

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**FARKLI KUŞAKLARDAKİ HEMŞİRELERİN
MESLEKTEN VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ
İLE İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ**

SEVDA ŞEN BEZİRCİ

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İZMİR-2012

DEU. HSI. MSc - 2009970093

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**FARKLI KUŞAKLARDAKİ HEMŞİRELERİN
MESLEKTEN VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ
İLE İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ**

**HEMŞİRELİKTE YÖNETİM
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

SEVDA ŞEN BEZİRCİ

Danışman Öğretim Üyesi: Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN

DEU. HSI. MSc – 2009970093

Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans programı öğrencisi Sevda ŞEN BEZİRCİ 'Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten Ve İşten Ayrılma Niyetleri İle İş Doyumlarının İncelenmesi ' konulu Yüksek Lisans tezini 20/06 /2012 tarihinde başarılı olarak tamamlamıştır.



BAŞKAN
Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN



ÜYE
Prof. Dr. Hülya OKUMUŞ



ÜYE
Doç. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER

YEDEK ÜYE
Doç. Dr. Candan ÖZTÜRK

YEDEK ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Hatice MERT

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

İÇİNDEKİLER DİZİNİ	i
TABLO DİZİNİ	iv
ŞEKİL DİZİNİ	v
KISALTMALAR	vi
TEŞEKKÜR	vii
ÖZET	1
ABSTRACT	3
1.GİRİŞ	5
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi.....	5
1.2. Araştırmanın Amacı.....	7
1.3. Araştırma Soruları.....	7
2. GENEL BİLGİLER	8
2.1. Kuşaklar.....	8
2.1.1. Kuşak Kavramı ve Tanımı.....	8
2.1.2. Kuşakların Sınıflandırılması.....	9
2.1.2.1. Sessiz Kuşak/Savaş Kuşağı.....	10
2.1.2.2. Büyük Bebek Patlaması Kuşağı.....	11
2.1.2.3. X Kuşağı.....	12
2.1.2.4. Y Kuşağı.....	14
2.2. İş Doyumu.....	18
2.2.1. İş Doyumu Kavramı, Tanımı ve Önemi.....	18
2.2.2. İş Doyumu İle İlgili Teoriler.....	19
2.2.2.1. Kapsam Teorileri.....	19
2.2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	19
2.2.2.1.2. Herzberg'in Çift faktör Teorisi.....	20
2.2.2.1.3. McClland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi.....	20

2.2.2.1.4. Alderfer'in ERG Teorisi.....	20
2.2.2.2. Süreç teorileri.....	21
2.2.2.2.1. B.F.Skinner'ın Davranış Şartlandırması Teorisi.....	21
2.2.2.2.2. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	21
2.2.2.2.3. Lawler-Porter'ın Beklenti Teorisi.....	22
2.2.2.2.4. Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	22
2.2.2.2.5. Locke'un Amaç Teorisi	23
2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	23
2.3. İşten Ayrılma ve Ayrılma Niyeti.....	34
2.3.1. Ayrılma Niyeti Kavramı İle İlgili Modeller.....	35
2.3.2. Meslekten Ayrılma Niyeti.....	39
2.3.3. Ayrılma Niyeti ve İş Doyumu İlişkisi.....	40
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	43
3.1. Araştırmanın Tipi.....	43
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	43
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	43
3.4. Araştırmanın Değişkenleri.....	44
3.5. Veri Toplama Yöntemi.....	44
3.6. Veri Toplama Araçları.....	44
3.6.1. Sosyodemografik, Çalışma Özellikleri, Meslekten ve İşten Ayrılma Niyeti Soru Formu (EK-1).....	45
3.6.2. İş Doyum Ölçeği Soru Formu (EK-2).....	45
3.7. Araştırma Planı ve Takvimi.....	47
3.8. Verilerin Değerlendirilmesi.....	47
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	47
3.10. Etik Kurul Onayı.....	48
4. BULGULAR.....	49
4.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	49
4.2. Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetleri ve Kuşak Farklılıklarına İlişkin Bulgular....	51

4.3. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetleri ve Kuşak Farklılıklarına İlişkin Bulgular.....	53
4.4. Hemşirelerin İş Doyumları ve Kuşak Farklılıklarına İlişkin Bulgular.....	55
5. TARTIŞMA.....	59
5.1. Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetleri ve Kuşaklar Arası Farklılıklar.....	59
5.2. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetleri ve Kuşaklar Arası Farklılıklar.....	61
5.3. Hemşirelerin İş Doyumu ve Kuşaklar Arası Farklılıklar.....	63
5.3.1. Genel İş Doyum.....	63
5.3.2. Bireysel Faktörler.....	66
5.3.3. Kişilerarası İlişkiler.....	67
5.3.4. Kontrol/Otonomi.....	68
5.3.5. Fiziksel Koşullar.....	69
5.3.6. İşletme Politikaları.....	70
5.3.7. Ücret.....	71
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
6.1. Sonuç.....	74
6.2. Öneriler.....	75
7. KAYNAKLAR.....	77
8. EKLER.....	95
EK-1. Sosyodemografik, Çalışma Özellikleri, Meslekten ve İşten Ayrılma Niyeti Soru Formu.....	95
EK-2. İş Doyum Ölçeği Soru Formu.....	96
EK-3. Araştırma Uygulama İzinleri.....	97
EK-4. İş Doyum Ölçeği Kullanım İzni.....	100
EK-5. Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul Kararı.....	102
EK-6. Özgeçmiş.....	104

TABLO DİZİNİ

Tablo 1. Kuşakların Zaman Dilimleri ve Tarihsel Gelişmeler.....	10
Tablo 2. Kuşakların Kişisel ve Yaşam Biçimi Özellikleri.....	16
Tablo 3. Kuşakların İşyeri Özellikleri.....	17
Tablo 4. Hemşirelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	25
Tablo 5. Türkiye’de Yapılan Bazı Çalışmalarda Yaş ve İş Doyumu İlişkisi	27
Tablo 6. Bu Çalışma İle Aynı İş Doyum Ölçeğinin Kullanıldığı Çalışma Sonuçları.....	29
Tablo 7. Hastanelere ve Kuşaklara Göre Örnekleme Alınan Hemşire Sayıları.....	44
Tablo 8. İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarının Madde Dağılımı ile Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları.....	46
Tablo 9. Araştırma Planı ve Takvimi.....	47
Tablo 10. Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımları.....	49
Tablo 11. Hemşirelerin Çalışma Durumuna İlişkin Özelliklerine Göre Dağılımları	50
Tablo 12. Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetine Göre Dağılımları	51
Tablo 13. Kuşaklara Göre Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırılması...52	
Tablo 14. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetine Göre Dağılımları.....	53
Tablo 15. Kuşaklara Göre Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırılması.....	54
Tablo 16. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	55
Tablo 17. Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin İş Doyumu Düzeylerine Göre Dağılımları.....	56
Tablo 18. Kuşaklara Göre Hemşirelerin İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	57
Tablo 19. Aynı İş Doyum Ölçeğinin Kullanıldığı Araştırmalarda İş Doyumu ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	64

ŞEKİL DİZİNİ

Şekil 1. Genel Hemşire Ayrılma Modeli.....	35
Şekil 2. Ayrılma Niyetinin Belirleyicileri, Özellikleri ve Sonuçları Arasındaki Varsayımsal İlişkiler.....	37

KISALTMALAR

OECD : Organization for Economic Co-operation and Development

NEXT : Nurses' Early Exit Study

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim süresince; tez danışmanlığımı üstlenerek çalışmanın her aşamasında bilgisini, zamanını ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN'a, ders aşamasında değerli katkılar sağlayan Doç. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER'e ve diğer hocalarıma, değerli zamanlarını ayırarak tez çalışmasına katılan tüm meslektaşlarıma, her türlü desteği sağlayan aileme, tüm sabır ve emeğiyle her koşulda yanımda olan eşim Gökhan BEZİRCİ'ye ve annelerinin kendileri ile geçirmesi gereken saatlerden zorunlu olarak fedakarlık eden hayattaki en değerli varlıklarım olan kızlarım Nesrin Zümra BEZİRCİ ile Sevdıye Selin BEZİRCİ'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Sevda ŞEN BEZİRCİ

ÖZET

FARKLI KUŞAKLARDAKİ HEMŞİRELERİN MESLEKTEN VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ İLE İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

Sevda ŞEN BEZİRCİ

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

sevdasen78@hotmail.com

Amaç: Yönetici hemşirelerin, işten ayrılmaları önlemek için yapacakları planlamalara yol gösterici bilgiler sağlamak üzere yapılan bu çalışmanın amacı, farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile iş doyumlarının incelenmesidir.

Gereç ve Yöntem: Bu araştırma, Nisan- Haziran 2011 tarihleri arasında İzmir ili sınırları içinde yer alan bir üniversite ve iki Sağlık Bakanlığı hastanesinde çalışan; Büyük Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964 doğumlular), X Kuşağı (1965-1980 doğumlular) ve Y Kuşağı'nı (1981-2000 doğumlular) temsil eden 973 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri, sosyo-demografik, çalışma özellikleri ve ayrılma niyeti soru formu ile İş Doyum Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistikler, ki-kare analizi, bağımsız gruplarda tek yönlü varyans analizi (ileri analiz olarak Tukey HSD) kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin , %5.3'ü Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda, %50.5'i X Kuşağı'nda ve %44.2'si Y Kuşağı'ndadır. Y Kuşağı'nın meslekten ve işten ayrılma niyetleri Büyük Bebek Patlaması ve X Kuşağı'ndan daha yüksek iken; Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nın genel iş doyum ve altı alt boyut doyum düzeylerinin X ve Y Kuşağı'ndan daha yüksek olduğu bulunmuştur. X Kuşağı'nın ise, ücret alt boyutunda en düşük doyum düzeyine sahip olduğu saptanmıştır.

Sonuç: Araştırmada, Y Kuşağı hemşirelerinin meslekten ve işten ayrılma niyetleri; Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nın ise iş doyum düzeyleri diğer kuşaklardan yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin kurumda ve meslekte kalmalarını sağlayacak ve iş doyumlarını arttıracak stratejilerin belirlenmesinde bu özelliklerin dikkate alınması önerilmiştir.

Anahtar Szckler: Kuşaklar, Hemşirelik, Ayrılma Niyeti, Meslekten Ayrılma, İşten Ayrılma, İş Doyum.

ABSTRACT

THE EXAMINATION OF THE INTENTION TO LEAVE PROFESSION AND THE ORGANIZATION WITH JOB SATISFACTION OF THE NURSES FROM DIFFERENT GENERATIONS

Sevda ŞEN BEZİRCİ

Dokuz Eylul University, Faculty of Nursing

sevdasen78@hotmail.com

Objective: The purpose of this study is to examine the intention to leave the profession and the organization of the nurses from different generations and their job satisfaction.

Method: This study was performed between April-June 2011, with 973 nurses representing the Baby Boomers Generation (born between 1946-1964), X Generation (born between 1965-1980) and Y Generation (born between 1980-2000) who work in an university hospital either two Health Ministry hospitals located in Izmir. The data were collected via questionnaire form composed of social-demographic, work properties and intention to leave form and job satisfaction scale were used. The descriptive statistics, chi-square analysis, independent groups one way variance analysis (Tukey HSD for post-hoc analysis) were used to analyze the data.

Results: Among the nurses who participated to the study the 5.3% were in Baby Boomers, 50.5% were in X Generation and 44,2% were in Y Generation. The intention to leave the profession and the organization was higher in Y Generation compared to those of both Baby Boomers and X Generation while the job satisfaction and six sub-dimensions of job satisfaction were higher in Baby Boomers comparing to those of both X and Y Generation. But, salary sub- dimension of job satisfaction was the lowest in X Generation.

Conclusion: In the study, the intentions to leave profession and the organization of Y Generation; but job satisfaction levels of Baby Boomers were higher from the other generations. Consideration of these features is suggested to determine the strategies which will provide to stay the organization and profession and increase job satisfaction of the nurses.

Key Words: Generations, Nursing, Turnover Intention, Intent to Leave Profession, Intent to Leave Job, Job Satisfaction.

1.GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Hemşire eksikliği tüm dünyayı ilgilendiren bir sorun haline gelmiştir (Liou, 2009). Ülkemizde de hemşirelerin sayısal yetersizliği önemli bir sorundur. OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) Sağlık Raporu 2011 verilerine göre, Türkiye’de 1000 kişiye düşen hemşire sayısı 1.45’dir. Bu oranın OECD’ye üye ülkelerin ortalamasının altında biri kadar olduğu görülmektedir (OECD, <http://stats.oecd.org>).

Dünyada da, hemşire eksikliği sorununda en önemli faktörlerden birisinin yüksek iş gücü devri olduğu belirtilmektedir. İş gücü devri, hemşirelerin çalıştıkları kurumda yer değiştirmesi, işi bırakması, herhangi bir iş için çalıştığı kurumdan ayrılması ya da hemşirelik mesleğini bırakma olarak tanımlanmaktadır (Hayes ve ark., 2006). İş gücü devri, çok aşamalı bir tutum, davranış ve çekilme sürecidir: hemşireler önce birimlerinden ayrılır, daha sonra kurumlarından ve son olarak da mesleklerinden. İşten ayrılma niyetinin, işten ve meslekten ayrılmanın güçlü bir göstergesi olduğu bilinmektedir (Flinkman ve ark., 2010; Irvine ve Evans, 1995).

Yapılan çalışmalar, iş doyumunun, hemşirenin bir kurumda kalma ya da ayrılma davranışında önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir (Griffeth ve ark., 2000; Larrabee ve ark., 2003). Hemşirelerin genel olarak mesleklerinden memnun olmalarına rağmen, birçoğunun düşük iş doyumunu nedeniyle %38-%60 oranında işlerini değiştirdikleri rapor edilmiştir (Kuokkanen ve ark., 2003). Konu ile ilgili araştırmalar, çalışma koşullarından memnuniyetin düşük olması ve iş doyumsuzluğunun hemşirelerin işten ayrılma niyetini arttırdığını göstermektedir (Irvin ve Evans, 1995; Strachota ve ark., 2003).

Sağlık kuruluşları, yüksek devir hızlarını yönetmek için çeşitli stratejiler kullanmaktadır. Ancak problemin asıl nedenine yönelik olmayan önlemlerle kalıcı çözümler üretilmemektedir. İş devir sorununa etkili stratejiler geliştirebilmek için onun nedenlerini iyi tanımlamak gerekir (Strachota ve ark., 2003). Hemşirelerin ayrılma nedenlerinin çeşitliliği, her hemşirenin iş ile ilgili gereksinimlerinin, değerlerinin ve ayrılma nedenlerinin

anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Bu zorluğu aşma yöntemlerinden birisi, değerler ve ayrılma nedenlerinin, farklı hemşire kuşakları gibi, belirli gruplara ayrılarak incelenmesidir (Le Vasseur ve ark., 2009; Takase ve ark., 2009).

Her kuşak, üyelerinin; değerlerini, tutumlarını, beklentilerini, kariyer hedeflerini ve iş ahlaklarını şekillendiren ortak olay ve deneyimleri paylaşır (Duchsher ve Cowin, 2004; Hu ve ark., 2004; Sherman, 2006; Smola ve Sutton, 2002). Dolayısıyla kuşak özellikleri, kişilerin işten ayrılma niyetlerini de etkilemektedir. Yaşlı ve genç hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin karşılaştırıldığı bir çalışmada, genç kuşağın yaşlı kuşağa göre işlerini bırakma eğiliminin daha fazla (Leiter ve ark., 2009) olduğunun belirlenmesi, kuşak özelliklerinin işten ayrılmalarda belirleyici etkenlerden biri olduğunu göstermektedir. Ayrıca bir başka çalışmada, iş doyumsuzluğunun genç kuşakta en önemli ayrılma nedeni olduğu (Le Vasseur ve ark., 2009) belirtilmektedir.

Flinkman ve arkadaşlarının (2010), meslekten ayrılma niyeti ile ilgili yaptıkları 31 çalışmayı içeren literatür incelemesinde genç hemşirelerin meslekten ayrılmayı planladıkları ve iş doyumsuzluğunun meslekten ayrılma niyetini etkileyen değişkenlerden biri olduğu belirtilmektedir. İşten ve meslekten ayrılma niyetinin incelendiği bir başka çalışmada da işten ve meslekten ayrılma niyetinin yaş ve iş doyumu ile ilişkili (Simon ve ark., 2010) olduğunun bulunması önceki çalışmaları destekler niteliktedir. Ayrıca bu çalışmada meslekten ayrılma niyetinin kişisel özellikler ve iş-özel hayat dengesiyle, işten ayrılma niyetinin ise kurumsal liderlik ve çalışma ortamı ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Yurtdışı literatürde, hemşirelerde iş gücü devri ile ilgili araştırmaların çoğu işten ayrılma ile ilgilidir; meslekten ayrılma niyetini inceleyen çok az çalışma vardır (Hayes ve ark., 2006). Dünyada hemşirelikte kuşaklar ve kuşak özelliklerinin, işten ayrılma niyeti ve iş doyumu üzerine etkisini inceleyen bazı araştırmalar olmasına rağmen (Apostolidis ve Polifroni, 2006; Farag, 2008; Leiter ve ark., 2009; McNeese-Smith ve Crook, 2003; Wilson ve ark., 2008) ülkemizde bu konuya ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Ülkemizde de hemşirelerde görülen yüksek ayrılma oranları ve bunun ortaya çıkardığı sorunlar, son yıllarda yönetici hemşirelerin en önemli konularından birisi olmuştur.

Ülkemizde yüksek devir hızları karşısında yönetici hemşirelerin sıkça yaptıkları değerlendirme “işten ayrılmanın, bir yeni kuşak davranış modeli olduğu” şeklindedir. Bu değerlendirmenin ülkemiz hemşireleri için gerçekliğinin anlaşılması ve genç kuşak hemşireleri diğer kuşaklardan ayıran özelliklerin bilinmesinin; hemşirelerin işten ve meslekten ayrılmalarını önleme stratejilerinin geliştirilmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile iş doyumlarını incelemek amacıyla yapılmıştır.

1.3.Araştırma Soruları

1. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ayrılma niyetleri arasında fark var mıdır?
2. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ayrılma niyetleri arasında fark var mıdır?
3. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin, genel iş doyum düzeyleri ile iş doyumunu alt boyutları (işletme politikaları, bireysel faktörler, fiziksel koşullar, kontrol/otonomi, ücret ve kişilerarası ilişkiler) arasında fark var mıdır?

2.GENEL BİLGİLER

2.1. Kuşaklar

2.1.1.Kuşak Kavramı ve Tanımı

Kuşak kavramı ilk olarak; 1929 yılında yayınlanan “ Kuşaklar Sorunu” adlı makalede, sosyal ve düşünsel hareketlerin yapısını anlamada kuşakların önemini vurgulayan Alman sosyolog Karl Mannheim (1893-1947) tarafından ele alınmıştır. Mannheim kuşak kavramını, “somut grup” (üyelerin birbiri hakkında herhangi bir bilgiye, zihinsel ya da fiziksel yakınlığa sahip olmadığı) olarak değil de; toplumdaki bir bireyin sınıfsal konumuna benzer “ sosyal konum” olarak tanımlamaktadır (Carver ve Candela, 2008; Parry ve Urwin, 2010).

Mannheim, bir toplumda bir kuşağın varlığından söz edebilmek için beş özelliğin olması gerektiğini ileri sürmektedir: (1) kültürel süreç içinde yeni katılımcıların ortaya çıkması; (2) eski katılımcıların sürekli yok olması; (3) bir kuşağın üyelerinin tarihsel süreçte zamansal olarak sadece belirli bir bölümüne katılabilmesi, (4) kültürel mirasın iletilmesi, ve (5) kuşaktan kuşağa geçişin sürekli olması (Parry ve Urwin, 2010).

Mannheim ve ondan sonraki araştırmacılara göre, tarihsel zamanda ortak bir konuma ve bu tarihsel zaman içinde ortak yaşam deneyimlerine sahip olmak; kuşak kavramının iki önemli bileşenidir (Carver ve Candela, 2008; Parry ve Urwin, 2010).

Kuşak kelimesi, Türk Dil Kurumu’nun Büyük Türkçe Sözlüğü’nde; yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu şeklinde tanımlanmaktadır (<http://tdkterim.gov.tr/bts/>).

Literatürde ise kuşak kelimesi; demografik eğilimler, tarihsel olaylar, halk kahramanları, eğlence kültürü ve ilk iş deneyimleri gibi önemli yaşam deneyimlerini paylaşan, aynı genel zaman aralığı içinde doğan insanlar anlamına gelmektedir (Turner, 1998; Bradford ve Raines, 1992; Strauss ve Howe, 1991).

2.1.2. Kuşakların Sınıflandırılması

Bir birey doğduğunda, belirli bir zaman aralığında doğan tüm bireylerin oluşturduğu bir grubun parçası olur. Belirli yıllara yayılmış olan bu zaman dilimi, belirli bir kuşağın sınıflandırılmasında kullanılır (Delahoyde, 2009).

Ancak kuşaklar sınıflandırılırken, bir kuşağın ne zaman bittiği ve bir diğerinin ne zaman başladığıyla ilgili kesin bir bilgi yoktur. Her yazar, kuşakları kendi deneyimlerinden yola çıkarak sınıflandırmıştır (Manion, 2009).

Literatür incelendiğinde; kuşakların başlangıç ve bitiş tarihleri ile ilgili olarak 1-3 yıl arası farklılık ve bir kuşak ile diğer kuşak arasında ortalama 15-20 yıllık bir zaman dilimi olduğu gözlenmiştir. Yıllarla ilgili çeşitli varyasyonlar olmasına rağmen, literatürde günümüzde dört kuşağın varlığından söz edilmektedir: Sessiz Kuşak/Savaş Kuşağı, Büyük Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı/Milenyum Kuşağı (Applebaum, 2005; Chen ve Choi, 2008; Jurkiewicz ve Burr Bradley, 2002; Mc Neese-Smith ve Crook, 2003; Takase ve ark.. 2009; Zemke ve ark., 2000).

Ayrıca literatürde kuşaklar ile ilgili kaynakların; hepsinin yabancı ve Amerikan kültürünü yansıtan kaynaklar olduğu görülmektedir. Türk kültürü için kuşakları inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır.

Kuşakların zaman dilimleri ve her bir kuşakta dünyada ve Türkiye’de gerçekleşen tarihsel gelişmeler Tablo 1’ de gösterilmektedir.

Tablo 1. Kuşakların Zaman Dilimleri ve Tarihsel Gelişmeler

	1922-1945*	1946-1964*	1965-1980*	1981-2000*
	Sessiz Kuşak/ Savaş Kuşağı	Büyük Bebek Patlaması Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı / Milenyum Kuşağı
Dünya**	II. Dünya Savaşı Ekonomik buhran	İnsan hakları hareketleri	Petrol krizi 68 kuşağı	Körfez Savaşı 9/11 çalışma saatleri
Türkiye**	Cumhuriyet dönemi	İhtilal Çok partili dönem	Sağ-sol çatışmaları	Terör Refah ve kriz dönemleri

* Hammil G. Mixing and managing four generations of employees. 2005.
<http://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm>

** Topçuoğlu C. İyi de kim bu Y'ler?, Ağustos 2007.
<http://www.rd.org.tr/ayinsozu/AyinSozuAgustos.pdf>

2.1.2.1. Sessiz Kuşak/Savaş Kuşağı (The Veterans/The Traditionalist/Silents)

Sessiz Kuşak üyeleri 1925 ve 1945 yılları arasında doğmuştur ve günümüzde 67-87 yaş aralığındadır. Büyük Buhran (Ekonomik Kriz) ve II. Dünya Savaşı sırasında doğan bu kuşak üyelerinin erken çocukluk dönemleri büyük bir ekonomik sıkıntı içerisinde geçtiğinden (Zemke ve ark., 2000); bu kuşak sadakat, sıkı çalışma ve herkesin iyiliği için fedakarlık etme gibi güçlü değerlerle büyümüştür (Lancaster ve Stillman, 2002).

Bu kuşaktaki bireyler erken yaşta evlenip çocuk sahibi olmuşlardır. Dolayısıyla bu kuşaktakilerin çoğu lise eğitimlerini dahi bitirmemiştir ve çok azı üniversiteye gitmiştir. Bu kuşak kadınlarının eğitilmiş olmasının herhangi bir getirisi olmadığından; okula devam edenler çoğunlukla erkektir (Delahoyde, 2009).

