.263>
- Lu, H., Zhao, Y. & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21-31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Ma, H., Chihava, T. N., Fu, J., Zhang, S., Lei, L., Tan, J. & Luo, Y. (2020). Competencies of military nurse managers: A scoping review and unifying framework. *Journal of Nursing Management*, 28(6), 1166-1176. <https://doi.org/10.1111/jonm.13068>
- Miltner, R. S., Jukkala, A., Dawson, M. A. & Patrician, P. A. (2015). Professional development needs of nurse managers. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 46(6), 252-258. <https://doi.org/10.3928/00220124-20150518-01>
- Moore, L. W., Sublett, C. & Leahy, C. (2016). Nurse managers' insights regarding their role highlight the need for practice changes. *Applied Nursing Research*, 30, 98-103. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.11.006>
- Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M. & Parvizy, S. (2018). Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. *BMC Research Notes*, 11(1), 1-5. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3913-5>
- Özşaker, E., Daştı, D., Kurcan, Ç., Özdemir, N. & Van Giersbergen, M. Y. (2020). Cerrahi hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(1), 81-92. <https://doi.org/10.26453/otjhs.509758>
- Park, S. & Lee, T. W. (2018). Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(2), 139-148. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
- Phillips, J., Palokas, M., Christian, R., Harris, J. & Hinton, E. (2021). Emotional intelligence in nurse managers as it relates to staff nurse job satisfaction and retention: A scoping review. *JBI Evidence Synthesis*, 19(12), 3238-3267. <https://doi.org/10.11124/JBIES-20-00299>
- Poursadeghiyan, M., Abbasi, M., Mehri, A., Hami, M., Raei, M. & Ebrahimi, M. H. (2016). Relationship between job stress and anxiety, depression and job satisfaction in nurses in Iran. *The Social Sciences*, 11(9), 2349-2355. <https://doi.org/10.36478/sscience.2016.2349.2355>
- Thulth, A. S. & Sayej, S. (2015). Selected organizational factors affecting performance of professional nurses in north west bank governmental hospitals. *Journal of Education and Practice*, 6(7), 100-110.
- Tilev, S. & Beydağ, K. (2014). Hemşirelerin iş doyum düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(3), 140 - 147.
- Watkins, A., Wagner, J., Martin, C., Grant, B., Maule, K., Resh, K., ... & Thompson, E. J. (2014). Nurse manager residency program: an innovative leadership succession plan. *Dimensions of Critical Care Nursing*, 33(3), 121-128. <https://doi.org/10.1097/DCC.0000000000000036>
- Warshawsky, N. & Cramer, E. (2019). Describing nurse manager role preparation and competency: findings from a national study. *Journal of Nursing Administration*, 49(5), 249-255. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000746>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire, *Industrial Relations Center*, University of Minnesota, Minneapolis.