Çocukluk ve gençlik yıllarında yaşanan sıkıntılar bu kuşağın iş dünyasına bakışını etkilemiştir (Carver ve Candela, 2008). Günümüzde Sessiz Kuşak sadık, otoriteye saygılı ve disiplinli ekip üyesi özelliklerine sahip işgücü olarak tanımlanmaktadır ve bu kuşağın sıkı çalışma, fedakarlık ve kıdeme odaklı ödüllendirilme beklentisi vardır (Hatfield, 2002).

Sessiz kuşak üyeleri endüstri çağından bilişim çağına çok hızlı bir değişim yaşamışlardır. Literatür bu kuşağın teknolojiden uzak büyümesine rağmen; teknolojiyi kullanmaya istekli olduğunu ve kullanabildiğini belirtmektedir (Delahoyde, 2009).

2.1.2.2. Büyük Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers)

Günümüzde 48 ve 66 yaş aralığında olup 1946 ve 1964 yılları arasında doğan bu kuşak üyeleri; II. Dünya Savaşı sonrasında, doğum oranında patlama yaşanması nedeniyle “Boomers” olarak adlandırılmış ve hayattan en iyiyi beklemenin hakları olduğu düşüncesiyle büyümüşlerdir (Kupperschmidt, 2000). Çünkü bu kuşağa, savaş sonrasında refaha ulaşan aileleri tarafından kendilerinden önceki hiçbir kuşağın sahip olamadığı daha iyi bir hayat sağlanmaya çalışılmıştır (Lavoie-Trambley ve ark., 2006). Bu nedenle bu kuşak üyelerinin eğitimleri de desteklenmiş ve birçoğu okula devam etmiştir (Delahoyde, 2009).

Büyük Bebek Patlaması Kuşağı, Sessiz Kuşak gibi güçlü iş ahlakına sahiptir; iyi çalışma sonrasında tanınmaya, saygı görmeye, ödüllendirilmeye (Zemke, ve ark., 2000; Lavoie-Trambley ve ark., 2006) ve birbirine bağlı bir ekibin üyesi olmaya (Dols ve ark., 2010) büyük değer verirler. Bu kuşaktakiler; iyimserdir (Dols ve ark., 2010). Wong ve arkadaşlarının (2008) çalışmasına göre bu kuşak üyelerinin, genç kuşak üyelerinden daha iyimser oldukları belirtilmektedir.

Bu kuşaktakilerin rekabet güçleri yüksektir (Lavoie-Trambley ve ark., 2006; Dols ve ark., 2010). İş kişisel tatmin ve öz değerleriyle özdeşleştiren işkolikler olarak tanımlanırlar (Cordeniz, 2002; Duchscher ve Cowin, 2004; Kupperschmidt, 2000). Bu kuşağın iş ve yoğun rekabet takıntısı işkolik oldukları kadar bencil, yargılayıcı, iradeli ve kendine aşırı güvenen bireyler olmalarına sebep olmuştur (Delahoyde, 2009).

Bu kuşak üyeleri için başarılı olmanın anahtarı; işe erken gelip işten geç çıkarak görünürlük kazanmaktır (Bradford ve Raines, 1992; Hatfield, 2002; Lancaster ve Stillman, 2002). Ayrıca kariyerlerinde ilerleyebilmek için işin hakkını vermeleri gerektiğine inanırlar (Zemke ve ark., 2000).

Bu kuşaktakilerin siyasi, dini ve iş liderlerinin zayıflıklarına tanık olmaları, otorite ve sosyal kurumlara karşı saygı ve sadakat eksikliği hissetmelerine sebep olmuştur (Kupperschmidt, 2000).

Büyük Bebek Patlaması Kuşağı teknolojiden uzak olarak büyüse de, rekabetçi ruhları nedeniyle teknolojiyi öğrenmeye isteklidirler. Bu kuşak için teknoloji; daha verimli olmak kadar daha fazla boş zamana sahip olmak demektir (Delahoyde, 2009).

Blazeviciene ve Jakusovaite'in (2007) yaşam kalitesi ve öncelikli değerler ilişkisi ile ilgili yaptıkları çalışmada, bu kuşak hemşireleri için hayattaki temel değerlerin aile güvenliği, huzur ve başarı duygusu olduğu saptanırken; gerçek dostluk, eşitlik, zevkli ve lüks yaşamın oldukça önemsiz olduğu; bir kişide olması gereken en önemli değerlerin ise dürüstlük, beceri ve sorumluluk olduğu saptanmıştır.

Büyük Bebek Patlaması Kuşağı hemşirelerinin hayat sloganı aşktır. Bu kuşak hemşireleri kendilerini nazik ve düşünceli olarak tanımlamaktadır. Sahip oldukları olumsuz özellikler şüpheli, acımasız ve bencil olmak; olumlu özellikler ise ilkeli ve bakım konusunda uzman olmaktır. Ayrıca bu kuşak hemşireleri otoriteye ve kurumlarına karşı sadık ve saygılıdır (Hu ve ark., 2004).

2.1.2.3. X Kuşağı (Generation X/ Gen X/ Gen Xers)

X Kuşağı üyeleri, 1965 ve 1980 yılları arasında doğmuştur ve günümüzde 32 -47 yaş aralığındadırlar. Bu kuşak Challenger Faciası, Berlin Duvarı'nın yıkılışı gibi tarihsel olaylara tanıklık etmiştir (Delahoyde, 2009). X Kuşağı, Savaş Sonrası Kuşağı'nın geleneksel aile yapısının aksine; boşanma oranlarının %40'lara çıktığı dönemlerde tek ebeveynin olduğu ya da her iki ebeveynin de çalıştığı; okuldan sonra boş bir eve geldiklerinden "latch-key kids" olarak da adlandırılmaktadır (Kupperschmidt, 2000). Bu kuşağın çocukları; aşırı müsamahakar korumasız bir aile yapısı içinde (Kupperschmidt, 2000), yetişkin odaklı, giderek agresifleşen (Zemke ve ark., 2000) ve hızlı teknolojik değişimlerin yönlendirdiği (Kupperschmidt, 1998; Weston, 2006) sosyal bir çevrede büyümüşlerdir.

Bu kuşak üyelerinin aile içi tartışmalarda, eşit katılımcı olmalarına izin verilmiştir. Böylece erken yaşta konuşmalara katılmayı, görüşlerini savunmayı öğrenmişler ve

görüşlerinin dikkate alınmasını beklemişlerdir. Sonuç olarak zeki, becerikli, saygılı olmayı ve kendi kendilerini yönetmeyi öğrenmişlerdir (Hicks ve Hicks, 1999; Lancaster ve Stillman, 2002).

Bu yaşam deneyimleri ve ailelerinin işlerinde başarılı olmak adına uzun saatler boyunca çalışmaları (Hicks ve Hicks, 1999) X Kuşağına; aileyle evde zaman geçirmenin az para kazanmak anlamına gelse de daha değerli olduğu (Delahoyde, 2009); dolayısıyla iş hayatının ve özel hayatın dengede olması gerektiği inancını aşmıştır (Kupperschmidt, 2000). Bu sebeptir ki bu kuşak üyeleri, bir önceki kuşak gibi kuruma karşı aynı bağlılığı göstermezler (Delahoyde, 2009). Ne kuruma ne de işe; kendi kariyer hedeflerine sadıktırlar (Tulgan, 2000). Kariyerleri için bir kurumda uzun vadeli çalışma beklentileri yoktur (Lancaster ve Stillman, 2002; Raines, 1997; Tulgan, 1997).

Swearingen'in (2004) çalışma sonuçlarına göre; X Kuşağı hemşirelerinin işe karşı "uzun vadeli bağlılık" göstermediği ve "çalışma ortamından hoşlanmazsa kurumdan ayrılacağı" belirtilmektedir.

X Kuşağı, Sessiz Kuşak'ın aksine ilişkilerde resmiyeti sevmez (Tulgan, 2000). Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nın aksine işkolik bir yaşam tarzı yerine işlerinde eğlenceyi tercih ederler (Strauss ve Howe, 1991; Tulgan, 2000). Bu nedenle kurumsal yaşama karşı çok az saygı duyar ve sık sık otoriteyi ve mevcut durumu sorgularlar (Walker ve ark., 2006). Yöneticiler, X Kuşağı için rehberdir. Bu kuşak, bilgili, hayalci ve yaratıcı yöneticiler ile çalışmaktan daha memnundurlar (Kupperschmidt, 1998; Weston, 2001). Bu kuşaktakiler, ne bir ekip üyesidir ne de riske giren kişidir (Zemke ve ark., 2000). Bu özelliklerinden dolayı Büyük Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı'nı zayıf iş ahlakına sahip olarak nitelendirir (Walker ve ark., 2006).

X Kuşağı, teknoloji ile erken yaşta tanıştığından teknolojik açıdan yeterli bilgiye sahiptir, aynı anda birçok işi yürütebilir ve değişime iyi uyum sağlarlar (Johnson ve Romenello, 2005). Teknoloji kullanımı bu kuşakta anında cevap alma ve tatmin olma beklentisi yaratmıştır (Weston, 2001).

X Kuşağı hemşirelerinin hayat sloganları "güç"tür. Bu kuşak hemşireleri kendilerini zorlu, iyimser ve kendine güvenen bireyler olarak tanımlamakta ve kurumdan daha çok yöneticiye sadakat gösterdiklerini belirtmektedirler (Hu ve ark.,2004).

Bu kuşak hemşireleri; onların yaratıcılıklarına, uzmanlıklarına değer veren iş ortamlarını tercih eder, ekip içinde ve katkılarını cesaretlendiren ortamlarda çalışmak isterler. Yaşamak için çalışırlar ve çalışma ortamlarından memnun olmazlarsa ayrılırlar. (Kupperschmidt, 1998).

Santos ve Cox (2000) hemşirelerle yaptıkları çalışmada, Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nın X Kuşağı'nı bencil, bağılıktan yoksun ve kibirli olarak algıladıklarını belirtmektedir.

2.1.2.4. Y Kuşağı/Milenyum Kuşağı (Generation Y/Millennial Generation)

Y Kuşağı üyeleri, 1981 ve 2000 yılları arasında doğmuştur ve günümüzde 12-31 yaş aralığındadır. Bu kuşak Körfez Savaşının, 11 Eylül gibi terör saldırılarının, doğal afetlerin yaşandığı; internet ve cep telefonlarının tüm dünyada yaygınlaştığı (Downing, 2006); şiddet ve uyuşturucunun günlük hayatın gerçeği olduğu (Sherman, 2006) bir dönemde büyümüşlerdir.

Y Kuşağı çocuklarıyla beraber ebeveyn denetimi, yeni bir anlam kazanmış ve toplumsal olayların sonucunda bu kuşak, tarihin en çok korunan kuşağı olmuştur. Aileleri emniyetli ve güvenli bir ortam yaratırken, çocukları ile yakın ilişkiler geliştirmişlerdir (Sherman, 2006). Y Kuşağı'nın %60 kadarı her iki ebeveyni de çalışan evlerde büyümesine rağmen; X Kuşağı'nın aksine aileleri tarafından altyapıları hazırlanacak şekilde desteklenmişlerdir. Bu kuşağın çocuklarının bakımları, okul öncesi ve okul sonrası programları, hatta piyano derslerine kadar her şeyleri son derece planlıdır (Weston, 2006).

İnternet aracılığıyla da tüm zamanların en çok seyahat eden kuşağı olarak; farklı ülkelerin Y Kuşaklarının birbirine uygun yaşam deneyimleri, önceki kuşaklardan daha çok birbirine benzeyen değer ve bakış açıları vardır (Howe ve Strauss, 2000).

Zemke ve arkadaşlarına (2000) göre, Y Kuşağı ideal bir iş gücüdür. Bu kuşak; Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nın iş ahlakının, Sessiz Kuşak'ın sadakat ve disiplininin, X Kuşağı'nın da teknolojik yeteneklerinin harmanlandığı bir kuşaktır (Lavoie-Tremblay ve ark., 2008; Hicks ve Hicks, 1999).

Y Kuşığı'nın diğer kuşaklardan en önemli farkı teknoloji meraklısı bir kuşak olmasıdır. Bu kuşak, teknolojik bir dünyanın içine doğmuştur, teknoloji ve bilgisayarlar hayatlarının bir parçasıdır. Sadece iletişim için değil, hızlı bir şekilde bilgiye ulaşmak ve birçok işi yürütmek için ondan yararlanırlar (Skiba, 2005).

Y Kuşığı üyeleri, iş dünyasında kendine güvenen, iyimser, yetenekli, iyi eğitilmiş, işbirlikçi, açık fikirli, başarı odaklı, iddialı ve zorlu bireyler olarak tanınırlar (Weston, 2006). Y Kuşığı otoriteye saygılıdır ama bir konuda açıklama yapılmasını istemekte tereddüt etmezler (Walker ve ark., 2006). Bu yüzden sık geribildirim ve övgü beklerler (Johnson ve Romello, 2005; Skiba, 2005; Weston, 2006).

Wong ve arkadaşlarının (2008) yaptığı çalışmaya göre, Y Kuşığı'nın diğer kuşaklara göre daha katılımcı; X Kuşığı'na göre de daha vicdanlı; X Kuşığı gibi Büyük Bebek Patlaması Kuşığı'na göre daha iddialı ve kariyer odaklı bireyler olduğu saptanmıştır.

Y Kuşığı hemşireleri, işte takımlar halinde çalışmayı tercih eder ve işlerinin anlamlı olmasını, büyük bir amaca katkıda bulunmasını isterler. Eğlenceli bir çevre, gelişmek için fırsatlar, iş projelerinde çeşitlilik, yeni beceriler öğrenme şansı ve esnek çalışma saatleri iş ortamında olması gereken en önemli beş niteliktir. Esnek çalışma saatlerini X Kuşığı gibi iş – özel hayat dengesi kurabilmek için isterler (Carver ve Candela, 2008).

Bu kuşak hemşireleri, iş ve özel hayat arasında denge olmasını, işbirlikli çalışmayı tercih ederler; X Kuşığı gibi yaşam boyu öğrenen ve teknolojiyi yaşamlarında kolaylıkla kullanan hemşirelerdir (Duchscher ve Cowin 2004).

Kuşakların kişisel ve yaşam biçimi özellikleri Tablo 2’de, işyeri özellikleri ise Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Kuşakların Kişisel ve Yaşam Biçimi Özellikleri

KUŞAKLARIN KİŞİSEL VE YAŞAM BİÇİMİ ÖZELLİKLERİ				
	SESSİZ KUŞAK (1922-1945)	BÜYÜK BEBEK PATLAMASI KUŞAĞI (1946-1964)	X KUŞAĞI (1965-1980)	Y KUŞAĞI (1981-2000)
ÖZ DEĞERLER	Otoriteye saygılı İtaatkar Disiplinli	İyimser Bağlı (İlgili)	Şüpheli Eğlence düşkünü Formaliteye uymayan	Gerçekçi Kendine güvenen Aşırı eğlence düşkünü Sosyal
AİLE	Geleneksel Çekirdek	Parçalanmış	Çalışan ebeveynlerden oluşan	Farklı etnik yapı ve kültürlerin evliliklerinden oluşan
EĞİTİM	Bir hayal	Yaşam hakkı	Hedefe ulaşmak için bir yol	İnanılmaz bir gider
İLETİŞİM	Kurmalı telefonlar Yüz yüze Kısa notlar	Tuşlu telefonlar “Her zaman ara”	Cep telefonları “Sadece isteyken ara”	Görüntülü telefonlar İnternet E-posta
PARAYLA ALAKASI	Biriktirir Peşin öder	Şimdi alır, sonra öder	Tedbirli Ölçülü Sakla, sakla, sakla	Harcamak için kazanır

Kaynak: Hammil G. Mixing and managing four generations of employees. 2005.
<http://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm>

Tablo 3. Kuşakların İşyeri Özellikleri

KUŞAKLARIN İŞYERİ ÖZELLİKLERİ				
	SESSİZ KUŞAK (1922-1945)	BÜYÜK BEBEK PATLAMASI KUŞAĞI (1946-1964)	X KUŞAĞI (1965-1980)	Y KUŞAĞI (1981-2000)
İŞ AHLAKI VE DEĞERLERİ	Çok çalışan Otoriteye saygılı Fedakar İş odaklı Kurallara bağlı	İşkolik Verimli çalışan Kişisel tatmine önem veren Kaliteyi arzulayan Otoriteyi sorgulayan	Öz güvenli Şüpheli Görevi ortadan kaldır anlayışına sahip Plan ve açıklama ister	Azimli Girişimci Sabırlı Hedef odaklı Sıradaki ne? Çoklu görev anlayışı
İŞ	Bir zorunluluk	Heyecan verici bir macera	Zor bir meydan okuma Bir sözleşme	Bir son anlamına gelir Yerine getirme
LİDERLİK TARZI	Yol gösterici Yöneten ve denetleyen	Uzlaşmacı Meslektaş anlayışı olan	Herkes aynıdır Diğerlerine meydan oku	Bu özellik henüz tespit edilmedi
ETKİLEŞİM TARZI	Bireysel	Ekip üyesi Toplantıları sever	Girişimci	Katılımcı
İLETİŞİM	Resmi Kısa notlar şeklinde	Şahsen	Dolaysız Samimi	E-posta Sesli mesaj
GERİBİLDİRİM	Hiç haber olmaması iyi haberdur	Bunu önemsemeyiz	Böldüğüm için üzgünüm ama nasıl yapıyorum?	Ne zaman istersem, o zaman olmalı
ÖDÜLLER	İyi yapılan işten memnuniyet	Para Unvan	Özgürlük en iyi ödüdür	Anlamlı bir iş
MOTİVE EDİCİ MESAJLAR	Deneyiminiz saygıya değer	Sen değerlisin, Sana ihtiyaç var	Bildiğin gibi yap, Kuralları unut	Parlak, yaratıcı insanlarla çalışacaksın
İŞ VE AİLE YAŞANTISI	Çiftler asla buluşamaz	Denge yok Yaşamak için çalış	Dengeli	Dengeli

Kaynak: Hammil G. Mixing and managing four generations of employees. 2005. <http://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm>

2.2. İş Doyumu

İş doyumuyla ilgili yazınlar incelendiğinde tatmin, doyum ve memnuniyet kelimelerinin eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmüştür. Bu çalışmada, “doyum” ifadesinin kullanılması tercih edilmiştir.

2.2.1 İş Doyumu Kavramı, Tanımı ve Önemi

İş doyum kavramı, ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-40’lı yıllarda anlaşılmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Literatürde iş doyum ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır:

İş doyum; kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucu meydana gelen zevkli veya olumlu hislerdir (Locke, 1976).

İş doyum; bireyin işine karşı geliştirdiği olumlu tutumlarıdır (Özalp ve Kirel, 2005).

İş doyum, bir kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden ortaya çıkan duygusal veya memnuniyet verici durumdur (Brown ve Peterson, 1993).

İnsan, günlük yaşamının önemli bir kısmını işinde geçirmektedir. Çağdaş yönetim anlayışındaki yöneticiler ancak ihtiyaçları tatmin edilmiş, motivasyonu sağlanmış ve işinden doyumlu olan çalışanın mutlu ve üretken olabileceğinin bilincindedir. Çalışanların iş doyumunu sağlamak, örgütün mal ya da hizmet üretmek gibi amaçlarından birisidir (Özgen ve ark., 2002).

İş doyum sağlanamadığı ya da iş doyum yeterli düzeyde olmadığında çalışan ve örgütlerin bir dizi olumsuz davranışsal sonuçlarla karşılaşmaları olasıdır. Bu olumsuz davranışsal sonuçlar yüksek iş gücü devir oranı, yüksek devamsızlık, düşük işletme sadakati, yabancılaşma, stres, makine ve tesislere zarar verme, daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık, verimsizlik olarak sıralanabilir (Keser, 2006).

2.2.2. İş Doyumu İle İlgili Teoriler

İş doyumu teorileri, kapsam ve süreç teorileri olmak üzere iki kategoriye ayrılırlar. Kapsam teorileri, insanları doyuma ulaştıracak ihtiyaçların neler olduğunu ortaya koymaya çalışır. Bireyin iş doyumuna neden olan belirli çevresel ve bireysel faktörlere yoğunlaşır. Süreç teorileri ise iş yerinde diğerlerinin davranışı, ödüller, iş ilişkileri ve işin kendisi gibi bireye dışarıdan yönelen faktörlere odaklanır; çalışanların hedeflerine ulaşmak için izlemek zorunda oldukları süreçleri anlamayı tercih eder (Koçel, 2007).

2.2.2.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri adı altında dört motivasyon teorisi incelenecektir. Bu teoriler; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, McClland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi, Alderfer'in ERG Teorisidir.

2.2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Motivasyon konusunu inceleyenlerin başında Abraham H. Maslow gelmektedir. Maslow, insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin ihtiyaçlar olduğunu savunmuş ve ihtiyaçları beş gruba ayırmıştır.

Fizyolojik ihtiyaçlar: Yemek, içmek, uyumak, barınmak, dinlenmek gibi temel ihtiyaçlardır.

Güvenlik ihtiyaçları: Tehlikeden uzak durma, iş güvencesi, emeklilik gibi insanın kendisini güvenlik içinde hissettiği ihtiyaçlardır.

Sosyal ihtiyaçlar: Sevme, sevilme, ait olma duygusu, kabul görme, arkadaşlık kurma gibi ihtiyaçları içerir.

Saygınlık ihtiyacı: Statü, takdir edilme, başarı elde etme, değer verilme, tanınma, saygı görme gibi dışsal faktörleri içerir.

Kendini gerçekleştirme: Kişinin yeteneklerini, yaratıcılığını kullanarak kişisel gelişme ve ilerleme ihtiyaçlarını gidermesi; başarma gücünü ortaya koymasındır (Luthans, 1995; Koçel, 2007).

2.2.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Herzberg çalışmaları sonucunda iş doyumunu, motive edici faktörler ve hijyen faktörler olmak üzere iki grup faktörle açıklamaya çalışmıştır. Herzberg'e göre motive edici faktörler; işin kendisi, başarıma, tanınma, sorumluluk, ilerleme ve gelişme imkanları gibi içsel faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için kişiyi motive edecektir. Bunların yokluğu ise kişinin motive olmaması ile sonuçlanacaktır. Hijyen faktörler ise; örgüt politikası ve yönetim, gözetim, çalışma koşulları, ücret, kişilerarası (ast-üst ve meslektaş) ilişkiler, özel yaşam, statü ve iş güvenliği gibi dışsal faktörlerdir. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Ancak eğer bu faktörler mevcut değilse kişi motive olmayacaktır (Robbins, 1996; Koçel, 2007).

Hijyen faktörler, bulunması gereken asgari faktörlerdir ve bu faktörleri sağlamadan sadece motivasyon faktörlerini sağlamak, kişiyi motive etmeye yetmeyecektir (Koçel, 2007).

2.2.2.1.3. McClland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi

McClland insan ihtiyaçlarını başarı, bağlılık ve güçlülük olmak üzere üç ihtiyaç grubunda toplamıştır. **Başarı ihtiyacı**, bireyin görevlerini başarı ile yerine getirme isteğidir. **Bağlılık ihtiyacı**, insanın yaşamını yalnız başına sürdüremeyeceği için, diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunacağını vurgulamaktadır. **Güç ihtiyacı**, insanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur (Eren, 2000; Koçel, 2007).

McClelland, bu üç ihtiyaç içinde en çok başarı ihtiyacının baskın olduğunu ifade etmiştir. Birey, başarılı olmayı ister ve başarısız olmaktan korkar. Bu korku onu motive ederek başarmaya yöneltir. Bu teori motivasyonda dışsal faktörleri önemsemeyerek, içsel motivatörlere yönelmiştir (Robbins, 1996).

2.2.2.1.4. Alderfer'in ERG Teorisi

Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar sınıflandırmasını basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon yaklaşımıdır. ERG yaklaşımı üç kategori ihtiyaç üzerinde durmaktadır.

Var olma (Existence) ihtiyacı: İnsanın fiziksel olarak hayatta kalması neslini devam ettirmesi, bunun için her türlü tehlikeden uzak durup güvencede olmasıdır.

İlişki kurma (Relatedness) ihtiyacı: İnsanın başka insanlarla hem çalışma ortamında hem de diğer sosyal yaşamda iyi ilişkiler kurmasına ve devam ettirmesine ilişkindir.

Gelişme (Growth) ihtiyacı: İnsanın beşeri potansiyelini geliştirme, bireysel gelişme ihtiyaçlarına destek olmaya ilişkindir.

Bu teori, bireylerin ihtiyaçlarını tatmin etme yeteneklerine bağlı olarak ihtiyaçlar hiyerarşisinin altına da, üstüne de inebileceklerini ve iki taraflı hareket edebileceklerini iddia etmektedir (Robbins, 1996; Eren, 2000; Koçel, 2007).

2.2.2.2.Süreç Teorileri

Süreç teorileri adı altında beş teori incelenecektir. Bu teoriler: B.F. Skinner'ın Davranış Şartlandırma (Sonuçsal Şartlandırma) Teorisi, Vroom ve Lawler, Porter'ın Beklenti Teorileri, Adams'ın Eşitlik Teorisi, Locke'un Amaç Teorisidir.

2.2.2.2.1. B. F. Skinner'ın Davranış Şartlandırması (Sonuçsal Şartlandırma) Teorisi

B.F.Skinner tarafından geliştirilmiş olan sonuçsal şartlandırma teorisine göre; eğer personelin davranışı örgüt açısından arzu edilen bir davranış ise yönetici, personelin bu davranışı tekrar göstermesini arzu edecektir. Bu da davranışın ödüllendirilmesi ile mümkün olacaktır. Dolayısıyla örgüt açısından arzu edilen davranışlar ödüllendirilirse bunların tekrarlanma olasılığı yükseltilmiş olacaktır. Eğer davranışlar örgüt tarafından arzu edilmeyen davranışlar ise, yönetici bu tür davranışların tekrarlanmasını istemeyecektir. Bu tür davranışlar cezalandırılırsa tekrarlanma olasılığı azaltılmış olacaktır (Sullivan ve Decker, 2005; Koçel, 2007).

2.2.2.2.2. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom'un teorisine göre, birey her davranışının sonucunda bazen ödüllendirileceğine bazen de cezalandırılacağına inanır ve bu beklenti ile işe başlar. Ayrıca her ödülün veya

cezanın her bireye göre bir ihtiyaç ya da istek şiddeti vardır. Bu durum bireysel ihtiyaç ve algıların farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Birey kendisinden beklenen başarıyı gösterebileceğine inanırsa daha fazla çabalar ve çalışma isteği duyar. Bu teoriyi diğer teorilerden ayıran özellik; toplumdan çok bireysel motivasyon üzerinde odaklanmasıdır. Çünkü her bireyin ihtiyaçları, kişisel özellikleri farklı olduğu gibi; ödül ve cezalar da bireyler için farklı anlam taşıyabilir (Luthans, 1995; Eren 2000).

2.2.2.2.3. Lawler-Porter Beklenti Teorisi

Lawler ve Porter'in beklenti teorisi, Vroom'un teorisini kabul etmektedir. Ancak Lawler ve Porter'a göre kişi gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa; ne kadar gayret sarf ederse etsin performans göstermeyecektir. Ayrıca kişinin kendisi için algıladığı rol, performansını etkileyecektir. Diğer bir deyimle, çalışanın çalıştığı örgütte görev tanımları yapılmamış, yetki ve sorumlulukları belirlenmemişse; başarı ve motivasyon etkilenecek ve rol çatışmalarına rastlanabilecektir. Gayret, bilgi, yetenek ve algılanan rol değişkenlerine göre gösterilen performans belirli bir ödülle ödüllendirilecektir. Dolayısıyla yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için çalışanların beklentileri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir (Koçel, 2007; Eren, 2008).

2.2.2.2.4. Adams'ın Eşitlik Teorisi

J. Stacy Adams tarafından geliştirilen teoriye göre, çalışanın iş başarısı ve doyum alma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Adams'a göre kişi kendisinin sarf ettiği gayret ve karşılığında elde ettiği sonucu, aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırır. Bu karşılaştırma genellikle çalışanın, gayret ile sonucu içeren bir oran oluşturması ile olur. Oranlardaki "sonuç", ücret, maaş, terfi, sorumluluk artışı, statü sağlama; "gayret" ise işi başarmak için sarf edilen çaba ve emek, örgütsel pozisyon, sosyal statü, eğitim ve hatta yaş şeklinde olabilir (Koçel, 2007).

Birey kendisi ile diğer çalışma arkadaşları arasında eşitliğin ve dengenin sağlandığına inandığı zaman huzura kavuşacaktır. Ancak eşitsizlik devam etmekte ise birey dayanma

gücünün sona erdiği noktada örgütten ayrılma kararını verecektir. Birey örgütten ayrılmamak için direnç gösterse de örgüt içindeki sosyal ilişkileri olumsuz şekilde etkilenecek ve olası bir yalnızlığa itilmiş olacaktır (Eren, 2008).

2.2.2.2.5. Locke'un Amaç Teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisine göre insanlar çevrelerini algılayıp yorumlarlar. Başka bir deyişle, çevrelerini tanıyıp adlandırırılar. Sonra da bu algılarını kendi değer yargılarına göre değerlendirirler. Yani herkes kendi "değer anahtarı" na göre neyin iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış, kendine yararlı ya da zararlı olduğuna karar verir. Buna göre de kendine birtakım amaçlar saptar; ilerideki davranışları artık bu amaçlara yönelik olacaktır (Onaran, 1981).

Kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır (Koçel, 2007).

2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu, hemşirelik açısından oldukça önemli bir kavramdır. Literatürde hemşirelerin iş doyumuna yönelik birçok çalışma mevcuttur. Bu bölümde hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörlere yönelik olarak şimdiye kadar yapılmış üç meta-analizin sonuçları incelenecektir.

İlk meta-analiz Blegen (1993) tarafından yapılmıştır. Blegen (1993), incelediği 48 çalışmada iş doyumunu ile ilgili 13 değişken tespit etmiştir. Bu değişkenler, iş stresi, bağlılık, üstlerle olan iletişim, otonomi, tanınma, rutinleşme, iş arkadaşlarıyla olan iletişim, adalet, denetim odağı, eğitim, deneyim, profesyonellik ve yaştır.

Zangaro ve Soeken (2007) tarafından yapılan ikinci meta- analiz, Blegen'in(1993) çalışmasından sonraki, 1993 ve 2003 yılları arasındaki 31 çalışmayı içermektedir. Bu

çalışmada iş stresi, otonomi ve hemşire-doktor işbirliğinin iş doyumu ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Çalışmada iş stresinin iş doyumu ile negatif ilişkili; hemşire- doktor işbirliği ve otonominin ise iş doyumu ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmektedir. Zangaro ve Soeken (2007), Blegen'in (1993) meta-analizinden sonra hemşirelerin otonomi kavramına verdikleri önemin arttığını ve bu artışın kuşak farklılığına bağlı olduğuna inandıklarını bildirmektedirler.

Üçüncü meta-analiz Hayes ve arkadaşları (2010) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada 2004 ve 2009 yılları arasındaki literatür incelenmiş ve 17 çalışma araştırma kapsamına alınmıştır. Bu derlemede hemşire iş doyumu ile ilgili 44 faktör; kişisel, kişilerarası ve kişi dışı/örgütsel faktörler olarak; Tablo 4'de verildiği gibi üç kategoride özetlenmiştir.

Tablo 4. Hemşirelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Kişisel faktörler	Kişilerarası Faktörler	Kişi dışı/Örgütsel Faktörler
Yaş	Eğitime erişim	İş olanakları
Davranışsal çekilme	Otonomi	Örgütsel kısıtlamalar
Eğitim	Hastanın rahatlatılması	Örgütsel politikalar
Deneyim	Kontrol/sorumluluk	Ücret
Olumlu ve olumsuz duygulanım	Çalışan etkileşimi	Prim ödemeleri
Olumlu çerçevelendirme	Etkileşimler	Promosyon fırsatları
	İşin içeriği	Kaynak yeterliliği
	Fark yaratmak	Rutinleşme
	İşin doğası	Birimlerdeki personel düzeyleri
	Mesleki gurur	Güncel ekipman ve malzemeler
	Mesleki gelişme	İşin çeşitliliği
	Mesleki ilişkiler	İş yükü
	Mesleki statü	
	Bakım kalitesi	
	Üstler ile ilişkiler	
	Meslektaşlar ile ilişkiler	
	Hasta ve yakınları ile ilişkiler	
	Sorumluluk	
	Çalışma saatleri	
	Üstlerin sosyal desteği	
	Meslektaşların sosyal desteği	
	Denetleme desteği	
	Görev gereksinimleri	
	Çalışma grubunun uyumu	
	İş- özel hayat dengesi	

Kaynak: Hayes B, Bonner A, Pryor J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *Journal of Nursing Management*, 2010; 18: 804–814.

Bu bölümde, çalışmada kuşaklar arası farklılık incelendiğinden kişisel faktörlerden sadece yaşa, kişilerarası ve kişi dışı/ örgütsel faktörlerden de çalışmada kullanılan iş doyum ölçeğinin (Bkz. EK-2) maddeleri kapsamındaki faktörlere değinilecektir.

Yaş

Yaşın iş doyumuna etkisine ilişkin farklı görüşler vardır. Herzberg, yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi "U" şeklinde bir eğri ile açıklamaya çalışmıştır. Çalışma yaşamına erken başlayan genç yaştaki bireylerde, yüksek olan iş doyumunu, otuz yaşına doğru düşmekte, daha sonra yaş ilerledikçe çalışma yaşamının sonuna kadar yükselmektedir. Diğer bir görüşte ise, insanların deneyim nedeniyle uyumlarının arttığı, böylece işlerinden daha doyumlu oldukları belirtilmektedir. Genç yaşlardaki insanların yükselme ve iş koşullarına ilişkin aşırı beklentilerinin olması ya da iş seçimi ve iş güvencesine ilişkin kuşularının bulunması nedeniyle, işlerinden daha az doyum sağladıkları savunulmaktadır (Aksayan, 1994).

Ülkemizde iş doyumunu ile ilgili yapılan bazı çalışmaların sonuçları, hemşirelerin yaş ortalamaları kuşaklara göre ayrılarak Tablo 5' te sunulmuştur.

Tablo 5. Türkiye’de Yapılan Bazı Çalışmalarda Yaş ve İş Doyumu İlişkisi

YAZAR (YIL)	ÖRNEKLEM	ÖRNEKLEMİ OLUŞTURAN KUŞAKLAR	VERİ TOPLAMA ARACI	SONUÇLAR
Bingöl (2006)	418 hemşire	B.B.P.* Kuşağı X Kuşağı Y Kuşağı	Minnesota İş Doyum Ölçeği	Hemşirelerin doyum puanlarının orta düzeye yakın olduğu gösterilmiş; yaşlarına göre genel iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.
Arslan Yürümezoğlu (2007)	140 hemşire	B.B.P.* Kuşağı X Kuşağı Y Kuşağı	İş Doyumu Ölçeği (Türköz, 1997)	Hemşirelerin yaşlarına göre iş doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.
Söyük (2007)	881 hemşire	X Kuşağı Y Kuşağı	Minnesota İş Doyum Ölçeği	Hemşirelerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Tüm hemşirelerin genel, içsel** ve dışsal*** iş doyumunun orta düzeyde olduğu ve içsel** doyum düzeyinin dışsal*** doyum düzeyinden daha yüksek olduğu bulunmuştur.
Aksungur (2009)	286 ebe ve hemşire	B.B.P.* Kuşağı X Kuşağı Y Kuşağı	Minnesota İş Doyum Ölçeği	Yaş arttıkça doyum düzeyi de artmaktadır. Y Kuşağı’ndaki 20-24 yaş grubu ebe ve hemşirenin genel, içsel** ve dışsal*** iş doyum düzeyi diğerlerinden daha düşük bulunmuştur.
Güleç (2009)	100 hemşire	B.B.P.*Kuşağı(3) X Kuşağı(66) Y Kuşağı(31)	Minnesota İş Doyum Ölçeği	Yaş grupları arasında iş doyum düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Genel iş doyumu orta düzeydedir.
Kurt (2009)	180 hemşire	B.B.P.* Kuşağı X Kuşağı Y Kuşağı	Minnesota İş Doyum Ölçeği	Tüm hemşirelerin genel iş doyumu orta düzeydedir. İçsel** doyum düzeyi, dışsal*** doyum düzeyinden anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.
Yeşilyurt (2009)	591 hemşire	B.B.P.* Kuşağı X Kuşağı Y Kuşağı	İş Doyumu Ölçeği (Türköz,1997)	Tüm hemşirelerin iş doyum düzeyi ortalamanın üstünde bulunmuştur.

YAZAR (YIL)	ÖRNEKLEM	ÖRNEKLEMİ OLUŞTURAN KUŞAKLAR	VERİ TOPLAMA ARACI	SONUÇLAR
Büyükbayram (2009)	333 hemşire	B.B.P.* Kuşağı X Kuşağı Y Kuşağı	Minnesota İş Doyum Ölçeği	Hemşirelerin iş doyum puanlarının orta düzeyde olduğu; yaş gruplarına göre genel, içsel** ve dışsal*** iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı gösterilmiştir.
Baysal (2010)	264 hemşire	X Kuşağı Y Kuşağı	Minnesota İş Doyum Ölçeği	Hemşirelerin yaşları arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı saptanmıştır.
Çelik (2010)	531 hemşire	X Kuşağı Y Kuşağı	Minnesota İş Doyum Ölçeği	Her iki kuşakta da genel, içsel** ve dışsal*** iş doyumunun orta düzeyde olduğu saptanmıştır.
Erdem (2010)	220 iç hastalıkları kliniği hemşiresi	X Kuşağı Y Kuşağı	Minnesota İş Doyum Ölçeği	Hemşirelerin yaş gruplarına göre genel iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.
Kurumahmut (2010)	250 hemodiyaliz hemşiresi	X Kuşağı Y Kuşağı	Minnesota İş Doyum Ölçeği	Hemşirelerin yaşları arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı gösterilmiştir.
Maden Turgut (2010)	144 ameliyathane hemşiresi	B.B.P.* Kuşağı X Kuşağı Y Kuşağı	Minnesota İş Doyum Ölçeği	Hemşirelerin yaşları arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı saptanmıştır.
Narin (2010)	220 hemşire	B.B.P.* Kuşağı X Kuşağı Y Kuşağı(152)	Minnesota İş Doyum Ölçeği	Y Kuşağı'ndaki tüm hemşirelerin dışsal*** iş doyum puanları; diğer kuşaklardaki hemşirelere göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.
Şahin (2011)	198 hemşire	X Kuşağı(97) Y Kuşağı(101)	Minnesota İş Doyum Ölçeği	Y Kuşağı'ndaki hemşirelerin genel, içsel** ve dışsal*** iş doyum puanları; X Kuşağı'na göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.

*Büyük Bebek Patlaması,

**İçsel Doyum: Tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselmeye terfiye bağlı görev değişikliği,

***Dışsal Doyum: Kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret.

Bu çalışmayla aynı iş doyum ölçeğinin kullanıldığı bazı çalışma sonuçları ise Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Bu Çalışma İle Aynı İş Doyum Ölçeğinin Kullanıldığı Çalışma Sonuçları

YAZAR (YIL)	ÖRNEKLEM	ÖRNEKLEMİ OLUŞTURAN KUŞAKLAR	SONUÇLAR
Polat (2008)	280 hemşire	X Kuşağı (% 25.4) Y Kuşağı (%74.6)	Kişilerarası ilişkiler, işletme politikaları, otonomi ve bireysel faktörler açısından Y Kuşağı'nın (özellikle Y Kuşağındaki 18-23 yaş grubu), X Kuşağı'na göre iş doyum düzeyinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Yaş arttıkça kişilerarası ilişkiler, işletme politikaları, otonomi ve bireysel faktörler iş doyum düzeylerinin arttığı belirtilmiştir. Fiziksel koşullar ve ücret faktörleri açısından kuşaklar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.
Birgili ve arkadaşları (2010)	219 sağlık çalışanı Hemşire (158) Ebe (44) Sağlık memuru (17)	X Kuşağı (% 84.8) Y Kuşağı (%13.2)	Hemşirelerin iş doyum puanlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Çalışmada 18-22 yaş grubunun iş doyum düzeyi en yüksek iken; 33-37 yaş grubunun iş doyum düzeyi en düşük ortalamaya sahiptir.
Nur (2011)	412 sağlık çalışanı Hemşire/ebe (241) Uzman hekim (42) Pratisyen hekim (18) Teknisyen (47) Diğer sağlık personeli (64)	B.B.P.*Kuşağı X Kuşağı Y Kuşağı	Çalışmada, yaş arttıkça iş doyum puanlarının arttığı saptanmıştır. İş doyum düzeyinin hemşirelerde en düşük olduğu gösterilmiştir. Hemşirelerde en yüksek iş doyum puanı ortalaması bireysel faktörler, en düşük iş doyum puan ortalaması ise ücret alt boyutuna aittir.

*Büyük Bebek Patlaması

İşin Kendisi

İşin kendisi beş ayrı özelliği temel almaktadır. Bunlar; işin yapılması sırasında çalışanın işi hakkında karar verme özgürlüğünü ifade eden “otonomi”, çalışanın işini başından sonuna kadar götürüp götüremediğiyle ölçülen bir özellik olan “görev kimliği”, işin iş arkadaşları ve müşteri tarafından ne kadar önemli görüldüğünün ifadesi “görevin önemi”, işin kaç çeşit faaliyeti ve beceriyi gerektirdiğini gösteren “beceri çeşitliliği”, çalışanın işteki performansının ne kadar iyi ya da zayıf olduğu konusunda aldığı geribildirim ne kadar açık ve net olduğunun ifadesi olarak “görev geri bildirim”dir (Türk, 2007).

Stuenkel ve arkadaşlarının (2005), farklı kuşaklardaki hemşirelerin iş çevresine ilişkin beklentilerini incelemek amacıyla yaptığı bir çalışmada; 1960 ve 1980 yılları arasında doğan hemşirelerin, 1943-1960 yılları arasında doğanlara göre işlerinde otonomi ve çeşitliliğe sahip olmayı daha fazla benimsemiş oldukları gösterilmiştir. Ancak Wong ve arkadaşlarının (2008) Avustralya’da çalışan üç kuşağın kişilik ve motive edici özelliklerine ilişkin yapmış olduğu çalışmada, işte çeşitlilik arama özelliği açısından kuşaklar arasında farklılık bulunmamıştır.

Ücret

Ücret, bir kuruma yetenekli personeli çekmede ve onları daha iyi çalıştırmada etkili olan bir araçtır. Ücretlerin, maaşın dışında kalan sosyal yardımlar, ikramiyeler, tazminatlar vb. adlar altında yapılanlarının, çalışanların kendilerini hem örgütlerin bir parçası olarak görmelerini hem de güdülenmelerinde ve dolayısıyla iş doyum düzeylerinin yükselmesinde etkili olmaları nedeniyle önemleri daha da artmaktadır (Sabuncuoğlu, 2005).

Çalışanların ücretleri konusundaki doyumlarını belirleyen diğer faktör ise ücretlerin adil olup olmadığına ilişkin algılar olmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004). Çalışan, aldığı ücretin; çalışmasından, emeğinden ve örgüte sağladığı katkıdan daha az olduğunu algıladığı takdirde, çalışanda iş doyumsuzluğu ortaya çıkabilmektedir. Bunun yanında, çalışan, aynı pozisyonda faaliyet gösteren ve benzer özellikteki diğer çalışanlarla kendini kıyaslayıp onlara göre daha az ücret aldığını algılaması halinde de iş doyumsuzluğundan söz etmek mümkün olabilmektedir (Öztürk ve Dündar, 2003).

Lavoie- Tremblay ve arkadaşlarının (2008) Y Kuşağı'nı temsil eden 1002 hemşireyle yaptıkları çalışmada; alınan ücret ile ödenmesi gereken ücret arasındaki dengenin ayrılma niyetinde önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir.

Ülkemizde hemşirelerle yapılan çalışmalarda, hemşirelerin en düşük doyum düzeylerinin ücret kategorisine ait olduğu (Güleç, 2009; Baysal, 2010; Erdem, 2010; Maden Turgut, 2010); hemşirelerin, “ücret ve ücret artışının yapılan iş karşılığında adaletli olmadığı” düşüncesinde oldukları (Yavuz, 2009) gösterilmiştir.

Çalışma Ortamı ve Koşulları

Çalışanların iş doyumunu belirleyen önemli bir değişken de çalışma koşullarıdır. Literatürde zaman zaman “fiziki çalışma koşulları” olarak da yer alan değişken çalışanların işlerini rahat bir ortamda ve uygun koşullarda yapıp yapmadıklarını açıklar. Örneğin; bireyin çalıştığı yerin temiz, çarpıcı ve etkileyici bir özellik taşıması, çalışanın doyum düzeyini olumlu yönde etkileyebilir (Başaran, 2000).

Sağlık personelinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin araştırıldığı bir çalışmada genel çalışma ortamını değerlendirmeyi sağlayan; fiziki koşul, ortam, yeterli donanım ve kurumun temizliği yönünden beraberce dikkate alındığında sağlık personelinin %72,8'i bu değişkenlerden en az birini yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir (Topçu, 2009). Ayrıca; Applebaum ve arkadaşlarının (2010) çevresel faktörlerin hemşirelerin stresi, iş doyumunu ve ayrılma niyetine etkisini araştırdıkları çalışmada, gürültü ve algılanan stres; stres ve iş doyumunu; iş doyumunu ve ayrılma niyeti ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışma saatleri de çalışma koşullarının önemli bir boyutudur. Çalışanlarına esnek çalışma saatleri sunan örgütler, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaltılmasında önemli bir avantaj elde ederler. İş saatlerinin daha az olduğu ve çalışanlara alternatif çalışma saatleri sunulduğu durumlarda, çalışanların iş yükü fazla bile olsa, işten ayrılma niyetlerinin azaldığı görülmektedir (Hoon, 2007).

Hemşirelerle yapılan bir araştırmada sürekli gece çalışan hemşirelerin mesleğe bağlılığının düşük olduğu; çalışma düzenleri üzerinde söz sahibi olmaları ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu gösterilmiştir (Brooks ve Swailes, 2002).

Baysal (2010) ve Erdem'in (2010) çalışmalarında çalışma koşulları; hemşirelerin en düşük doyum düzeyine sahip olduğu kategorilerden biridir. Çelik'in (2010) çalışmasında hemşirelere iş doyumunun artırılmasına yönelik önerileri sorulduğunda; çalışma koşullarının iyileştirilmesi ilk üç öneriden biri olmuştur.

Yükselme ve Gelişme Olanakları

Örgüt içinde çalışanlara vaat edilen yükselme olanaklarının terfi edilme ya da kariyer elde etme gibi farklı uygulamalarına rastlanmaktadır. Çalışanın işine yüksek bir bağlılık duygusuyla sarılması ve işini benimsemesinde etkili olan yükselme olanağı aynı zamanda motive edici faktörlerin başında gelmektedir. Bir anlamda ödül olarak da kabul edilen yükselme olanakları, çalışanların sonuçlandırdıkları işin karşılığında elde ettikleri kazanım olarak görülmektedir (Keser, 2006).

Cooman ve arkadaşlarının (2008) yeni kuşak hemşireler ile yaptıkları çalışmada, yükselme olanaklarının kadın hemşirelere nazaran erkek hemşirelere daha çekici geldiği bildirilmiştir. Güleç (2009), Baysal (2010) ve Maden Turgut'un (2010) çalışmalarındaki hemşirelerin en düşük doyum puanına sahip olduğu kategorilerden biri de; terfi kategorisidir.

İş doyumunda rol oynayan en önemli unsurlardan biri de örgütün çalışana sunduğu gelişme olanaklarıdır. Bu gelişme olanaklarının en başında çalışana verilen hizmet içi eğitimler gelmektedir. Hizmet içi eğitim, çalışanın örgüte ilk girdiği gün başlar ve örgütten ayrılana kadar devam eder. Eğitim, çalışanların işlerine verdikleri önemin derecesini hissetmelerini sağlayarak iş doyumlarını arttırmalarına yardımcı olmaktadır (McElroy, 2001).

Çelik'in (2010) çalışmasında, hemşirelere iş doyumlarının arttırılmasına yönelik önerileri sorulduğunda hizmet içi eğitimler ilk üç öneri arasında yer almıştır.

Kişilerarası İlişkiler

Hemşireler arasındaki insan ilişkilerinin ve çeşitli iletişim faktörlerinin, hemşirelerin iş doyumunu için büyük önem taşıdığı; birçok çalışmada da bu faktörün iş doyumunun en iyi yordayıcısı olduğu gösterilmiştir. İş doyumunun ortaya çıkmasında iş yerindeki güçlü sosyal ve mesleki ilişkilerin varlığı önemlidir. Bu ilişkilerin oluşmasında, sağlık personeli arasındaki işbirliği esastır. Hemşirelerin meslektaşları ve diğer ekip üyeleriyle olan işbirliği ve iyi iletişimlerinde; ekip çalışmasının önemli bir rolü vardır. Astların işe ilişkin kararlara katılımı, hemşirelerin hasta bakımı da dahil diğer konularda birbirlerine yardım etmeleri ve birbirleriyle iş dışında vakit geçirmeleri mesleki ilişkilerinin yanında dostluk ilişkilerini de beraberinde getirerek olumlu bir iş ortamı oluşmasını sağlamakta; dolayısıyla iş doyumunu olumlu etkilemektedir (Utriainen ve Kyngas, 2009).

Santos ve Cox'un (2000) çalışmasında; Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nın kişilerarası ilişkilerdeki gerilim açısından en kötü puana sahip olan kuşak olduğu belirtilmektedir.

Yeşilyurt'un (2009), örneklemini Büyük Bebek Patlaması, X ve Y Kuşağı hemşirelerinin oluşturduğu çalışmasında, hemşirelerin en yüksek iş doyumunu puanını "kişilerarası iletişim" alt boyutundan aldıkları bildirilmektedir.

Yönetim Şekli ve Yönetici Tipi

İş doyumunu etkileyen diğer önemli örgütsel unsur, yönetim şeklidir. Katı denetim yapılan örgütlerde çalışanlar, doyumsuz olmaktadır. Denetim, çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Günümüzde çalışanlar, kendilerini ilgilendiren her türlü kararın görüşülmesine ve sonuçlandırılmasına aktif olarak katılıp, düşüncelerini ifade etmek, bu konularda fikirlerinin alınmasını talep etmektedirler. Bu nedenle örgütlerde katılımı, yetki devrini, kişisel ve örgütsel gelişmeyi teşvik eden bir ortamın yaratılması, çalışanların tüm potansiyel yeteneklerinden yararlanma ve geliştirmeye yönelik, insana değer veren, katılımcı, karar vermeye olanak sağlayan bir yönetim tarzı benimsenmelidir (Rapert, 2002).

Wieck, Prydun ve Walsh'un (2002) etkili yöneticinin sahip olduğu özellikleri tanımlamaya yönelik yaptıkları çalışmada, 18-35 yaş grubundaki hemşirelerin ekip üyesi ve

insanları motive eden; 35 yaş ve üstü hemşirelerin ise korkusuz ve yetki devreden yöneticiler istedikleri; yani kuşaklar arasında yöneticilerin liderlik tarzına ilişkin algılama farklılıkları olduğu belirtilmektedir. Ancak Farag ve arkadaşlarının (2009) hemşirelerin işte kalma ya da işten ayrılma kararını vermesinde, yöneticilerin liderlik tarzlarına ilişkin algılarına yönelik yaptığı çalışmada, Büyük Bebek Patlaması Kuşağı ile X Kuşağı'nın algıları arasında fark bulunmamıştır.

2.3. İşten Ayrılma ve Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma davranışı, bir örgütü terk etmeye, örgütten fiziksel olarak ayrılmaya işaret eden bir olaydır (Mobley, 1982). Personelin işten ayrılması, özellikle de tecrübe gerektiren işler için arzu edilmeyen bir durumdur. Çünkü işten ayrılan her tecrübeli personelin yetişme ve kalifiye hale gelmesinin örgüte bir maliyeti vardır. Yeni bir personeli işe alma ve yerleştirme ile ilgili harcamalar ve deneyimsiz personelin işe uyumu esnasında yapacağı hatalar ile neden olacağı verim düşüklüğünün getireceği maliyetler; tecrübeli personelin işten ayrılmasının örgüt açısından olumsuz sonuçlarıdır (Lambert, 2006). Örneğin, ayrılan bir hemşirenin yerini doldurmanın maliyeti, hemşire başına, 90000 \$ ile 145 000 \$ arasında değişmektedir (Angermeier ve ark., 2009). Ayrıca her işten ayrılan kişi diğer çalışanlar üzerinde moral ve motivasyon bozukluğuna da neden olmaktadır (Chang, 1999).

Personel örgütten ayrıldıktan sonra örgütün yapabileceği bir şey yoktur ve yukarıda belirtilen maliyetlere katlanmak zorundadır. O halde yetişmiş personeli kaybetmemeye çalışmak ve mevcut personelin ayrılma isteğinin oluşmasına engel olmak gerekmektedir. Yöneticilerin, personeli örgütte tutabilmek ve örgütten ayrılmasını önlemek için, örgütten ayrılma isteğinin oluşmasına neden olan doğrudan ya da dolaylı faktörleri belirleyip bunları düzeltme yoluna gitmesi gerekmektedir (Lambert, 2006).

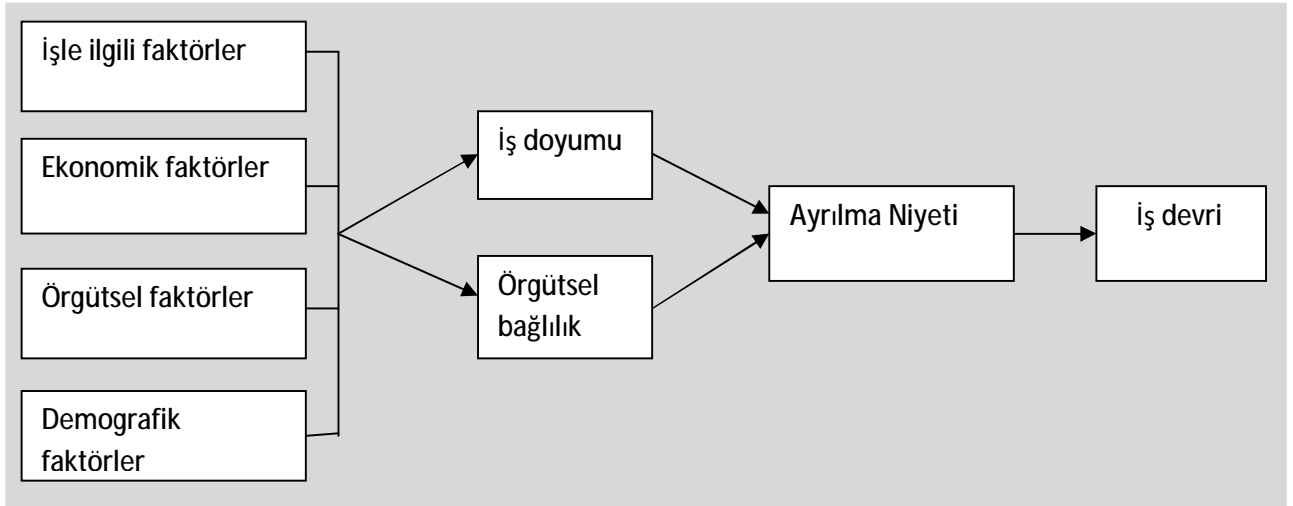
İşten ayrılma niyetinin, işten ve meslektan ayrılmanın güçlü bir göstergesi olduğu bilinmektedir (Flinkman ve ark., 2010; Irvine ve Evans, 1995). İşten ayrılma niyeti, çalışanın örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli kararını veya niyetini açıklamaktadır (Bartlett,1999).

İşten ayrılma niyeti kavramının literatürde; elde tutma (Collins ve ark., 2000; Ellenbecker, 2004; Mrayyan, 2005), iş devri niyeti (Shader ve ark., 2001; Takase ve ark., 2005) ve işte kalma niyeti (Daniels, 2004; Sourdif, 2004) gibi birçok değişik kavramla incelendiği görülmektedir.

2.3.1. Ayrılma Niyeti Kavramı İle İlgili Modeller

Ayrılma niyeti kavramı, literatürde çeşitli ve birbirine benzer modellerle açıklanmaya çalışılmıştır.

Karsh ve arkadaşlarının (2005) kullandıkları model, Price ve Mueller (1981), Hinshaw ve arkadaşları (1987), Irvine ve Evans (1995) ve Parasuraman (1989) ve diğer çalışma alanlarından elde edilen sonuçlar doğrultusunda geliştirilmiştir. Bu ayrılma modeline göre (Şekil 1); işle ilgili faktörler, ekonomik faktörler, örgütsel faktörler ve demografik faktörler; iş doyumu ve örgütsel bağlılığa etki ederek ayrılma niyetini belirlemektedir.



Şekil 1: Genel Hemşire Ayrılma Modeli (Karsh ve ark., 2005)

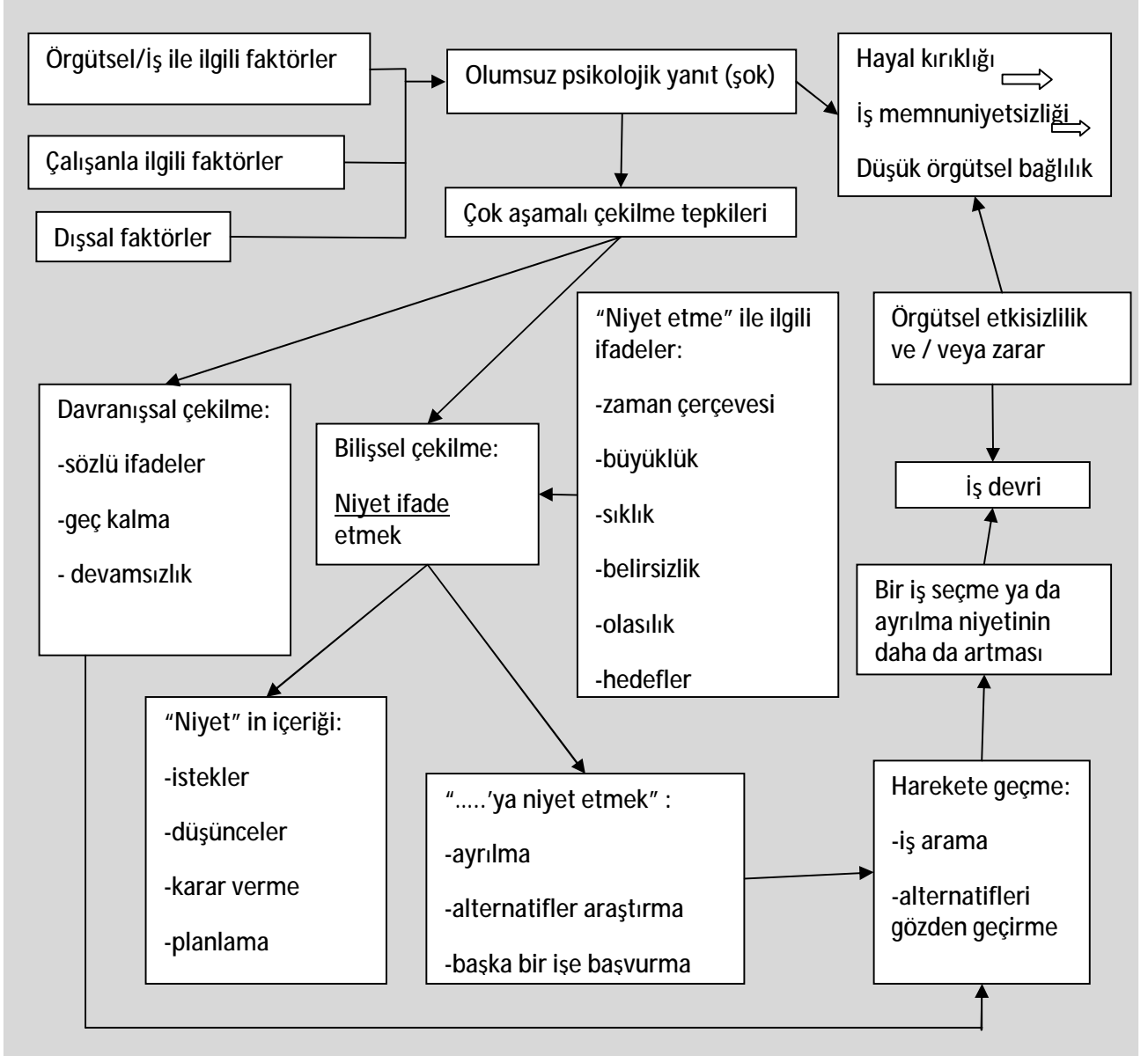
McCarthy ve arkadaşlarının (2007), yaptıkları çalışmada ayrılma niyetinin en önemli belirleyicilerinin “aile sorumlulukları ve iş doyumu” olduğu gösterilmiştir.

Takase (2010), ayrılma niyeti kavramının ve temel mekanizmalarının hemşire yöneticiler tarafından bilinmesi ve anlaşılması amacıyla 1998 ve 2007 yılları arasındaki hemşirelik de dahil olmak üzere birçok alandaki “ayrılma niyeti” ile ilgili literatürü incelemiş ve 66 çalışmayı içeren kapsamlı bir kavram analizi yapmıştır. Ayrılma niyeti, psikolojik, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç bileşenden oluşan, çok aşamalı bir süreç olarak kavramsallaştırılmıştır. Ayrılma niyetinin belirleyicileri, özellikleri ve sonuçları arasındaki ilişkiler Şekil 2’de gösterilmiştir.

Süreç, çalışanların örgütsel ve iş ile ilgili faktörlere ilişkin değerlendirmeleri ile tetiklenir. Bu değerlendirme çalışanın bireysel özellikleri (demografik özellikler, değer sistemi vb.) ve/veya dışsal faktörlerden (ailevi durum, uygun başka iş olanakları vb.) etkilenir. Çalışanın işini değerlendirmesi psikolojik tepkileri ortaya çıkarır. Eğer değerlendirme sonucu olumsuz ise, hayal kırıklığı gibi bir psikolojik tepki ortaya çıkar. Bu durumun ardından, Mitchell ve Lee’nin (2001) “sistem şoku” olarak adlandırılan modelinde olduğu gibi çalışanın iş doyumsuzluğu ve düşük örgütsel bağlılık gelir.

Olumsuz psikolojik tepkiler, bilişsel ve davranışsal çekilme süreçlerini başlatır. Bilişsel çekilme süreci “niyet”i ve “niyeti ifade etmeyi” kapsar. “Niyet”, sadece bir istek, ciddi olarak düşünme, karar verme ve ayrılmayı planlama olmak üzere ilerleyici bir özellik olarak tanımlanabilir. Bu “niyet türleri” kişiyi mevcut işten ayrılmaya, alternatifler araştırmaya ve yeni bir işe başvurmaya yönlendirir. Buna ek olarak bilişsel çekilme sürecinde, niyetin yoğunluğu Şekil 2’de gösterilen ifadelerle tanımlanır (Takase, 2010).

Davranışsal çekilme süreci, bilişsel sürece paralel olarak işler. Bu süreç çalışanın işten ayrılma niyetini sözlü anlatımıyla başlar, çalışanın örgütsel bağlılığının azalmasının belirtisi olarak işe geç kalma ve devamsızlığa dönüşür. Bu davranışlar, çalışan kesin ayrılma kararı verene kadar devam eder. Kararın verilmesinden sonra çalışan, alternatif işleri araştırmaya başlar. Uygun bir iş bulunduğu “ayrılma niyeti” süreci sona erer ve çalışan, mevcut işten ayrılır. Bulunan işin uygun olmaması durumunda çalışan işe karşı psikolojik çekilme yaşamaya devam eder ve ayrılma niyeti yeniden başlar. Her iki durumda da ayrılma niyeti, örgütsel işleyiş açısından zararlıdır (Takase, 2010).



Şekil 2. Ayrılma Niyetinin Belirleyicileri, Özellikleri ve Sonuçları Arasındaki Varsayımsal İlişkiler (Takase, 2010)

Takase (2010), ayrılma niyetinin belirleyicilerini aşağıdaki gibi sınıflandırmıştır:

- Örgütsel faktörler: Örgütsel özellikler, örgüt iklimi, örgüt içindeki kişilerarası ilişkiler,
- İş ile ilgili faktörler: Rol stresi, iş yükü, finansal ödüller, çalışma koşulları, çalışanların gücü,

- Çalışan faktörü: Demografik özellikler, çalışanların tutumsal yanıtları (iş doyumunu, tükenme, performans vb)
- Dışsal faktörler: İş-özel yaşam dengesi, diğer iş olanakları.

Kuşakların işten ayrılma niyetlerini inceleyen bazı çalışma sonuçları şöyledir:

Beecroft ve arkadaşlarının (2008) yeni mezun hemşirelerin bireysel özellikler, çalışma ortamı ve kurumsal özellikler ile ayrılma niyeti ilişkisini inceledikleri çalışmada; çalışma ortamı ve kurumsal özelliklerin iyi olmasının yeni mezun hemşirelerde işten ayrılma niyetini azalttığı; eski mezunların çalışacakları birimi seçememeleri halinde bu grupta ayrılma niyetinin genç guruba göre 4,5 kat fazla olduğu belirtilmektedir.

Takase ve arkadaşlarının (2009) Japon hemşirelerle yaptıkları çalışmada, farklı kuşaklardaki hemşirelerin gereksinimleri, değerleri ve işten ayrılma nedenlerinin farklı olduğu gösterilmiştir. Doğum tarihleri 1960-1974 yılları arasında olanların, otonomi ve tanınma gibi profesyonellelikle ilgili konuları daha fazla önemsendiği; 1975'den sonra doğanların mücadele gerektiren konulara daha az değer verdiği saptanmıştır. İş ve özel yaşam dengesizlikleri 1960-1974 arasında doğanlarda iş bırakma nedeni olarak bulunurken; 1975 yılından sonra doğanlar arasında, bakıma olan inancını yitirenlerin işten ayrılmaya yöneldikleri belirlenmiştir. Ekonomik nedenlere ve iş güvenliği konularına, 1960'dan sonra doğanların, 1946-1959 arasında doğanlara göre daha fazla önem verdiği saptanmıştır.

Leiter ve arkadaşlarının (2009) yaptığı çalışmada, genç kuşaktaki (1961-1981 doğumlular) hemşirelerin yaşlı kuşağa (1943-1960 doğumlular) göre kişi-kurum değeri uyumsuzluğunun daha fazla olduğu bu durumun da genç kuşakta daha fazla tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine sebep olduğu belirtilmektedir.

Le Vasseur ve arkadaşlarının (2009) kuşaklara göre hemşirelerin pozisyonlarını bırakma nedenlerini araştırdıkları çalışmada, 1965 ve sonrası doğumlularda iş-ücret memnuniyetsizliği en yüksek oranda bildirilen ayrılma nedeni olmuştur.

Cho ve arkadaşlarının (2012) yeni mezun (Y Kuşığı) 351 hemşire ile yaptıkları çalışmada; iş doyum alt boyutlarından kişilerarası ilişkiler, işin içeriği ve fiziksel koşullardan memnuniyetsizliğin işten ayrılmaları arttırdığı bildirilmektedir.

Sürer'in (2009) işten ayrılan hemşirelerin ayrılma nedenlerini incelediği çalışmada yaş ortalamasına bakıldığında; hemşirelerin X ve Y Kuşığı'nı temsil ettiği görülmektedir. Bu çalışmada hemşirelerin işten ayrılmada en önemli nedenlerinin sırasıyla; yönetimden memnuniyetsizlik, ücret düşüklüğü, çalışma koşullarının kötülüğü, ilerleme fırsatlarının azlığı ve iş yükü fazlalığı olduğu belirtilmektedir.

Öner'in (2010) çalışmasında hemşirelerin %54.9'u Y Kuşığı'nda, %45.1'i X Kuşığı'ndadır. Bu çalışmada, yöneticinin adaletsiz davrandığını düşünmeye bağlı olarak hemşirelerin % 64.9'unun işten ayrılma niyetinde olduğu; özellikle Y Kuşığı'nın işten ayrılma niyetinin X Kuşığı'ndakilerden daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

2.3.2. Meslekten Ayrılma Niyeti

Hemşireler, geçici ya da kalıcı olabilen çeşitli nedenlerle mesleklerinden ayrılmaktadır. Yaş nedeniyle emeklilik gibi gerekçelerle hemşirelikten kalıcı olarak ayrılmak kaçınılmazdır. Ancak hemşireler, diğer meslek alanlarında çalışmayı tercih ettikleri için mesleklerinden ayrılmaktadırlar. İyi eğitilmiş, yüksek beceri ve deneyimleri ile klinik yargı yeteneklerini geliştirenlerin mesleklerinden ayrılmayı başka alanlarda çalışmaları hemşirelik işgücününün kaybına neden olmaktadır (Parry, 2008).

Avustralya'da çok sayıdaki nitelikli hemşire başka mesleklerde çalışmak üzere hemşirelikten ayrılmışlardır (Karmel ve Li, 2002). Mesleklerinden ayrılan hemşirelerin %31'inin diğer meslek alanlarında çalışmak için ayrıldıkları bildirilmiştir (Shah ve Burke, 2001). Ayrıca Avustralya'da lisans düzeyindeki hemşirelerin %20'sinin ilk bir yıl içinde mesleklerinden ayrıldıkları rapor edilmiştir (Armstrong, 2004).

Kariyer seçimi ve kariyerin geliştirilmesi, kişisel katılımı ve büyük yatırımları gerektiren uzun vadeli bir süreçtir; dolayısıyla bir kişinin mesleğinden ayrılma kararını

vermesi kolay olmamaktadır. Bir kişinin mesleğine karşı hissettiği duygusal bağ, meslekten ayrılma kararı vermesini etkileyecektir (Lee ve ark., 2000).

Mesleki bağlılık şu varsayımlardan oluşmaktadır:

- Bireyin mesleği, kişinin yaşamında bir odak noktasıdır,
- Eğitim, mesleki bağlılığı artırır,
- Örgütsel değişim, mesleki bağlılığı artırır,
- Mesleki bağlılık, meslekte kalmanın nedenidir (Nogueras, 2006).

Nogueras'ın (2006) 908 hemşire ile yaptığı çalışmada hemşirelerin yaşları, mesleki deneyimleri ve eğitim düzeyleri arttıkça mesleki bağlılık düzeylerinin de önemli derecede arttığı saptanmıştır. Lee ve arkadaşlarının (2000) yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında mesleki bağlılığın, meslekten ayrılma niyetinin en önemli belirleyicisi olduğu gösterilmiştir.

Lavoie-Tremblay ve arkadaşlarının (2008) Y Kuşağı hemşirelerle yapmış oldukları çalışmada, mevcut pozisyonundan ayrılmak isteyenlerin gösterdikleri çabaya karşı ödülleri ve sosyal desteği yetersiz buldukları saptanmıştır. Mesleği bırakma niyeti olanların nedenleri ise; gösterdikleri çabaya karşı sunulan ödüllerin yetersizliği, psikolojik taleplerin ve iş yükünün fazlalığıdır. Bu nedenle Y Kuşağı hemşirelerinin ayrılma niyetlerinin önlenmesinde; harcadıkları çabayla-ödüllerin dengelenmesi önemli bir strateji olarak önerilmiştir.

2.3.3. Ayrılma Niyeti ve İş Doyumu İlişkisi

İşten ayrılma niyeti üzerine yapılan çalışmalarda, işten ayrılma davranışının önemli ölçüde kişilerin iş doyumuna ile ilgili olduğu ortaya çıkmıştır (Çekmecilioğlu, 2005; Kuokkanen ve ark., 2003; Francis-Felsen ve ark., 1996; Larrabee ve ark., 2003; Irvine ve Evans, 1995; Shields ve Ward, 2001; Strachota ve ark., 2003).

Mobley ve arkadaşları (1978), çalışanların işlerinden doyum almamalarının onları işten ayrılma ihtimallerini arttırdığını, işten ayrılmanın yararları ve zararları üzerine daha fazla düşünmeye sevk ettiğini ifade etmektedirler.

Flinkman ve arkadaşlarının (2010), meslekten ayrılma niyeti ile ilgili yaptıkları 31 çalışmayı içeren literatür incelemesinde genç hemşirelerin meslekten ayrılmayı planladıkları ve iş doyumsuzluğunun meslekten ayrılma niyetini etkileyen değişkenlerden biri olduğu belirtilmektedir.

İşten ve meslekten ayrılma niyetinin incelendiği bir başka çalışmada da işten ve meslekten ayrılma niyetinin yaş ve iş doyumu ile ilişkili (Simon ve ark., 2010) olduğunun bulunması önceki çalışmaları destekler niteliktedir. Ayrıca bu çalışmada meslekten ayrılma niyetinin kişisel özellikler ve iş-özel hayat dengesiyle, işten ayrılma niyetinin ise kurumsal liderlik ve çalışma ortamı ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Hayne (2009) Büyük Bebek Patlaması, X ve Y Kuşağı'nda; iş doyumu ve mesleki bağlılığın işten ayrılma ile negatif ilişkili olduğunu; Klaus (2007) da her bir kuşak için iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Swearingen'in (2004) çalışmasında hemşire iş doyumu ile işte kalma arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmış, özellikle X Kuşağı'nın iş doyumunun düşük olması halinde işten ayrılacağı bildirilmiştir. Bazı çalışmalarda ise hemşire iş doyumunun, Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda X ve Y Kuşağı'ndan yüksek olduğu gösterilmiştir (Keepnews ve ark., 2010; Widger ve ark., 2007; Wilson ve ark., 2008).

Apostolidis ve Polifroni (2006) çalışmasında, 41 yaş ve üzeri olanlar ile 41 yaşından küçük olanlar arasında; Appelbaum ve arkadaşlarının (2005) çalışmasında da Büyük Bebek Patlaması Kuşağı ile X Kuşağı arasında iş doyumu düzeyleri açısından fark bulunmamıştır.

Yaprak'ın (2009) çalışmasında hemşirelerin %30.2'si Y Kuşağı'nda, %69.8'i X Kuşağı'ndadır. Hemşirelerin iş doyum düzeyleri orta değerinin biraz üstünde ve %51'inin yüksek ayrılma niyetinde olduğu bulunmuştur.

Çalışkan'ın (2010), yeni mezun hemşirelerde iş doyumu tükenmişlik ve gerçeklik şokunun incelendiği çalışmasında, örneklemdaki tüm hemşirelerin Y Kuşağı'nda olduğu, %36'sının çalıştığı kurumdan memnun olmadığı ve %42.4'ünün işten ayrılma niyetinde olduğu bildirilmiştir.

Arslan Eren'in (2008) onkoloji hemşireleri ile yaptığı çalışmada; hemşirelerin %44.3'ünün Y Kuşağı'nda, %55.7'sinin X Kuşağı'nda olduğu; X Kuşağı'nın genel, içsel ve dışsal iş doyum düzeylerinin Y Kuşağı'na göre daha yüksek olduğu; ancak tüm hemşirelerin %51.3'ünün işten ayrılma niyetinde olduğu belirtilmektedir.

Kanbay'ın (2010), hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını incelediği çalışmasında, hemşirelerin %51.4'ünün Y Kuşağı'nda, % 48.6'sının X Kuşağı'nda olduğu; hemşirelerin % 61.6'sının işlerinden memnun olduğu; % 57'sinin çalışma koşullarını orta düzeyde bulduğu; ancak % 73.6'sının işten ayrılma niyetinde olmadığı belirtilmektedir.

3. GEREC VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile iş doyumlarını incelemek amacıyla tanımlayıcı ve kesitsel olarak yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, İzmir ilinde 1100 ve 774 yatak kapasiteli iki Sağlık Bakanlığı hastanesi ile 1922 yatak kapasiteli bir üniversite hastanesinde Nisan- Haziran 2011 tarihleri arasında yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın yürütüldüğü Sağlık Bakanlığı hastanelerinde 530 ve 508, üniversite hastanesinde ise 1070 hemşire görev yapmaktadır. Ülkemizde çalışan hemşirelerin yaş sınırları gözönüne alınarak 1946 sonrası doğan üç kuşak hemşirenin örnekleme alınması planlanmıştır. Ülkemizde yapılan araştırmalarda hemşirelerin veri toplama aracını yanıtlama oranının %55-65 arasında olduğu bilindiğinden (Öner, 2010; Taşkaya, 2009; Yaprak, 2009); üç hastanede çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 980 hemşire araştırma örneklemine alınmıştır. Doldurulan anketlerden yedisi eksik veri içerdiğinden değerlendirme dışı bırakılmıştır. Dolayısıyla değerlendirilen anket sayısı 973'tür. Çalışmada veri toplama aracını yanıtlama oranı %46.4'tür.

Bu çalışmada hastanelere göre toplam ve kuşaklara göre örnekleme alınan hemşire sayıları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7: Hastanelere ve Kuşaklara Göre Örneklem Alınan Hemşire Sayıları

Hastane	Toplam hemşire sayısı	Örneklem alınan hemşire sayısı (%)
Üniversite Hastanesi	1070	501 (46,8)
SB* Hastanesi 1	530	233 (43,9)
SB* Hastanesi 2	508	246 (48,4)
Toplam	2108	980 (46,4)
Kuşaklara göre örneklem alınan hemşire sayısı (%)		
Büyük Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964)		52 (5.3)
X Kuşağı (1965-1980)		491 (50.5)
Y Kuşağı (1981-2000)		430 (44.2)
Toplam		973

*Sağlık Bakanlığı

3.4. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın bağımlı değişkenleri hemşirelerin iş doyum düzeyleri, meslekten ve işten ayrılma niyetleri; bağımsız değişkenleri ise, hemşirelerin ait oldukları üç kuşaktır: Büyük Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964 doğumlular), X Kuşağı (1965-1979 doğumlular) ve Y Kuşağı (1980 ve sonrası doğumlular).

3.5. Veri Toplama Yöntemi

Veriler, araştırmanın yürütüldüğü hastanelerde görev yapan hemşirelerden anket yöntemi ile toplanmıştır. Anketler, araştırmacı tarafından dağıtılıp katılımcılardan kapalı zarf ile geri alınmıştır.

3.6. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, hemşirelerin tanıtıcı bilgilerini içeren sosyo-demografik, çalışma özellikleri ve ayrılma niyeti soru formu ile iş doyum ölçeği kullanılmıştır.

3.6.1. Sosyodemografik, Çalışma Özellikleri, Meslekten ve İşten Ayrılma Niyeti Soru Formu (EK-1):

Bu soru formunda 11 tanıtıcı özellik sorusu vardır. Bunlar; çalışılan kurum, doğum yılı, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, meslekte çalışma süresi, bu kurumdan önce çalışılan kurum sayısı, kurumdaki pozisyon, bu kurumda çalışma yılı, kadro durumu ve çalışma şeklidir.

Hemşirelerin meslekten ve işten ayrılmalarının ölçüm şekline karar vermek için konu ile ilgili araştırmalar incelenmiştir. Flinkman ve arkadaşlarının (2010) meslekten ayrılma niyeti ile ilgili 31 çalışmayı incelediği derleme makalede, meslekten ve işten ayrılma niyetinin değişik araç ve ölçeklerle ölçüldüğü gösterilmiştir. En sık kullanılan ölçüm aracı, Avrupa ülkelerinde yürütülen NEXT (Nurses' Early Exit Study) projesi anketinde kullanılan ölçümdür (Hasselhorn ve ark., 2003; Flinkman ve ark., 2010). Bu çalışmada da, hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri NEXT projesinde kullanıldığı şekilde beş dereceli birer soru ile ölçülmüştür: "hemşirelikten ayrılmayı ne sıklıkta düşünüyorsunuz?" ve "işinizden ayrılmayı ne sıklıkta düşünüyorsunuz?". Sorular, (1)"asla", (2)"bazen/yılda", (3)"bazen/ayda", (4)"bazen/haftada", (5)"her gün" olarak 1-5 arasında puanlanmaktadır.

Yanıtlar, ayrıca üç kategoride; "bazen/ayda"+"bazen/haftada"+"her gün" yüksek ayrılma niyeti olarak; "bazen/yılda" düşük ayrılma niyeti olarak; "asla" ise ayrılma niyeti yok şeklinde gruplandırılarak değerlendirilmiştir.

3.6.2. İş Doyum Ölçeği Soru Formu (EK-2):

Araştırmada, Şahin ve Durak Batıgün (1997) tarafından sağlık personeline işten alınan doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan ve 32 maddeden oluşan "İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek beşli likert tipinde bir ölçektir ve katılımcılara 32 maddede verilen iş yaşamının değişik yönlerinin ne kadar doyurucu olduğu sorulmakta ve yanıtlar %0 ile %100 arasında değişen bir ölçek üzerinden verilmektedir. Puanlama %0=1, %25=2, %50=3, %75=4 ve %100=5 biçiminde yapılmaktadır. İş doyum ölçeğinden alınacak en düşük puan 32, en yüksek puan 160'dır. İş doyum puanları 53 ve altı=düşük, 54-107=orta ve 108-160=yüksek olarak gruplandırılmaktadır.

Şahin ve Durak Batıgün'ün (2006) bankacılık sektöründe çalışan elemanlar üzerinde yaptıkları başka bir çalışmada, faktör analizi ile ölçeğin yapı geçerliğine bakılmış ve altı faktör bulunmuştur. "İşletme Politikaları" alt faktörü onbeş maddeden oluşmakta ve varyansın %38.1'ini, "Bireysel Faktörler" beş maddeden oluşmakta ve varyansın %7.2'sini, "Fiziksel Koşullar" dört maddeden oluşmakta ve varyansın %6.1'ini, "Kontrol/Otonomi" üç maddeden oluşmakta ve varyansın %4.2'sini, "Ücret" iki maddeden oluşmakta ve varyansın %4.1'ini, "Kişilerarası İlişkiler" üç maddeden oluşmakta ve varyansın %3.4'ünü açıklamaktadır (Şahin ve Durak Batıgün, 2006).

İş doyum ölçeği altboyutlarının madde sayıları ile Cronbach alfa katsayıları Şahin ve Durak Batıgün'ün (2006) sonuçları ile birlikte Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarının Madde Dağılımı ile Cronbach Alfa Güvenirlilik Katsayıları

Ölçek ve Alt Boyutları	Toplam Madde Sayısı	Maddeler	a (Şahin ve Durak Batıgün, 2006)	a (Bu çalışma)
İş Doyum Ölçeği	32	32 madde	.94	.94
İşletme Politikaları	15	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 29	.94	.93
Bireysel Faktörler	5	12, 21, 30, 31, 32	.87	.81
Fiziksel Koşullar	4	10, 24, 25, 26	.74	.74
Kontrol/Otonomi	3	20, 27, 28	.76	.73
Ücret	2	1, 16	.64	.53
Kişilerarası İlişkiler	3	9, 22, 23	.60	.58

3.7.Araştırma Planı ve Takvimi

Araştırmanın başlangıcından bitiş tarihine kadar olan zaman aralığında yapılanlar, Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Araştırma Planı ve Takvimi

ZAMAN	YAPILANLAR
Eylül 2010- Ocak 2011	Literatür Tarama, Tez Önerisinin Hazırlanması
Şubat 2011	Veri Toplanacak Kurumlardan İzin Alınması
Mart 2011	Etik Kurul İzninin Alınması
Nisan 2011- Haziran 2011	Verilerin Toplanması
Temmuz 2011- Mayıs 2012	Verilerin Analizi ve Tezin Yazılması

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmanın verileri bilgisayar ortamında, tanımlayıcı istatistikler için sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma; kuşaklara göre işten ve meslekten ayrılma niyeti dağılımlarının arasındaki fark ki-kare analizi; kuşaklara göre iş doyumu puan ortalamaları arasındaki fark bağımsız gruplarda tek yönlü varyans analizi (ileri analiz olarak Tukey HSD) kullanılarak değerlendirilmiştir. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p<,05$ olarak kabul edilmiştir.

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın yürütüldüğü veri toplama sürecinde hastanelerde aynı dönemde başka lisans, yüksek lisans tezleri ve örgüt çalışmaları sürdürülmüştür. Aynı dönemde hemşirelerin birçok soru formunu doldurmak durumunda kalmaları nedeniyle yaşadıkları bıkkınlık duygusu, bu çalışmada kullanılan soru formunu doldurma oranını düşürmüştür.

Ayrıca; diğer kuşaklara göre daha az sayıda olduğu gözlenen Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'ndaki hemşirelerin araştırmaya katılmada gönülsüz olmaları, bu kuşaktaki örneklem sayısının diğer kuşaklara göre daha da az olmasına sebep olduğundan analiz sonuçlarının etkilendiği düşünülmektedir.

3.10. Etik Kurul Onayı

Araştırmanın yürütüldüğü hastanelerin yönetimlerinden yazılı izinler (EK-3) ve araştırmada kullanılmış olan “İş Doyum Ölçeği” için Şahin ve Durak Batıgün'den yazılı izinler (EK-4) alındıktan sonra, Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Değerlendirme Komisyonu'ndan 03.03.2011 tarihli 2011. 06-08 nolu karar ile yazılı izin (EK-5) alınmıştır. Ayrıca araştırma kapsamına alınan hemşirelere araştırmanın amacı açıklanmış, sözlü onamları alınmış ve veriler gönüllülük esasına göre toplanmıştır.

4.BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular dört başlık altında incelenmiştir:

- I. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine ilişkin bulgular
- II. Hemşirelerin meslekte ayrılma niyetleri ve kuşak farklılıklarına ilişkin bulgular
- III. Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve kuşak farklılıklarına ilişkin bulgular
- IV. Hemşirelerin iş doyumları ve kuşak farklılıklarına ilişkin bulgular

4.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 10. Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımları (n: 973)

Özellikler	Sayı	%
Yaş	En küçük- En büyük 19-62	$\bar{x} \pm SS$ 34.40±7.36
Cinsiyet		
Kadın	920	94.6
Erkek	53	5.4
Medeni Durum		
Bekar	578	59.4
Evli	395	40.6
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	111	11.4
Ön Lisans	234	24.0
Lisans	574	59.0
Yüksek Lisans	52	5.3
Doktora	2	.2

Hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 10'da gösterilmiştir. Örneklemi oluşturan hemşirelerin %94.6'sı kadın, %59.4'ü bekar, %59'u lisans mezunu ve yaş ortalamaları 34.40'dır ($SS \pm 7.36$).

Tablo 11. Hemşirelerin Çalışma Durumuna İlişkin Özelliklerine Göre Dağılımları (n: 973)

Özellikler	Sayı	%
Çalışılan Kurum		
Üniversite Hastanesi	496	51.0
Sağlık Bakanlığı Hastanesi	477	49.0
Meslekte Çalışma Süresi		
≤ 5 Yıl	310	31.8
6-10 Yıl	212	21.8
11-15 Yıl	193	19.9
16-20 Yıl	107	11.0
≥ 21 Yıl	151	15.5
Meslekte Ortalama Çalışma Süresi	En küçük-En büyük 1-40	$\bar{x} \pm SS$ 11.25 ± 8.01
Kurumda Çalışma Süresi		
≤ 5 Yıl	534	54.9
6-10 Yıl	185	19.0
11-15 Yıl	101	10.4
16-20 Yıl	63	6.5
≥ 21 Yıl	90	9.2
Kurumda Ortalama Çalışma Süresi	En küçük-En büyük 1-38	$\bar{x} \pm SS$ 7.76 ± 7.19
Daha Önce Çalışılan Kurum Sayısı		
Kurum değişikliği yok	378	38.8
1 Kurum	281	28.9
2 Kurum	143	14.7
3 Kurum	76	7.8
4 Kurum	95	9.8
Kurumdaki Görevi		
Servis hemşiresi	522	53.6
Ameliyathane/Yoğun bakım hemşiresi	300	30.8
Üst/orta düzey yönetici	67	6.9
Diğer*	60	6.2
Poliklinik hemşiresi	24	2.5
Kadro Durumu		
Kadrolu	662	68.0
Sözleşmeli (4B)	311	32.0
Çalışma Şekli		
Gündüz/Gece	693	71.2
Gündüz	227	23.4
Gece	53	5.4

*Diğer: Kemik iliği transplantasyon ünitesi, kan alma, doğumhane, diyaliz birimini içermektedir

Hemşirelerin çalışma durumuna ilişkin özellikler Tablo 11’de verilmiştir. Hemşirelerin %51’i üniversite hastanesinde, %49’u Sağlık Bakanlığı hastanelerinde çalışmaktadır. Meslekte ve halen görev yaptığı kurumda çalışma süreleri beş yıl ve daha az olanların oranı sırası ile %31.8 ve %54.9’dur; hemşirelerin %38.8’i ilk işe başladıkları kurumda çalışmaya devam etmektedir. Örnekleme alınan hemşirelerin %53.6’sı servis hemşiresi ve %68’i kadrolu olarak görev yapmakta; %71.2’si gece/gündüz çalışmaktadır. Hemşirelerin çalışma süreleri ortalamaları; meslekte 11.25 (SS±8.01), kurumda ise 7.76 (SS±7.19) yıldır.

4.2.Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetleri ve Kuşak Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Tablo 12. Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetine Göre Dağılımları (n: 973)

Meslekten Ayrılma Niyeti	Sayı	%
Asla	172	17.7
Bazen/Yılda	326	33.5
Bazen/Ayda	236	24.3
Bazen/Haftada	110	11.3
Her gün	129	13.3
Ayrılma niyeti yok	172	17.7
Düşük ayrılma niyeti	326	33.5
Yüksek ayrılma niyeti	475	48.8

Hemşirelerin meslekten ayrılma niyetleri “hemşirelikten ayrılmayı ne kadar sıklıkta düşünüyorsunuz?” sorusuna verilen (1)“asla”, (2)“bazen/yılda”, (3)“bazen/ayda”, (4)“bazen/haftada”, (5)“her gün” cevabının üç kategoride gruplandırılması ile ölçülmüştür. “Bazen/ayda”+“bazen/haftada”+“her gün” yüksek ayrılma niyeti olarak; “bazen/yılda” düşük ayrılma niyeti olarak; “asla” ise ayrılma niyeti yok şeklinde gruplandırılmıştır.

Hemşirelerin %17.7’sinin meslekten ayrılma niyetinin olmadığı; %33.5’inin düşük; %48.8’inin yüksek ayrılma niyetinde olduğu bulunmuştur (Tablo 12).

Tablo 13. Kuşaklara Göre Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırılması (n: 973)

Gruplar	Meslekten Ayrılma Niyeti						c ²	P
	Ayrılma Niyeti Yok		Düşük Ayrılma Niyeti		Yüksek Ayrılma Niyeti			
	S	%	S	%	S	%		
Büyük Bebek Patlaması Kuşağı ^a (1946-1964 doğumlular)	17	32.7	14	26.9	21	40.4	15.168 (sd: 4)	.004
X Kuşağı (1965-1979 doğumlular) ^a	95	19.4	171	34.8	225	45.8		
Y Kuşağı (1980 ve sonrası doğumlular) ^b	60	14.0	141	32.7	229	53.3		

Farklı kuşaklardaki hemşirelerin **meslekten ayrılma niyetlerinin** dağılımları ki-kare analizi ile karşılaştırılarak Tablo 13'de verilmiştir. Meslekten ayrılma niyeti açısından, gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Yapılan ileri ki-kare analizinde farkın Y Kuşağı'ndan kaynaklandığı (Y Kuşağı analiz dışında bırakıldığında χ^2 : 5.229 sd: 2, p : .073), Y Kuşağı'nda olan hemşirelerde meslekten ayrılma niyeti yüksek olanların oranının (% 53.3) diğer iki kuşakta olanlara (Büyük Bebek Patlaması Kuşağı % 40.4, X Kuşağı % 45.8) göre daha yüksek iken, ayrılma niyeti olmayanların (%14) oranının da diğer kuşaklardan (Büyük Bebek Patlaması Kuşağı % 32.7, X Kuşağı % 19.4) daha düşük olduğu bulunmuştur.

4.3. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetleri ve Kuşak Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Tablo 14. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetine Göre Dağılımları (n: 973)

İşten Ayrılma Niyeti	Sayı	%
Asla	180	18.5
Bazen/Yılda	325	33.4
Bazen/Ayda	249	25.6
Bazen/Haftada	101	10.4
Her gün	118	12.1
Ayrılma niyeti yok	180	18.5
Düşük ayrılma niyeti	325	33.4
Yüksek ayrılma niyeti	468	48.1

Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri “işten ayrılmayı ne kadar sıklıkta düşünüyorsunuz?” sorusuna verilen (1)“asla”, (2)“bazen/yılda”, (3)“bazen/ayda”, (4)“bazen/haftada”, (5)“her gün” cevabının üç kategoride gruplandırılması ile ölçülmüştür. “Bazen/ayda”+“bazen/haftada”+“her gün” yüksek ayrılma niyeti olarak; “bazen/yılda” düşük ayrılma niyeti olarak; “asla” ise ayrılma niyeti yok şeklinde gruplandırılmıştır.

Hemşirelerin %18.5’inin işten ayrılma niyetinin olmadığı; %33.4’ünün düşük; %48.1’inin yüksek ayrılma niyetinde olduğu saptanmıştır (Tablo 14).

Tablo 15. Kuşaklara Göre Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırılması (n: 973)

Gruplar	İşten Ayrılma Niyeti						c ²	p
	Ayrılma Niyeti Yok		Düşük Ayrılma Niyeti		Yüksek Ayrılma Niyeti			
	S	%	S	%	S	%		
Büyük Bebek Patlaması Kuşağı ^a (1946-1964 doğumlular)	16	30.8	16	30.8	20	38.4	13.101 (sd: 4)	.011
X Kuşağı (1965-1979 doğumlular) ^a	100	20.4	171	34.8	220	44.8		
Y Kuşağı (1980 ve sonrası doğumlular) ^b	64	14.9	138	32.1	228	53.0		

Hemşirelerin kuşaklara göre **işten ayrılma niyetlerinin** dağılımları ki-kare analizi ile karşılaştırılarak Tablo 15’de değerlendirilmiştir. Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri açısından gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır (p<.05). Yapılan ileri ki-kare analizinde farkın Y Kuşağı’ndan kaynaklandığı (Y Kuşağı analiz dışında bırakıldığında χ^2 : .3.035 sd: 2, p: .219), Y Kuşağı’ndaki hemşirelerde işten ayrılma niyeti yüksek olanların oranının (% 53) diğer iki kuşakta bulunanlara (Büyük Bebek Patlaması Kuşağı % 38.4 ve X Kuşağı % 44.8) göre daha yüksek olduğu, ayrılma niyeti olmayanların (% 14.9) oranının da diğer kuşaklardan (Büyük Bebek Patlaması Kuşağı % 30.8 ve X Kuşağı % 20.4) daha düşük olduğu belirlenmiştir.

4.4. Hemşirelerin İş Doyumları ve Kuşak Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Tablo 16. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları (n: 973)

Ölçek ve alt boyutları		En Düşük- En Yüksek Puan	$\bar{x} \pm SS$
İş Doyumu (Toplam Puan)		1 - 4.97 (32 - 159)	2.82 ± .63 (90.28 ± 20.03)
İş doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Bireysel Faktörler	1 – 5	3.32 ± .82
	Kişilerarası İlişkiler	1 – 5	3.30 ± .75
	Kontrol/Otonomi	1 – 5	3.27 ± .84
	Fiziksel Koşullar	1 – 5	2.95 ± .81
	İşletme Politikaları	1 – 5	2.53 ± .73
	Ücret	1 – 5	2.12 ± .72

Kullanılan iş doyum ölçeğinde doyum puanları 53 ve altı=düşük, 54-107=orta ve 108-160=yüksek olarak gruplandırılmaktadır. Hemşirelerin genel iş doyum düzeylerinin 90.28 (SS±20.03) ile orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca “işletme politikaları”, “bireysel faktörler”, “fiziksel koşullar”, “kontrol/otonomi”, “ücret” ve “kişilerarası ilişkiler” alt boyut iş doyum düzeylerinin de orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 16).

Tablo 17. Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin İş Doyumu Düzeylerine Göre Dağılımları (n: 973)

Gruplar	İş Doyumu Düzeyi					
	Düşük		Orta		Yüksek	
	S	%	S	%	S	%
Büyük Bebek Patlaması Kuşağı ^a (1946-1964 doğumlular)	1	1.9	34	65.4	17	32.7
X Kuşağı (1965-1979 doğumlular) ^a	13	2.6	382	77.8	96	19.6
Y Kuşağı (1980 ve sonrası doğumlular) ^b	20	4.7	337	78.4	73	17.0
Toplam (Tüm Grup)	34	3.5	753	77.4	186	19.1

Farklı kuşaklardaki hemşirelerin iş doyum düzeyleri Tablo 17’de gösterilmiştir. Büyük Bebek Patlaması Kuşağı hemşirelerinin %65.4’ünün, X Kuşağı hemşirelerinin %77.8’inin, Y Kuşağı hemşirelerinin de %78.4’ünün iş doyumunun orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca tüm grubun %19.1’inin yüksek, %77.4’ünün orta, %3.5’inin düşük iş doyum düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 18. Kuşaklara Göre Hemşirelerin İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n: 973)

Ölçek ve Alt Boyutları		Kuşaklar			F	p / Fark
		B.B.P. * Kuşağı ^a (n: 52) $\bar{x} \pm SS$	X Kuşağı ^b (n: 491) $\bar{x} \pm SS$	Y Kuşağı ^c (n: 430) $\bar{x} \pm SS$		
İş Doyumu Ölçeği		3.16 ± .64 (100,96±20,32)	2.83 ± .62 (90,70±19,91)	2.77 ± .62 (88,50±19,76)	9.351	.000 (a>b,c)
Ölçek Alt Boyutları	Bireysel Faktörler	3.73 ± .77	3.36 ± .83	3.23 ± .80	9.850	.000 (a>b>c)
	Kişilerarası İlişkiler	3.71 ± .58	3.36 ± .74	3.19 ± .75	14.850	.000 (a>b>c)
	Kontrol/Otonomi	3.74 ± .82	3.32 ± .81	3.15 ± .86	13.615	.000 (a>b>c)
	Fiziksel Koşullar	3.40 ± .75	3.00 ± .79	2.84 ± .82	13.163	.000 (a>b>c)
	İşletme Politikaları	2.79 ± .79	2.52 ± .74	2.51 ± .71	3.770	.023 (a>b,c)
	Ücret	2.20 ± .69	2.05 ± .71	2.18 ± .72	4.255	.014 (b<c)

F: Bağımsız gruplarda tek yönlü varyans analizi, gruplararası sd:2, grupiçi sd: 970, toplam sd: 972.

*Büyük Bebek Patlaması

Farklı kuşaklardaki hemşirelerin iş doyum ölçeği ve altı alt boyutunun puan ortalamaları arasındaki fark bağımsız gruplarda tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir (Tablo 18). Kuşaklara göre hemşirelerin hem iş doyum toplam puan, hem de altı alt boyutunun puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır (işletme politikaları ve ücret boyutu için $p<.05$, diğerleri $p<.001$). Farkın hangi kuşaklar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analiz (Tukey HSD) sonuçları aşağıda verilmiştir:

- *Genel iş doyum* ve *işletme politikaları* boyutunda, Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda olan hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarının X Kuşağı ($p<.01$) ve Y Kuşağı'ndaki hemşirelere göre daha yüksek olduğu ($p<.001$), X ve Y Kuşağı arasında anlamlı fark olmadığı ($p>.05$),

- *Bireysel faktörler, fiziksel koşullar, kontrol/otonomi ve kişilerarası ilişkiler* boyutunda, tüm ikili kuşaklar arasında anlamlı düzeyde fark olduğu ($p<.05$), Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda olan hemşirelerin dört boyuttaki iş doyumu puan ortalamalarının en yüksek olduğu, X Kuşağı'nda olanların iş doyumu puan ortalamalarının düşerek bunu izlediği, Y Kuşağı'ndaki hemşirelerin iş doyumu puan ortalamalarının ise en düşük düzeyde olduğu ($p<.05$),

- *Ücret* boyutunda ise, X Kuşağı'nda olan hemşirelerin iş doyumu puan ortalamalarının diğer kuşaklara göre daha düşük olduğu, ancak bu farkın Y Kuşağı'ndakilere göre anlamlı düzeyde olduğu ($p<.05$) belirlenmiştir.

5.TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmanın sonuçları aşağıdaki alt başlıklarda tartışılmıştır:

- I . Hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti ve kuşaklar arası farklılıklar**
- II. Hemşirelerin işten ayrılma niyeti ve kuşaklar arası farklılıklar**
- III. Hemşirelerin iş doyumu ve kuşaklar arası farklılıklar**

Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile iş doyumlarını inceleyen araştırmalar dünyada sınırlı sayıdadır ve Türkiye’de ilk kez yapılmıştır. Araştırmamızın sonuçları dünyada ve Türkiye’de yapılan ayrılma niyeti ve iş doyumu ile ilgili araştırmalardaki hemşirelerin yaş gruplarının karşılık geldiği kuşaklar belirlenerek tartışılmıştır.

5.1. Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyeti ve Kuşaklar Arası Farklılıklar

Bu çalışmada hemşirelerin %17.7’sinin meslekten ayrılma niyetinin olmadığı; %33.5’inin düşük; %48.8’inin ise meslekten yüksek ayrılma niyetinde olduğu bulunmuştur (Tablo 12). Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda hemşirelerin meslekten ayrılma niyetini Borkowski ve arkadaşları (2007) %46; Lynn ve Redman (2005) %45; El-Jardali ve arkadaşları (2009) %29.4; Chang ve arkadaşları (2006) %26.4; Stone ve arkadaşları (2006) %17, Chan ve Morrison (2000) ise %9.7 olarak saptamışlardır. Çalışmamızda hemşirelerin ayrılma niyetinin diğer ülke sonuçlarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Ülkemizde hemşirelerin mesleklerini bırakma nedenlerinin incelendiği bir çalışmada; ana ayrılma nedeninin çalışma koşulları olduğu bulunmuştur. Özellikle çalışma koşullarının ağır olması, çalışma saatleri, nöbetler ve iş yükünün fazlalığı önde gelen nedenler olarak belirlenmiştir. Ayrıca bu çalışmada; hemşirelik dışında en çok tercih edilen mesleğin öğretmenlik olduğu belirtilmektedir. Bu tercihin nedeni ise; öğretmenliğin tatil ve izin kolaylıkları ile çalışma koşullarının hemşireliğe göre daha çekici olması ile açıklanmaktadır (Uğur Gök, 2008). Ülkemizde halen devam eden hemşire yetersizliğinin çalışma koşullarına

olumsuz etkisi nedeniyle çalışmada elde edilen yüksek ayrılma niyetinin beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti kuşaklara göre incelendiğinde; kuşaklar arasında anlamlı düzeyde fark olduğu ($p < .05$, Tablo 13); farkın Y Kuşağı'ndan kaynaklandığı (Y Kuşağı analiz dışında bırakıldığında χ^2 : 5.229 sd: 2, p: .073) ve Y Kuşağı'nın %53.3'ünün, X Kuşağı'nın % 45.8'inin, Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nın ise %40.4'inin meslekten yüksek ayrılma niyetinde olduğu saptanmıştır. Yani; yaş arttıkça meslekten ayrılma niyetinin azaldığı gözlenmektedir. Noguera (2006) 908 hemşire ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin yaşları arttıkça mesleki bağlılık düzeylerinin de önemli derecede arttığını belirtmektedir. Dolayısıyla; yaş arttıkça mesleki bağlılığın artmasının meslekten ayrılma niyetinin daha düşük olmasına neden olacağı düşünülmektedir. Bu düşünce, çalışmanın sonucunda Y Kuşağı'nın diğer kuşaklara göre daha yüksek ayrılma niyetinde olması; ayrıca meslekten ayrılma niyeti ile ilgili olarak yapılan iki derleme makalede de genç hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğunu gösteren sonuçlarla (Flinkman ve ark., 2010; Simon ve ark., 2010) benzerlik göstermektedir.

Kuşaklar ile ilgili yapılan çalışmalarda; Y Kuşağı'nın kariyer odaklı bireyler oldukları (Wong ve ark., 2008), işte takımlar halinde çalışmayı tercih ettikleri, işlerinin anlamlı olmasını ve büyük bir amaca katkıda bulunmasını istedikleri belirtilmektedir. Ayrıca; Y Kuşağı için iş ortamında olması gereken en önemli beş niteliğin; eğlenceli bir çevre, gelişmek için fırsatlar, iş projelerinde çeşitlilik, yeni beceriler öğrenme şansı ve esnek çalışma saatleri olduğu bildirilmektedir (Carver ve Candela, 2008). Lavoie-Tremblay ve arkadaşlarının (2008) çalışmasında da, Y Kuşağı'nın zor çalışma ortamına maruz kalmaları sebebiyle psikolojik sıkıntı içerisinde oldukları ve meslekten ayrılma niyetinde olabilecekleri bildirilmektedir. Mesleği bırakma niyeti olanların nedenleri ise; gösterdikleri çabaya karşı sunulan ödüllerin yetersizliği, psikolojik taleplerin ve iş yükünün fazlalığıdır.

İsveç'te yapılan bir çalışmada; mesleki ilerleme olanaklarının olmaması, meslekten ayrılma kararını etkileyen önemli faktörlerden biri olarak bulunmuştur. Bu faktörün içerisinde görevde yükselme için endişe duyma ve yeni iş fırsatları, değişim isteği ve mesleki beklentilerin yerine gelmemesi yer almaktadır (Fochsen ve ark., 2005). Ülkemizde yapılan bir

araştırmada da; çalışmaya katılan hemşirelerin çoğunun (%72,9) meslekle ilgili beklentilerinin karşılanmadığı; %42,4'ünün işten ayrılmayı düşündükleri bulunmuştur (Çalışkan 2010). Bu çalışmada Y Kuşağı'nın meslekten ayrılma niyetinin diğer kuşaklardan daha yüksek olmasında mesleki beklentilerinin etkili olduğu söylenebilir.

5.2. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti ve Kuşaklar Arası Farklılıklar

Bu çalışmada hemşirelerin %18.5'inin işten ayrılma niyetinin olmadığı; %33.4'ünün düşük; %48.1'inin işten yüksek ayrılma niyetinde olduğu bulunmuştur (Tablo 14). Ülkemizde konu ile ilgili çalışmalarda hemşirelerin işten ayrılma niyeti Arslan Eren'in (2008) çalışmasında %51.3; Yaprak'ın (2009) çalışmasında %51; Çalışkan'ın (2010) çalışmasında %42.4; Kanbay'ın (2010) çalışmasında %26.3 olarak saptanmıştır. Dünyada yapılan çalışmalarda hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini McCarthy ve arkadaşları (2007) %60; Daniels (2004) %52; Ito (2001) %44; Lynn ve Redman (2005) %42; Chang ve arkadaşları (2006) %27.3 olarak bulmuşlardır.

Bu çalışmada işten ayrılma niyetinin Türkiye ve dünya oranlarının üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu farkın nedenlerinden birisi, araştırma örneklemini oluşturan hemşirelerin %32'sinin sözleşmeli (4B) kadrolarda çalışmaları olabilir. “Devlet Memurları Kanunu'nun dördüncü maddesinin (B) fıkrası ile 4924 sayılı kanun uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışanların memur kadrolarına atanması amacıyla Devlet Memurları Kanunu'nda değişiklik yapılmasına dair kanun hükmünde kararname” 04.06.2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kararname öncesinde; sözleşmeli personeller (4-B); devletin ihtiyacına göre; 12 aylık sözleşme ile alınan ve her yıl sözleşmeleri yenilenen işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileriydiler. Ayrıca çalışma koşulları 4-A kadrosunda olanlarla aynı olmasına rağmen özlük hakları itibarı ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi bulunmaktaydılar. Bu şekilde istihdam edilenlerin, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmeleri halinde kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi mümkün idi. Ancak bu kararname sonrasında 4-B kadrolarında çalışanlar, 4-A kadroları gibi daimi memur kadrosuna geçme hakkı; yani iş garantisi kazanmışlardır.

Yapılan araştırmalarda, iş ve sosyal güvenlik garantisi altında çalışanların işlerinde daha verimli oldukları, iş ortamlarını sevdikleri, çalışma arkadaşları ile uyum içinde oldukları ve bu nedenle işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Hertneky, 1999; Hom ve Griffeth, 1995). Ülkemizde, diğer meslek gruplarında olduğu gibi hemşirelerde de, iş ve sağlık güvencesi nedeni ile kamu kadrolarını tercih etme eğilimi yüksektir. Sağlık Bakanlığı ya da üniversitede sözleşmeli kadrolarda çalışan hemşireler, kamu kadrolarına atama yapıldığı dönemlerde, sözleşmeli pozisyonlarını bırakarak kamu kurumlarının daimi kadrolarına geçmektedirler. Nitekim; Sürer'in (2009) hemşirelerde iş gücü devir hızı ve ayrılma nedenlerinin incelendiği çalışmasında, sözleşmeli hemşirelerdeki iş devir hızının kadrolu hemşirelerden yüksek olduğu bulunmuştur.

Bu çalışmada hemşirelerin işten ayrılma niyetleri kuşaklara göre incelendiğinde; kuşaklar arasında anlamlı düzeyde fark olduğu ($p < .05$, Tablo 15); farkın Y Kuşağı'ndan kaynaklandığı (Y Kuşağı analiz dışında bırakıldığında χ^2 : .3.035 sd: 2, p: .219) ve Y Kuşağı'nın %53'ünün, X Kuşağı'nın %44.8'inin, Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nın ise %38.4'inin işten yüksek ayrılma niyetinde olduğu saptanmıştır. Yaş arttıķa işten ayrılma niyetinin azaldığı gözlenmektedir. Simon ve arkadaşlarının (2010) işten ayrılma niyeti ile ilgili yaptıkları derleme makalede; işten ayrılma niyetinin yaş ile negatif ilişkili olduğunun belirtilmesi, bu çalışma sonucunu desteklemektedir. Ayrıca bu çalışmadaki Y Kuşağı'ndaki hemşirelerin işten ayrılma niyetinin diğer kuşaklara göre daha yüksek olması sonucu; ner'in (2010) alışmasında, Y Kuşağı'ndaki hemşirelerin işten ayrılma niyetinin X Kuşağı'ndaki hemşirelerden daha yüksek olduğu sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Carver ve Candela (2008), Y Kuşağı'nın iş ortamında; eğlenceli bir evre, gelişmek için fırsatlar, iş projelerinde çeşitlilik, yeni beceriler öğrenme şansı ve esnek çalışma saatlerinin olması gereken en önemli beş nitelik olduğunu; esnek çalışma saatlerini de iş-özel hayat dengesi kurabilmek için istediklerini belirtmektedirler. Beecroft ve arkadaşlarının (2008) alışmasında da; çalışma ortamı ve kurumsal özelliklerin iyi olmasının Y Kuşağı hemşirelerinde işten ayrılma niyetini azalttığı bildirilmektedir. Ülkemizde yapılan bir araştırmada işten ayrılan hemşirelerin %72'sinin Y Kuşağı yaş grubunda olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin işten ayrılmalarında rol oynayan ilk beş ana neden; iş yükü fazlalığı, çalışma

saatlerinin fazlalığı/uzunluğu, yönetimden memnuniyetsizlik, çalışma koşullarının kötülüğü ve işle ilgili streslerin fazlalığı olarak belirtilmiştir (Sürer, 2009).

Yapılan araştırma sonuçları; çalışan ve iş ile ilgili faktörlerin işten ayrılma niyetinin oluşmasında etkili olduğunu göstermektedir. Nitekim; Takase (2010) işten ayrılma niyeti kavramının psikolojik, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç bileşenden oluşan, çok aşamalı bir süreç olduğunu belirtmektedir. Bu süreç, örgütsel, dışsal, iş ve çalışan ile ilgili faktörlerin değerlendirilmesi ile başlamaktadır. Bu değerlendirme sonucunun olumsuz olması; hayal kırıklığı, iş memnuniyetsizliği ve düşük örgütsel bağlılık gibi psikolojik tepkileri ortaya çıkarmaktadır. Olumsuz psikolojik tepkiler ise birbirine paralel işleyen; ayrılmaya niyet etmeyi kapsayan bilişsel ve ayrılma niyetinin sözlü anlatımını içeren davranışsal çekilme süreçlerini başlatmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada Y Kuşağı'nın diğer kuşaklara nazaran daha fazla yüksek ayrılma niyetinde olması; Y Kuşağı'nın sahip olduğu özelliklerin iş ile ilgili faktörleri değerlendirmesinde etkili olabileceğini ve bu kuşak hemşirelerinde olumsuz psikolojik tepkiyi takiben bilişsel ve davranışsal çekilme süreçlerini başlatabileceğini düşündürmektedir.

5.3. Hemşirelerin İş Doyumu ve Kuşaklar Arası Farklılıklar

Bu bölümde hemşirelerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen sonuçlar, iş doyum ölçeği ve altı alt boyutuna ait başlıklarda; diğer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılarak tartışılmıştır.

5.3.1. Genel İş Doyum

Bu çalışmada hemşirelerin genel iş doyum düzeylerinin 90.28 ± 20.03 ($2.82 \pm .63$) ile orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca “işletme politikaları”, “bireysel faktörler”, “fiziksel koşullar”, “kontrol/otonomi”, “ücret” ve “kişilerarası ilişkiler” alt boyut iş doyum düzeylerinin de orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 16). Bu sonuç, araştırmaya katılan hemşirelerin genel iş doyumunun orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmadan elde edilen iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamaları sonuçları, aynı ölçeğin kullanıldığı diğer araştırma sonuçları ile birlikte Tablo 19’da gösterilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, hemşireler ve diğer sağlık çalışanları (Birgili ve ark., 2010; Nur, 2011) ve sadece hemşirelerle yapılan araştırmalarla (Bingöl, 2006; Büyükbayram, 2009; Çelik, 2010; Güleç, 2009; Kurt, 2009; Söyük, 2007; Polat, 2008) benzerlik göstermektedir. Ancak; bazı çalışmalarda iş doyum düzeylerinin ortalamanın biraz üstünde olduğu belirtilmektedir (Yaprak, 2009; Yeşilyurt, 2009).

Tablo 19. Aynı İş Doyum Ölçeğinin Kullanıldığı Araştırmalarda İş Doyumu ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Aynı Ölçeğin Kullanıldığı Çalışmalar	İş Doyumu	Bireysel Faktörler	Kişilerarası İlişkiler	Kontrol/Otonomi	Fiziksel Koşullar	İşletme Politikaları	Ücret
Hemşireler ve diğer sağlık çalışanları ile yapılan çalışmalar							
Birgili ve ark.,2010	93.23±19.54						
Nur, 2011	2.89± .44	3.86 ± .76	3.38±.86	3.04±.74	3.46±.63	2.46±.72	2.15 ±.63
Hemşireler ile yapılan çalışmalar							
Polat, 2008		3.31±.76	3.07±.74	3.23±.82	2.98±.86	2.66±.70	2.30±.82
18-23 yaş		3.75±.77	3.45±.92	3.58±.80	2.85±.82	2.92±.88	2.30±.76
25-29 yaş		3.88±.89	3.76±1.00	3.78±.93	3.12±.84	3.14±.97	2.58±.87
30 yaş üstü							
Şen Bezirci, 2012	2.82±.63 (90.28±20.03)	3.32±.82	3.30±.75	3.27±.84	2.95±.81	2.53±.73	2.12±.72
B.B.P.* Kuşağı		3.73 ± .77	3.71 ±.58	3.74 ±.82	3.40 ±.75	2.79 ±.79	2.20 ± .69
X Kuşağı		3.36 ±.83	3.36 ± .74	3.32 ± .81	3.00 ± .79	2.52 ±.74	2.05 ± .71
Y Kuşağı		3.23 ±.80	3.19 ± .75	3.15 ±.86	2.84 ± .82	2.51 ± .71	2.18 ±.72

*Büyük Bebek Patlaması

Herzberg iş doyumunu, motive edici faktörler ve hijyen faktörler olmak üzere iki grup faktörle açıklamaya çalışmıştır. Herzberg’e göre motive edici faktörler; işin kendisi, başarıma, tanınma, sorumluluk, ilerleme ve gelişme imkanları gibi içsel faktörleri kapsamaktadır.

Hijyen faktörler ise; örgüt politikası ve yönetim, gözetim, çalışma koşulları, ücret, kişilerarası ilişkiler, özel yaşam, statü ve iş güvenliği gibi dışsal faktörlerdir (Robbins, 1996; Koçel, 2007). İş Doyum Ölçeğinin maddelerine bakıldığında (EK-2), bu maddelerin Herzberg'in teorisinde olduğu gibi motive edici ve hijyen faktörlerini sorguladığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada, hemşirelerin iş ortamında var olan motive edici ve hijyen faktörleri açısından doyum düzeylerinin orta derecede olduğu anlaşılmaktadır.

Bu çalışmada, hemşirelerin genel iş doyumunu kuşaklara göre incelendiğinde; Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda olan hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamalarının X Kuşağı ($p < .01$) ve Y Kuşağı'ndaki hemşirelere göre daha yüksek olduğu ($p < .001$) bulunmuştur (Tablo 18). Yaş arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığını gösteren sonuçlar, dünyada ve Türkiye'deki bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Aksungur, 2009; Arslan Eren, 2008; Nur, 2011; Keepnews ve ark., 2010; Maden Turgut, 2010; Şahin, 2011; Widger ve ark., 2007; Wilson ve ark., 2008). Ancak Narin'in (2010) ve Birgili ve arkadaşlarının (2010) çalışmalarında yaş arttıkça iş doyum düzeyinin azaldığı saptanırken; bazı araştırmalarda ise kuşaklar arasında iş doyum düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır (Büyükbayram, 2009; Bingöl, 2006; Erdem, 2010; Güleç, 2009; Kurt, 2009; Söyük, 2007). Bu durum bu çalışmalarda örnekleme oluşturan kuşakların dağılımı ile ilgili olabilir.

Büyük Bebek Patlaması Kuşağı literatürde, rekabet güçleri yüksek (Lavoie- Trambley ve ark., 2006; Dols ve ark., 2010; Delehoide, 2009), işi kişisel tatmin ve öz değerleriyle özdeşleştiren işkolikler olarak tanımlanmaktadır (Cordeniz, 2002; Duchscher ve Cowin, 2004; Kupperschmidt, 2000). Ayrıca; bu kuşak üyelerinin, kariyerlerinde ilerleyebilmek için işin hakkını vermeleri gerektiği (Zemke ve ark., 2000) inancına sahip oldukları belirtilmektedir. Bu kuşak özellikleri; iş doyumunu ile ilgili olarak Locke'un amaç teorisini akla getirmektedir. Locke'un amaç teorisi; erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişinin, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans göstereceğini ve daha fazla motive olacağını belirtmektedir (Koçel, 2007). Bizim çalışmamızda da Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nın diğer kuşaklara nazaran daha yüksek iş doyumuna sahip olmasında; bu kuşağın işe ilişkin sahip oldukları değer yargılarının etkili olabileceği düşünülmektedir.

5.3.2. Bireysel Faktörler

Bu çalışmada en yüksek iş doyum alt boyutu puan ortalaması, bireysel faktörler boyutuna ($3.32 \pm .82$) aittir (Tablo 16). Bu çalışmaya benzer şekilde Polat'ın (2008) ve Nur'un (2011) çalışmasında da bireysel faktörler boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir (Tablo 19). Polat (2008) ve Nur'un (2011) çalışmalarında olduğu gibi; bu çalışmanın da uygulama yeri eğitim ve araştırma hastaneleridir. Çalışma ortamlarının benzerliği açısından; bu çalışmada bireysel faktörler boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Bireysel faktörler alt boyutu kuşaklar açısından incelendiğinde; kuşaklar arasında anlamlı düzeyde fark olduğu ($p < .05$) bulunmuştur. Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda olan hemşirelerin bu boyuttaki iş doyum puan ortalamalarının ($3.73 \pm .77$) en yüksek olduğu, X Kuşağı'ndaki hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarının ($3.36 \pm .83$) düşerek bunu izlediği, Y Kuşağı'ndaki hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarının ($3.23 \pm .80$) ise en düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 18). Bu sonuç, Polat'ın (2008) çalışmasında ki Y Kuşağı'nın iş doyum düzeyinin X Kuşağı'ndan daha düşük olduğu sonucuyla benzerlik göstermektedir. Her iki çalışma sonucunda da yaş arttıkça doyum düzeyinin arttığı görülmektedir.

Bireysel faktörler alt boyutu maddelerinin; işin kişinin yeteneğine, eğitimine ve kişiliğine uygunluğunun yanı sıra işin çeşitliliğini ve kapsamını yani işin niteliği faktörünü sorguladığı görülmektedir (EK-2). Dolayısıyla bu çalışma sonucunda, bireysel faktörlere ilişkin doyum düzeyinin X ve Y Kuşağı'na göre Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda daha yüksek olması; işin kişinin yeteneğine, eğitimine ve kişiliğine uygunluğunun, yaşın ilerlemesi ve işteki tecrübenin artmasına bağlı olarak işin daha fazla benimsenmesiyle; ayrıca Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nın işin çeşitliliği ve kapsamını diğer kuşaklara nazaran daha az önemsemeleri, bu sebeple de mevcut durumdan daha az rahatsızlık duyarak daha fazla memnun olmalarıyla açıklanabilir. Stuenkel ve arkadaşlarının (2005), farklı kuşaklardaki hemşirelerin iş çevresine ilişkin beklentilerini incelemek amacıyla yaptığı bir çalışmada, X Kuşağı'nın, Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'na göre işlerinde çeşitliliğe sahip olmayı daha fazla önemsediklerinin bulunması; bu düşüncüyü desteklemektedir. Ancak Wong ve arkadaşlarının (2008) Avustralya'da çalışan üç kuşağın kişilik ve motive edici özelliklerine

ilişkin yapmış olduğu çalışmada, işte çeşitlilik arama özelliği açısından kuşaklar arasında farklılık bulunmamıştır. Yazarlar çalışma sonuçlarının mevcut kuşak özelliklerini desteklemediğini belirtmişlerdir.

5.3.3. Kişilerarası İlişkiler

Bu çalışmada kişilerarası ilişkiler alt boyutu puan ortalaması ($3.30 \pm .75$), en yüksek ikinci iş doyum alt boyutudur (Tablo 16). Bu boyutun Yeşilyurt'un (2009) çalışmasında ilk sırada yer aldığı belirtilmektedir. Herzberg'e göre kişilerarası ilişkiler; hijyen faktörleri arasında yer almaktadır (Robbins, 1996; Koçel, 2007). Arıkan ve arkadaşlarına (2006) göre çalışma ortamındaki olumsuz insan ilişkileri ve destek yoksunluğunun neden olduğu psikolojik gerilim, iş veriminde düşmeye neden olmaktadır. Kurum içi ilişkilerin iyi olması ise iş doyumunu artırmaktadır. Bu çalışma sonuçlarının da literatürle uyumlu olduğu ve hemşirelerin hijyen faktörleri açısından kişilerarası ilişkiler boyutundan orta düzeyde doyum aldıkları anlaşılmaktadır.

Kişilerarası ilişkiler alt boyutu kuşaklar açısından incelendiğinde; kuşaklar arasında anlamlı düzeyde fark olduğu ($p < .05$) bulunmuştur. Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda olan hemşirelerin bu boyuttaki iş doyum puan ortalamalarının ($3.71 \pm .58$) en yüksek olduğu, X Kuşağı'ndaki hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarının ($3.36 \pm .74$) düşerek bunu izlediği, Y Kuşağı'ndaki hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarının ($3.19 \pm .75$) ise en düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 18). Polat'ın (2008) çalışma sonucunda da bu çalışma sonucuna benzer olarak; kişilerarası ilişkiler boyutu doyum düzeyinin X Kuşağı'nda Y Kuşağı'ndan daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 19). Her iki çalışmada da yaş arttıkça doyum düzeyi artmaktadır. Ancak bazı çalışmalarda ise yaş arttıkça kişilerarası ilişkiler doyum düzeyinin azaldığı belirtilmektedir (Narin, 2010; Santos ve Cox, 2000). Çalışmalarda elde edilen farklı sonuçlar, araştırmaların örneklemini oluşturan kuşakların dağılımı ya da kurumsal özelliklerle ilgili olabilir.

Blazeviciene ve Jakusovaite'in (2007) yaşam kalitesi ve öncelikli değerler ilişkisi ile ilgili yaptıkları çalışmada; Büyük Bebek Patlaması Kuşağı için gerçek dostluğun oldukça önemsiz olduğu saptanmıştır. Apostolidis ve Polifroni (2006), hemşirelerle yaptıkları iş

doyumunu ve kuşak farklılıkları ile ilgili çalışmada; X Kuşağı'nın Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nın aksine meslektaşları ile iletişim ve etkileşim geliştirici bir ortama ihtiyaç duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Tulgan (2000) X Kuşağı'nın, ilişkilerde resmiyeti sevmediğini; Zemke ve arkadaşları (2000) da, bu kuşağın tam bir ekip üyesi olmadığını belirtmektedir. Y Kuşağı'nın ise, işte takımlar halinde çalışmayı tercih ettiği (Carver ve Candela, 2008) belirtilmektedir. Wong ve arkadaşlarının (2008) yaptığı çalışmaya göre ise, Y Kuşağı'nın diğer kuşaklara göre daha katılımcı olduğu saptanmıştır.

Literatürde; iletişim ve kişilerarası etkileşimin, her bir kuşakta bir önceki kuşağa göre daha fazla önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bu çalışmada da Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nın diğer kuşaklara nazaran daha yüksek doyum düzeyine sahip olması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.

5.3.4. Kontrol/Otonomi

Bu çalışmada kontrol/otonomi alt boyutu puan ortalaması ($3.27 \pm .84$), üçüncü sırada yer almaktadır (Tablo 16). Kontrol/otonomi alt boyutunun Nur'un (2011) çalışmasında dördüncü sırada olduğu görülmektedir (Tablo 19). Herzberg'e göre kontrol/otonomi motive edici faktörler arasında yer almaktadır (Robbins, 1996; Koçel, 2007). Bu çalışmada, hemşirelerin kontrol/otonomi boyutundan orta düzeyde doyum aldıklarını gösteren sonuç, örneklemin otonomi algısı ile açıklanabilir.

Kontrol/otonomi alt boyutu kuşaklar açısından incelendiğinde; kuşaklar arasında anlamlı düzeyde fark olduğu ($p < .05$) bulunmuştur. Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda olan hemşirelerin bu boyuttaki iş doyumunu puan ortalamalarının ($3.74 \pm .82$) en yüksek olduğu, X Kuşağı'ndaki hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamalarının ($3.32 \pm .81$) düşerek bunu izlediği, Y Kuşağı'ndaki hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamalarının ($3.15 \pm .86$) ise en düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 18). Apostolidis ve Polifroni'nin (2006) çalışmasında kontrol/otonomi alt boyutu doyum düzeyinin Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda X Kuşağı'ndan, Polat'ın (2008) çalışmasında da kontrol/otonomi alt boyutu doyum düzeyinin X Kuşağı'nda Y Kuşağı'ndan daha yüksek olduğu (Tablo 19); yani bu çalışmanın sonucuyla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Stuenkel ve arkadaşlarının (2005), farklı kuşaklardaki hemşirelerin iş çevresine ilişkin beklentilerini incelemek amacıyla yaptığı bir çalışmada; X Kuşağı'nın, Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'na göre işlerinde otonomiye sahip olmayı daha fazla benimsemiş oldukları gösterilmiştir. Ayrıca Zangaro ve Soeken (2007), yaptıkları meta-analiz çalışması sonucunda; daha önce Blegen'in (1993) yaptığı meta analizden sonra hemşirelerin (X Kuşağı'nın Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'na göre) otonomi kavramına verdikleri önemin arttığını ve bu artışın kuşak farklılığına bağlı olduğuna inandıklarını bildirmektedirler.

Yapılan araştırmalar, her bir kuşağın bir önceki kuşağa göre otonomi kavramına verdiği önemin arttığını göstermektedir. Bu çalışmada, Y Kuşağı'nın diğer kuşaklara göre işin yapılması sırasında işleri hakkında karar verme özgürlüklerinin daha az olduğunu düşünmeleri nedeniyle mevcut durumdan daha az memnun oldukları varsayılmaktadır.

5.3.5. Fiziksel Koşullar

Bu çalışmada fiziksel koşullar alt boyutu puan ortalaması (2.95 ± 0.81), dördüncü sırada yer almaktadır (Tablo 16). Polat'ın (2008) çalışmasında da bu boyutun dördüncü sırada olduğu görülmektedir. Ancak fiziksel koşullar alt boyutu Nur'un (2011) çalışmasında ikinci sıradadır (Tablo 19).

Topçu (2009) sağlık personelinin iş doyumunu etkileyen faktörleri araştırdığı çalışmasında, genel çalışma ortamını değerlendirmeyi sağlayan; fiziki koşul, ortam, yeterli donanım ve kurumun temizliği yönünden beraberce dikkate alındığında sağlık personelinin %72,8'inin bu değişkenlerden en az birini yetersiz bulduklarını belirtmektedir. Applebaum ve arkadaşlarının (2010) çevresel faktörlerin hemşirelerin stresi, iş doyumunu ve ayrılma niyetine etkisini araştırdıkları çalışmada, gürültü ve algılanan stres, stres ve iş doyumunu, iş doyumunu ve ayrılma niyeti ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Herzberg'in çift faktör teorisine göre fiziksel koşullar alt boyutu hijyen faktörleri arasında yer almaktadır (Robbins, 1996; Koçel, 2007). Bizim çalışma sonuçlarımızda da hemşirelerin literatürle uyumlu olarak, fiziksel koşulları hijyen faktörleri açısından yeterli düzeyde doyum verici bulmadıkları söylenebilir.

Fiziksel koşullar alt boyutu kuşaklar açısından incelendiğinde; kuşaklar arasında anlamlı düzeyde fark olduğu ($p<.05$) bulunmuştur. Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda olan hemşirelerin bu boyuttaki iş doyumu puan ortalamalarının ($3.40\pm.75$) en yüksek olduğu, X Kuşağı'ndaki hemşirelerin iş doyumu puan ortalamalarının ($3.00\pm.79$) düşerek bunu izlediği, Y Kuşağı'ndaki hemşirelerin iş doyumu puan ortalamalarının ($2.84\pm.82$) ise en düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 18). Yaş arttıkça, bu boyutla ilgili doyumun da arttığını gösteren bu sonuç, Polat'ın (2008) çalışmasında da fiziksel koşullar alt boyutu doyum düzeyinin X Kuşağı'nda Y Kuşağı'ndan daha yüksek olduğu sonucuyla benzerlik göstermektedir (Tablo 19).

Fiziksel koşullar alt boyutu maddelerinde, iş yerindeki teknolojik imkanlar, gürültü düzeyi, düzen ve temizlik, ayrıca iş yerindeki diğer fiziksel koşullar sorgulanmaktadır. Y Kuşağı'nın diğer kuşaklardan en önemli farkı; teknoloji meraklısı bir kuşak olmasıdır. Bu kuşak, teknolojik bir dünyanın içine doğmuştur, teknoloji ve bilgisayarlar hayatlarının bir parçasıdır. Sadece iletişim için değil, hızlı bir şekilde bilgiye ulaşmak ve birçok işi yürütmek için ondan yararlanırlar (Skiba, 2005). Dolayısıyla bu çalışma sonucunda, teknolojik gelişme ve imkanlardan işin yürütülmesi ve düzenlenmesinde; ayrıca fiziksel koşulların (gürültü, düzen ve temizlik, sıcaklık, ışık vb.) iyileştirilmesinde daha az yararlanılmasının; Y Kuşağı'nın diğer kuşaklara nazaran doyum düzeylerinin daha düşük olmasına sebep olduğu düşünülmektedir.

5.3.6. İşletme Politikaları

Bu çalışmada işletme politikaları alt boyutu puan ortalaması ($2.53\pm.73$), en düşük doyum düzeyi olarak ikinci sırada yer almaktadır (Tablo 16). İşletme Politikaları alt boyutu ve maddeleri düşünüldüğünde; aynı ölçeğin kullanıldığı diğer çalışmalar (Tablo 19) ve başka çalışmalarda da bu boyutun son sıralarda olduğu görülmüştür (Baysal, 2010; Çelik, 2010; Erdem, 2010; Güleç, 2009; Maden Turgut, 2010; Nur, 2011; Polat, 2008; Yavuz, 2009; Yeşilyurt, 2009). Şahin ve Batıgün (1997) yaptıkları araştırmada iş doyumunu etkileyen en önemli değişkenlerin, işletme politikaları ile o politikaların çalışanlara sağladığı olanaklar ve koşullar olduğunu belirtmişlerdir. Herzberg'e göre işletme politikaları hijyen faktörleri arasında yer almaktadır (Robbins, 1996; Koçel, 2007). Bu çalışma sonucunda hemşirelerin

literatürle uyumlu olarak, işletme politikalarını hijyen faktörleri açısından yeterli düzeyde doyum verici bulmadıkları söylenebilir.

Bu çalışmada Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda olan hemşirelerin işletme politikaları alt boyutu puan ortalamasının ($2.79 \pm .79$), X Kuşağı ($p < .01$) ve Y Kuşağı'ndaki hemşirelere göre anlamlı olarak yüksek olduğu ($p < .001$), X ve Y Kuşağı arasında ise anlamlı fark olmadığı ($p > .05$) bulunmuştur (Tablo 18). Ancak Polat'ın (2008) çalışmasında, işletme politikaları alt boyutu doyum düzeyinin X Kuşağı'nda Y Kuşağı'ndan daha yüksek olduğu (Tablo 19) bulunurken; Narin'in (2010) ve Şahin'in (2011) çalışmalarında ise işletme politikaları alt boyutu doyum düzeyinin Y Kuşağı'nda X Kuşağı'ndan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu farklılığın; çalışmalarda örnekleme oluşturan kuşakların dağılımlarından ve kurum kültürlerindeki farklılıklardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Büyük Bebek Patlaması Kuşağı, işkolikler olarak tanımlanırlar (Cordeniz, 2002; Duchscher ve Cowin, 2004; Kupperschmidt, 2000). X ve Y Kuşağı ise; kurumsal yaşama karşı çok az saygı duyar ve sık sık otoriteyi ve mevcut durumu sorgularlar (Walker ve ark., 2006). Dolayısıyla bu çalışmada, Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nın otoriteyi sorgulamamaları, mevcut durumu olduğu gibi kabullenmeleri ve iş odaklı olmaları sebebiyle işletme politikaları doyum düzeylerinin genç kuşaklardan daha yüksek olduğu; ancak X ve Y Kuşağı'nın mevcut durumu kabullenmemeleri ve sorgulamaları sebebiyle doyum düzeylerinin daha düşük olduğu düşünülmektedir.

5.3.7. Ücret

Bu çalışmada ücret alt boyutu, en düşük puan ortalamasına ($2.12 \pm .72$) sahiptir (Tablo 16). Bu boyut, aynı ölçeğin kullanıldığı diğer çalışmalar (Tablo 19) ve başka çalışmalarda da son sırada yer almaktadır (Baysal, 2010; Çelik, 2010; Erdem, 2010; Güleç, 2009; Maden Turgut, 2010; Nur, 2011; Polat, 2008; Yavuz, 2009; Yeşilyurt, 2009).

Adams'ın eşitlik teorisine göre; kişi kendisinin sarf ettiği gayret ve karşılığında elde ettiği sonucu, başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırmaktadır (Koçel, 2007). Gözüm (1996), alınan ücretin ödenmesi gereken ücrete eşit olması doyumunu

sağlarken; az olmasının doyumsuzluğu ortaya çıkardığını bildirmiştir. Aksakal ve arkadaşlarına (1999) göre ise hemşireler, eğitimlerine ve çalışma saatlerine denk düşmeyen ücretlerle çalışmaya en fazla zorlanan sağlık çalışanları arasında yer almaktadır.

Türk Hemşireler Derneği hemşirelere uygulanan ödeme politikalarını şu şekilde değerlendirmektedir: *“Sağlık çalışanlarının bütüncül bir yaklaşım anlayışı ile takım halinde sunduğu sağlık hizmeti, hekim merkezli olarak uygulanan performansa dayalı döner sermaye sistemi nedeniyle neredeyse yok sayılmakta ve bu durum hakkaniyet ilkesi ile uyumsuzdur. Performans değerlendirmesi adı altında, objektif olmayan kriterler üzerinden döner sermaye payı ödenmesi birçok eşitsizliği de beraberinde getirmektedir. 209 sayılı Döner Sermaye Kanununun 5. maddesinde yapılan değişiklikte hemşirelerin döner sermaye oranları aynen korunarak var olan adaletsiz durum devam ettirilmektedir. Bu oranlar sağlık personeli arasındaki gelir farkı uçurumuna neden olmaktadır. Bu fark kimi personel arasında 15-20 katına kadar çıkabilmektedir. Bu fark, çalışanların moral ve motivasyonunu olumsuz olarak etkilemektedir”*

(<http://www.turkhemsirelerdernegi.org.tr/anasayfa-icerik/tam-gun-yasa-tasarisinailiskin.aspx>).

Bu çalışmada da hemşirelerin, var olan “performansa dayalı ödeme sistemi” nedeniyle ücret alt boyutu doyum düzeylerinin düşük olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada ücret alt boyutu kuşaklar açısından incelendiğinde; X Kuşağı’nda olan hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarının diğer kuşaklara göre daha düşük olduğu ($p<.05$) belirlenmiştir (Tablo 18). Y Kuşağı’ndaki hemşireler arasında kamu hastanelerinde iş giremeyen ve daha düşük ücretle özel hastanelerde çalışan akranları vardır. Y Kuşağı’nın, ücretlerini akranlarınınki ile kıyaslamaları ücret memnuniyet algılarını etkilemiş olabilir.

Le Vasseur ve arkadaşlarının (2009) kuşaklara göre hemşirelerin pozisyonlarını bırakma nedenlerini araştırdıkları çalışmada, X ve Y Kuşağı’nda ücret memnuniyetsizliği en yüksek oranda bildirilen ayrılma nedeni olmuştur. Mc-Neese ve Smith (2003) işin ekonomik getirilerine, X Kuşağı’nın Büyük Bebek Patlaması ve Sessiz Kuşak’tan daha fazla değer verdiğini belirtmektedirler. Literatürde, ücret faktörünün genç kuşaklar için daha fazla önemli olduğunun vurgulanması ve var olan ödeme sistemi nedeniyle; bu çalışma sonucunda da X ve

Y Kuşığı'nın ücret faktörüne ilişkin doyum düzeyinin daha düşük olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Bu çalışma sonucunun aksine; Polat'ın (2008) çalışmasında, X Kuşığı'nın ücret alt boyutu doyum düzeyinin Y Kuşığı'ndan daha yüksek olduğu (Tablo 19); Apostolidis ve Polifroni'nin (2006) çalışmasında ise Büyük Bebek Patlaması Kuşığı'nın ücret alt boyutu doyum düzeyinin X Kuşığı'ndan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu çalışmalarda yaşlı kuşağın genç kuşağa göre ücret boyutundan daha memnun olmasının; kıdeme bağlı olarak hemşirelerin aldıkları maaş ve prim ödeme miktarlarının artmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

6. SONUC VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile iş doyumlarının incelenmesi amacıyla yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlar aşağıdadır.

Çalışmaya katılan hemşirelerin %50.5'i X Kuşağı'nda, %44.2'si Y Kuşağı'nda ve %5.3'ü Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda bulunmaktadır. Hemşirelerin %94.6'sı kadın, %59.4'ü bekar, %59'u lisans mezunu ve yaş ortalamaları 34.40 ± 7.36 'dır.

Hemşirelerin %51'i üniversite hastanesinde, %49'u Sağlık Bakanlığı hastanelerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %31.8'i meslekte, %54.9'u şu an çalıştığı kurumda beş ve daha az yıldır çalışmakta; %38.8'i ilk işe başladıkları kurumda çalışmaya devam etmektedir. Örneklemeye alınan hemşirelerin %53.6'sı servis hemşiresi ve %68'i kadrolu olarak görev yapmakta; %71.2'si nöbetli çalışmaktadır. Hemşirelerin meslekte çalışma süreleri 11.25 ± 8.0 , kurumda çalışma süreleri 7.76 ± 7.2 yıldır.

Hemşirelerin %17.7'sinin meslekten ayrılma niyetinin olmadığı; %33.5'inin düşük; %48.8'inin yüksek ayrılma niyetinde olduğu saptanmıştır. Y Kuşağı'nda olan hemşirelerde meslekten ayrılma niyeti yüksek olanların oranı (%53.3), diğer iki kuşakta olanlara (Büyük Bebek Patlaması Kuşağı %40.5, X Kuşağı %45.8) göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Hemşirelerin %18.5'inin işten ayrılma niyetinin olmadığı; %33.4'ünün düşük; %48.1'inin yüksek ayrılma niyetinde olduğu gösterilmiştir. Y Kuşağı'ndaki hemşirelerde işten ayrılma niyeti yüksek olanların oranı (% 53), diğer iki kuşakta bulunanlara (Büyük Bebek Patlaması Kuşağı % 38.5, X Kuşağı % 44.4) göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Hemşirelerin genel iş doyum düzeyleri (90.28 ± 20.03) ile "işletme politikaları", "bireysel faktörler", "fiziksel koşullar", "kontrol/otonomi", "ücret" ve "kişilerarası ilişkiler" alt boyut iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kuşaklara göre iş doyumuna ilişkin sonuçlar aşağıda özetlenmiştir:

- Büyük Bebek Patlaması Kuşağı hemşirelerinin %65.4'ünün, X Kuşağı hemşirelerinin %77.8'inin, Y Kuşağı hemşirelerinin de %78.4'ünün iş doyumunun orta düzeyde olduğu saptanmıştır.
- *Toplam iş doyumunu ve işletme politikaları* boyutunda, Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda olan hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamaları X Kuşağı ($p<.01$) ve Y Kuşağı'ndaki hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur ($p<.001$).
- *Bireysel faktörler, fiziksel koşullar, kontrol/otonomi ve kişilerarası ilişkiler* boyutunda, Büyük Bebek Patlaması Kuşağı'nda olan hemşirelerin dört boyuttaki iş doyumunu puan ortalamalarının en yüksek olduğu, X Kuşağı'nda olanların iş doyumunu puan ortalamalarının düşerek bunu izlediği, Y Kuşağı'ndaki hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamalarının ise en düşük düzeyde olduğu ($p<.05$) belirlenmiştir.
- *Ücret* boyutunda, X Kuşağı'nda olan hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamaları diğer kuşaklara göre daha düşük ($p<.05$) bulunmuştur.

6.2. Öneriler

Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ve iş doyumlarının incelendiği bu çalışmadan elde edilen sonuçların, hemşirelerin meslekten ve işten ayrılmalarını önleme stratejilerine yol gösterici olması için sunulan öneriler şunlardır:

- Yönetici hemşireler, kuşakların genel özelliklerini ve işe ilişkin değerlerini bilerek; ayrılma davranışını önlemeye ve iş doyumunu arttırmaya yönelik uygun stratejiler geliştirmelidir.
- Yönetici hemşireler özellikle Y Kuşağının, işe başlarken işe ve örgüte adaptasyon sürecinin bir parçası olarak sistematik bir oryantasyon eğitimi hazırlamalı; her düzey yöneticinin ve de diğer meslektaşların destekleyici olması için gereken düzenlemeleri yapmalıdır.

- Yönetici hemşireler, astlarıyla ilişkilerinde geri bildirim dayalı açık bir iletişim ortamı yaratmalı; X ve Y Kuşağı'nın meslektaşlarıyla etkileşimini ve iletişimini güçlendirecek bir çevre oluşturmalıdır.
- Yönetici hemşireler, hemşirelerin işe ilişkin sorumluluklarını arttırarak ve bağımsız karar vermelerini destekleyerek; X ve Y Kuşağı'nın otonomilerini kullanmalarına ve geliştirmelerine fırsat vermelidir.
- Yönetici hemşireler, iş ortamının fiziksel koşullarını iyileştirmeli; X ve Y Kuşağı'nın işin düzenlenmesi ve yürütülmesinde her türlü teknolojik imkandan daha fazla yararlanmasına olanak sağlamalıdır.
- Doyum düzeyinin en az olduğu faktörlerden biri olan ücret, yönetici hemşireler ve kurum yöneticileri tarafından iyileştirilmelidir.
- Yönetici hemşireler ve kurum yöneticileri, örgüt politikalarını gözden geçirmeli ve X ve Y Kuşağı'nın doyum düzeylerinin arttırılmasına yönelik gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.
- Yönetici ve eğitimci hemşireler, kuşakların değer ve inançlarını dikkate almalı; kuşaksal farklılığa ilişkin bilgileri içeren çeşitli öğretim teknikleri kullanmalıdır.
- Hemşirelerin ayrılma niyetlerinin oluşmasını önlemek, iş doyumlarını arttırmak; ayrıca bireysel ve mesleki gelişimlerini desteklemek için her çalışanın ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Kuşaksal farklılıkların önemini ortaya koymak ve kuşak özelliklerinin daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla ülkemizde daha fazla sayıda çalışma yapılmalıdır.

7. KAYNAKLAR

Aksakal NF, Özkan S, Baykan Z, Ayçan S. Gölbaşı bölgesinde birinci basamak sağlık kuruluşlarında çalışan sağlık personelinin mesleki memnuniyet durumları. Sağlık ve Toplum, 1999; (4): 9-14.

Aksayan S. Hemşirelik Personeli Görev Tanımları Proje Raporu. T.C.Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü - Dünya Sağlık Örgütü, Ankara,1994.

Aksungur A. Dr. Zekai Tahir Burak kadın sağlığı eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan ebe ve hemşirelerin iş doyumu ve yaşam kalitesi düzeylerinin belirlenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009.

Arıkan F, Gökçe Ç, Özer CZ, Köksal DC. İş doyumu ve hemşirelik. Hemşirelik Forumu Dergisi, 2006; 7(4):5-8.

Angermeier I, Dunford BB, Boss AD, Boss RW. The impact of participative management perceptions on customer service, medical errors, burnout and turnover intentions. Journal of Healthcare Management, 2009; 54 (2): 127 – 141.

Apostolidis B, Polifroni C. Nurse work satisfaction and generational differences. JONA, 2006; 36(11): 506-509.

Applebaum S, Serena M, Shapiro B. Generation X and the Boomers: an analysis of realities and myths. Management Research News, 2005; 28: 1-33.

Applebaum D, Fowler S, Fiedler N, Osinubi O, Robson M. The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention. JONA 2010; Volume 40, Number 7/8, pp 323-328.

Armstrong F. Can you hear us? There's a nursing shortage. Australian Nursing Journal, 2004; 12(2): 21–24.

Arslan Eren T. Onkoloji hemşirelerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunun incelenmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.

Arslan Yürümezoğlu H. Yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin iş doyumları ve hastaların hemşirelik hizmetinden memnuniyeti. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007.

Bartlett KR. The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field. The Degree of Doctor of Philosophy. The University of Illinois. Urbana; 1999.

Baysal E. Hemşirelerde öz-yeterlilik inancı ve iş doyumunu ilişkisi: bir üniversite hastanesinde saha çalışması. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.

Beecroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 2008; 62 (1): 41–52.

Bingöl N. Hemşirelerin uyku kalitesi, iş doyumunu düzeyleri ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2006.

Birgili F, Salış F, Özdemir S. Sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen bazı etmenlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2010; 13: 2.

Blazeviciene A, Jakusovaite I. Value priorities and their relations with quality of life in the Baby Boomer generation of Lithuanian nurses: a cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 2007; 6: 10.

Blegen MA. Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing Research*. 1993; 42 (1): 36-41.

Borkowski N, Amann, Song, & Weiss (2007). Nurses intent to leave profession: issues related to gender, ethnicity, and education. *Health Care Management Review* 32(2): 160-167.

Bradford L, Raines C. *Twenty something: managing and motivating today's New Work force*. Denver, CO: Merrill-Alexander Publishing, 1992.

Brooks I, Swailes S. Analysis of the relationship between nurse influences over flexible working and commitment to nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 2002; 38 (2): 124.

Brown SP, Peterson RA. Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction, job involvement and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 1993; 73: 139-145.

Büyükbayram A. *Hemşirelerin iş doyumunda duygusal zekanın rolü*. Ege Üniversitesi sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2009.

Carver L, Candela L. Attaining organizational commitment across different generations of nurses. *Journal of Nursing Management*, 2008; 16: 984- 991.

Chan E, Morrison P. Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital. *Nursing and Health Sciences*, 2000; 2: 113-121.

Chang E. Career commitment as a complex moderator of organization al commitment and turnover intention. *Human Relations*, 1999; 52 (10): 1257-1278.

Chang CS, Du L, Huang IC. Nurses' perceptions of severe acute respiratory syndrome: relationship between commitment and intention to leave nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 2006; 54 (2): 171–179.

Chen P, Choi Y. Generational differences in work values: a study of hospital management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2008; 595–615.

Cho SH, Lee JY, Mark BA, Yun SC. Turnover of new graduate nurses in their first job using survival analysis. *Journal of Nursing Scholarship*, 2012; 44 (1): 63-70.

Collins K, Jones ML, McDonnell A, Read S, Jones R, Cameron A. Do new roles contribute to job satisfaction and retention of staff in nursing and professions allied to medicine? *Journal of Nursing Management*, 2000; 8 (1): 3–12.

Cooman R, De Gieter S, Pepermans R, Du Bois C, Caers R, Jegers M. Freshmen in nursing: job motives and work values of a new generation *Journal of Nursing Management*, 2008; 16, 56–64.

Cordeniz JA. Recruitment, retention, and management of generation X: A focus on nursing professionals *Journal of Healthcare Management*, 2002; 47: 237-249.

Çalışkan A. Yeni mezun hemşirelerde iş doyumunu tükenmişlik ve gerçeklik şokunun incelenmesi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri enstitüsü, hemşirelikte yönetim anabilim dalı yüksek lisans tezi, İstanbul,2010.

Çekmecelioğlu HG. Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2005; 6 (2): 23-39.

Çelik S. Hemşirelerin profesyonellik davranışlarının iş doyumuna etkisi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri enstitüsü, Hemşirelik anabilim dalı yüksek lisans tezi, Ankara, 2010.

Daniels A. Listening to New Zealand nurses: a survey of intent to leave, job satisfaction, job stres and burnout. Auckland University of Technology İn Partial Fulfilment of The Degree of Master of Health Science, 2004.

Delahoyde T. Generational differences in baccalaurate nursing. May 2009.

<http://www.csm.edu/wfdata/files/Academics/Library/InstitutionalRepository/3.pdf>

Erişim:19.08.2011.

Duchscher JEB, Cowin L. Multigenerational nurses in the workplace. JONA, 2004; 34 (11): 493-501.

Dols J, Landrum P, Wieck KL. Leading and managing an intergenerational workforce. Creative Nursing, 2010;16 (2): 68-74.

Downing K. Next generation: what leaders need to know about the Millennials. Leadership in Action, 2006; 26 (3):3–6.

Ellenbecker CH. A theoretical model of job retention for home health care nurses. Journal of Advanced Nursing, 2004; 47(3): 303–310.

Erdem B. İç hastalıkları hemşirelerinin iş doyumunu ve iş zenginleştirme durumlarının değerlendirilmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.

Eren E. Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, Genişletilmiş Altıncı Baskı, İstanbul, Beta Basım, 2000.

Eren E.Yönetim Ve Organizasyon, 8.Bası, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2008,553-608.

El-Jardali F, Dimassi H, Dumit N, Jamal D, Mouro G. A national cross-sectional study on nurses' intent to leave and job satisfaction in Lebanon: implications for policy and practice. *BMC Nursing*, 2009; 8: 3.

Farag AA. Multigenerational nursing workforce value differences and work environment: impact on rns' turnover intentions. Case Western Reserve University, For the degree of doctor of Philosophy, 2008.

Farag AA, Tullai-Mcguinness S, Anthony MK. Nurses' perception of their manager's leadership style and unit climate: are there generational differences? *Journal of Nursing Management*, 2009; 17: 26–34.

Flinkman M, Leino-Kilpi H, Salanterä S. Nurses' intention to leave the profession: integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 2010; 66 (7): 1422–1434.

Francis-Felsen LC, Coward RT, Hogan TL, Duncan RP, Hilker MA, Horne C. Factors influencing intentions of nursing personnel to leave employment in long-term care settings. *Journal of Applied Gerontology*. 1996; 15 (4): 450-470.

Fochsen G, Sjögren K, Josephson M, Lagerstro MM. Factors contributing to the decision to leave nursing care: A study among Swedish nursing personel, *Journal of Nursing Management*, 2005; 13: 338–344.

Gözüm S. Koruyucu sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşire ve ebelerde iş doyumu, tükenmişlik ve devamsızlığı etkileyen faktörlerin araştırılması. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Doktora Tezi, Erzurum, 1996.

Güleç D. Rotasyon ile çalışan hemşirelerde iş doyumunun belirlenmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009.

Griffeth RW, Hom PW, Gaertner S. A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator test, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 2000; 26 (3): 463-488.

Hammil G. Mixing and managing four generations of employees. 2005. <http://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm> Erişim:14.08.2011.

Hatfield S. Understanding the four generations to enhance workplace management. *AFP Exchange*, 2002; 22(4): 72-74.

Hasselhorn H.-M, Tackenberg P, Muller B.H. (ed.) Working conditions and intention to leave profession among nursing staff in Europe. *Nurses Early Exit Study, Report*, 2003; 7: 2003.

Hayes LJ, Palas LO, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, Laschinger HKS, North N, Stone PW. Nurse turnover: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 2006; 43: 237-263.

Hayes B, Bonner A, Pryor J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *Journal of Nursing Management*, 2010; 18: 804–814.

Hayne C. Leaving the organization and leaving the profession: generational differences amongst accounting employees. Memorial University of Newfoundland, Faculty of Business Administration, Masters of Business Administration, May 2009.

Hertneky, Paul. Gotta Job?. *Restaurant Hospitality*, 1999; 83, 1(January): 45-54.

Hicks R, Hicks K. Boomers, Xers, and other strangers: Understanding the generational differences that divide us. Wheaton, IL, Tyndale, 1999.

Hinshaw AS, Smeltzer CH, Atwood JR. Innovative retention strategies for nursing staff. *Journal of Nursing Administration*, 1987;17: 8 – 16.

Hom P, Griffeth R. Employ Turnover, September, 1995.

Hoon LS. The Impact of human resource management practices on employee turnover.2007.
<http://www.tba.nus.edu.sg/tba/mscphd/index.htm>

Howe N, Strauss W. Millennials rising: The next great generation. NY: Random House. 2000.

Hu J, Herrick C, Hodgins K. Managing the multigenerational nursing team. The Health Care Manager, 2004; 23(4): 334-340.

Irvine D, Evans M. Job satisfaction and turnover among nurses: integrating research findings across studies. Nursing Research, 1995; 44(4), 246-253.

Ito H, Eisen SV, Sederer LI, Yamada O, Tachimori H. Factors affecting psychiatric nurses' intention to leave their current job. Psychiatric Services, 2001; 52 (2): 232–234.

Johnson SA, Romanello ML. Generational diversity: Teaching and learning approaches. Nurse Educator, 2005; 30(5): 212-216.

Kanbay A. Hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı. Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.

Karmel T, Li J. The nursing workforce 2010. 2002.

http://www.dest.gov.au/archive/highered/nursing/pubs/nursing_workforce_2010/nursing_workforce_1.htm Erişim: 11.04.2012.

Karsh B, Booske BC, Sainfort F. Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover. Ergonomics, 2005; 48: 10, 1260-1281.

Keser Aşkın. Çalışma yaşamında motivasyon. Bursa, Alfa, 2006.

Keepnews DM, Brewer CS, Kovner CT, Shin JH. Generational differences among newly licensed registered nurses. *Nurs Outlook*, 2010; 58(3):155-63.

Klaus SF. Job satisfaction and intent to stay in birth cohorts of nurses. University of Kansas, For the degree doctor of Philosophy, 2006.

Koçel T. İşletme yöneticiliği. 11. baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2007.

Kuokkanen L, Leino-Kilpi H, Katajisto J. Nurse empowerment, job-related satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Nursing Care Quality*, 2003; 18 (3): 184-192.

Kupperschmidt B. Understanding generation X employees. *Journal of Nursing Administration*, 1998; 28 (12): 36-43.

Kupperschmidt B. R. Multigenerational employees: Strategies for effective management. *Health Care Manager*, 2000; 19 (1): 65-76.

Kurt SD. Klinik sorumlu hemşirelerinin liderlik davranışlarının hemşirelerin iş doyumuna üzerine etkisi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009.

Kurumahmut D. İstanbul'daki özel diyaliz merkezlerinde çalışan hemodiyaliz hemşirelerinin stres düzeyleri ve stres düzeylerinin iş doyumuna etkisi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.

Lambert EG. I want to leave: a test of a model of turnover intent among correctional staff. *Applied Psychology In Criminal Justice*, 2006; 2 (1): 57-83.

Lancaster L. When generations collide: how to solve generational puzzle at work. *The Management Forum Series*, March 2004.

Lancaster LC, Stillman D. When generations collide: Who they are, why they clash, how to solve the generational puzzle at work. New York: Harper Business, 2002.

Larrabee JH, Janney MA, Ostrow CL, Withrow ML, Hobbs Jr. GR, Burant C. Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *Journal of Nursing Administration*, 2003; 33 (5): 271-283.

Lavoie-Tremblay M, O'Brien-Pallas L, Viens C, Brabant LH, Gelinias C. Towards an integrated approach for the management of ageing nurses. *Journal of Nursing Management*, 2006; 14: 207–212.

Lavoie-Tremblay M, Wrigt D, Desforages N, Gelinias C, Marchionni C, Drevniok U. Creating a healthy workplace for new-generation nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 2008; 40 (3): 290–297.

Lavoie- Tremblay M, O'Brie Pallas L, Gelinias C, Desforages N, Marchionni C. Addressing the turnover issue among new nurses from a generational viewpoint. *Journal of Nursing Management*, 2008; 16: 724–733.

Lee K, Carswell JJ, Allen NJ. A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with personand- work-relations. *Journal of Applied Psychology*, 2000; 85 (5): 799-811.

Leiter M, Jackson N, Shaughnessy K. Contrasting burnout, turnover intention, control, value congruence and knowledge sharing between baby boomers and generation x. *Journal of Nursing Management*, 2009; 17: 100-109.

Le Vasseur S, Wang C, Mathews B, Boland M. Generational differences in registered nurse turnover. *Policy Politics Nursing Practice*, 2009; 10: 212- 223.

Liou S. Nurses intention to leave: critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model. *Journal of Nursing Management*, 2009; 17: 92-99.

Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally, 1976.

Luthans F. Organizational Behavior, Seventh Edition, İstanbul, Literatür Yayıncılık, 1995, 150.

Lynn MR, Redman RW. Faces of the nursing shortage: influences on staff nurses' intentions to leave their positions or nursing. JONA, 2005; 35 (5): 264-270.

Maden Turgut E. İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi ve İstanbul'daki devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyathane hemşirelerine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.

Manion J. Managing the multi-generational workforce: managerial and policy implications. International Centre for Human Resources in Nursing. 2009.

http://www.ichrn.com/publications/policyresearch/Multigen_Nsg_Wkforce-EN.pdf Erişim: 19.08.2011.

McCarthy G, Tyrrell MP, Lehane E. Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. Journal of Nursing Management, 2007; 15: 248-255.

McElroy JC. Managing workplace commitment by putting people first. Human Resource Management Review, 2001; 11: 332.

McNeese-Smith D, Crook M. Nursing values and a changing nurse workforce: values, age and job stages. Journal of Nursing Administration, 2003; 33 (5): 260-270.

Mitchell TR, Lee TW. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. Research in Organisational Behaviour, 2001; 23: 189-246.

Mobley H. Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*,1982; 7 (1): 111 – 116.

Mobley W, Horner O, Hollingsworth A. An alternative of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 1978; 63: 408 – 414.

Mrayyan MT. Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 2005; 13: 40–50.

Narin Y. İstanbul ilinde bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin rol çatışması, iş doyumunu ve stres düzeylerinin belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.

Nogueras DJ. Occupational commitment, education and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. *Nursing Economics*, March- April 2006; Vol 24/ No.2.

Nur D. Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyumunu ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri* 2011; 14: 230-240.

Onaran O. Çalışma yaşamında güdülenme kuramları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No 470,100. Doğum Yılında Atatürk'e Armağan Dizisi 13,1981.<http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/109.pdf> Erişim: 06.04.2012.

Öner B. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin performans değerlendirme sürecinde oluşan adalet algısının işten ayrılma niyetine etkisi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010.

Özgen H, Öztürk A, Yalçın A. İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Yeni Güven Matbaası, , 2002.

Özkalp E, Kirel Ç. Örgütsel Davranış, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, , 2005,s.142.

Öztürk Z, Dünder H. Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2003; 4 (2): 61.

Parasuraman S. Nursing turnover: an integrated model. Research in Nursing & Health, 1989; 12: 267-277.

Parry E, Urwin P. Generational differences in work values: a review of theory and evidence. International Journal of Management Reviews. 2010.

Parry J. Intention to leave the profession: antecedents and role in nurse turnover. Journal of Advanced Nursing, 2008; 64(2): 157–167.

Price JL, Mueller CW. Professional turnover: the case of nurses. SP Medical and Scientific Books, New York, 1981.

Polat N. Hemşirelerde işe bağlı stres ve iş doyumunu: bir eğitim hastanesinde saha çalışması. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008.

Raines C. Beyond generation x: a practical guide for managers. Menlo Park, CA: Crisp Publications, 1997.

Rapert MI. Researcher finds keys to employee job satisfaction and commitment. Ascribe Higher Education News Service, 2002; 17: 91.

Robbins SP. Organizational Behavior, Seventh Edition, Prentice-Hall International, 1996, 216-217.

Sabuncuoğlu Z. İnsan kaynakları yönetimi., Bursa, Alfa Aktuel Basım Yayın Dağıtım, 2005.

Santos S, Cox K. Workplace adjustment and intergenerational differences between matures, boomers, and Xers. *Nursing Economics*, 2000; 18(1), 7-13.

Sevimli F, İşcan Ö.F. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu.

<http://eab.ege.edu.tr/pdf/5/C5-S1-2-M7.pdf> Erişim:19.05.2012.

Shah C, Burke G. Job growth and replacement needs in nursing occupations. 2001.

http://www.dest.gov.au/highered/programmes/nursing/reports.htm#research_reports

Erişim:11.04.2012.

Shader K, Broome ME, Broome CD, West ME, Nash M. Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *JONA*, 2001; 31(4): 210-216.

Sherman RO. Leading a multigenerational nursing workforce: issues, challenges and strategies. *Online Journal of Issues in Nursing*, 2006; 11 (2).

Shields MA, Ward M. Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*. 2001; 20: 677–701.

Skiba DJ. The millennials: have they arrived at your school of nursing? *Nursing Education Perspectives*. 2005; 25(6): 370-371.

Simon M, Müller BH, Hasselhorn HM. Leaving the organization or the profession- a multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 2010; 66(3): 616-626.

Smola KW, Sutton CD. Generational differences: revisiting generational work values for the new millenium. *Journal of Organizational Behavior*, 2002; 23, 363-378.

Sourdif J. Predictors of nurses' intent to stay at work in a university health center. *Nursing and Health Sciences*, 2004; 6: 59–68.

Söyük S. Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul, 2007.

Stone P, Larson, Mooney-Kane, Smolowitz, Lin, & Dick. Organizational climate and intensive care unit nurse' intention to leave. *Critical Care Medicine*, 2006; 34(7): 1907-1912.

Strachota E, Normandin P, O'Brien N, Clary M, Krukow B. Reasons registered nurses leave or change employment status. *JONA*, 2003; 33(2), 111–117.

Strauss W, Howe N. *Generations: The history of America's future 1584 to 2069*. New York, NY: Quill. 1991.

Stuenkel DL, Cohen J, de la Cuesta K. The multigenerational nursing work force. *JONA*, 2005; 35(6): 283-285.

Sullivan ES, Decker PJ. *Effective leadership management nursing, Sixth Edition*, Pearson Prentice Hall, 2005, 262-264.

Sürer P. Hastanede çalışan hemşirelerde işgücü devir hızı ve ayrılma nedenlerinin incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2009.

Swearingen S. Nursing leadership characteristics: effect on nursing job satisfaction and retention of baby boomer and generation x. University of Central Florida for the degree of Doctor of Philosophy, 2004.

Şahin NH, Durak-Batıgün A. İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2006; 17 (1): 32-45.

Şahin NH, Batıgün. Özel bir sağlık kuruluşunda iş doyumu ve stres. *Türk Psikoloji Dergisi*, 1997; 12 (39): 57-71.

Şahin Z. Bir devlet hastanesinde çalışan hemşireler ile bir vakıf hastanesinde çalışan hemşirelerin iş stresi ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011.

Takase M. A concept analysis of turnover intention: implications for nursing management. *Collegian*, 2010; 17: 3-12.

Takase M, Oba K, Yamashita N. Generational differences in factors influencing job turnover among Japanese nurses: an exploratory comparative design. *International Journal of Nursing Studies*, 2009; 46: 957- 967.

Takase M, Maude P, Manias E. Explaining nurses' work behavior from their perception of the environment and work values. *International Journal of Nursing Studies*. 2005; 42: 889–898.

Taşkaya S. Sağlık çalışanlarının örgütsel adalete ilişkin algılamaları ile örgüte bağlılık düzeylerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009.

Telman N, Ünsal P. Çalışan Memnuniyeti, İstanbul, Epsilon Yayıncılık, 2004, 39.

Topçu MÜ. Malatya il merkezinde çalışan sağlık personelinin iş doyumu ve etkileyen faktörler. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Malatya, 2009.

Topçuoğlu C. İyi de kim bu Y'ler?,Ağustos 2007.

<http://www.rd.org.tr/ayinsozu/AyinSozuAgustos.pdf> Erişim:22.06.2011.

Turner B. Aging and generational conflict: a reply to Sarah Irwin. *Br J Sociol.* January 1998; 49(2): 299-305.

Tulgan B. *Managing generation x.* New York: W.W. Norton and Company,2000.

Tulgan B. *The managers pocket guide to generation x.* 12-13. Amherst, MA: HRD press,1997.

Türk MS. *Örgüt kültürü ve iş tatmini.* Gazi Kitapevi, Ankara, 2007.

Uğur Gök A. *Hemşirelerin mesleklerini bırakma nedenlerinin incelenmesi.* Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2008.

Utriainen K, Kyngas H. Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. *Journal of Nursing Management*, 2009; 17: 1002–1010.

Walker JT, Martin T, White J, Elliott R, Norwood A, Mangum C, et. al. Generational (age) differences in nursing students' preferences for teaching methods. *Journal of Nursing Education*. 2006; 45(9): 371-374.

Weston MJ. Integrating generational perspectives in nursing. *The Online Journal of Issues in Nursing*. 2006; 11(2):

Weston M. Coaching generations in the work place. *Nursing Administration Quarterly*, 2001; 25 (2): 11-21.

Wieck L, Prydun M, Walsh T. What the emerging workforce wants in its leaders. *Journal of Nursing Scholarship*, 2002; 34 (3): 283-288.

Widger K, Pye C, Cranley L, Wilson-Keates B, Squires M, Tourangeau A. Generational differences in acute care nurses. *Nursing Leadership*, 2007; 20 (1): 49-61.

Wilson B, Squires M, Widger K, Cranley L, Tourangeau A. Job satisfaction among a multigenerational nursing workforce. *Journal of Nursing Management*, 2008; 16: 716-723.

Wong M, Gardiner E, Lang W, Coulon L. Generational differences in personality and motivation. *Journal of Managerial Psychology*, 2008; 23 (8): 878-890.

Yaprak E. Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler: örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2009.

Yavuz Ş. Hacettepe üniversitesi erişkin hastanesinde çalışanların liderlik algılarının ve örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerine etkisi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009.

Yeşilyurt T. Hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş stresi ve iş doyumuna etkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009.

Zangaro GA, Soeken KL. A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing and Health*, 2007; 30 (4): 445-458.

Zemke R, Raines C, Filipczak B. Generations at work: managing the clash of veterans, boomers, xers and nexters in your workplace. Amacom, New York, NY, 2000; 3.

EK-1

SOSYO-DEMOGRAFİK, ÇALIŞMA ÖZELLİKLERİ VE AYRILMA NİYETİ SORU FORMU

- 1.Çalışılan Kurum: () Sağlık Bakanlığı () Üniversite Hastanesi
- 2.Doğum Yılı:
- 3.Cinsiyet: () Kadın () Erkek
4. Eğitim durumu: () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
- 5.Medeni durum: () Evli () Bekar
- 6.Meslekte çalışma süresi (yıl olarak):
7. Bu kurumdan önce çalışılan kurum sayısı : () 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ve üzeri
8. Kurumdaki pozisyon: () Servis hemşiresi
() Ameliyathane/Yoğun Bakım hemşiresi
() Poliklinik hemşiresi
() Üst/ orta düzey yönetici
() Diğer
9. Bu kurumda çalışma süresi (yıl olarak):
10. Kadro durumu: () Sözleşmeli () Kadrolu
11. Çalışma şekli: () Gündüz () Gündüz/gece () Gece

AYRILMA NİYETİ:

12. Hemşirelikten ayrılmayı ne sıklıkta düşünüyorsunuz?

- () Asla () Bazen/yılda () Bazen/ayda () Bazen/haftada () Her gün

13. İşinizden ayrılmayı ne sıklıkta düşünüyorsunuz?

- () Asla () Bazen/yılda () Bazen/ayda () Bazen/haftada () Her gün

EK-2**İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ SORU FORMU**

Aşağıda kişilerin iş yaşamları ile ilgili 32 konu verilmiştir. Her birinin yanında o konunun size ne kadar doyum verdiği (tatmin ettiği) ilişkin % 0 ile %100 arasında değişen bir ölçek vardır. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyup sizi ne derece tatmin ettiğini yanda işaretleyin.

	%0	%25	%50	%75	%100
1) Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret					
2) İşimde bana sağlanan yükselme imkanları					
3) İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçimi					
4) İş yerimdeki idari yapılaşma (hiyerarşik yapı)					
5) İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları					
6) Amirlerimin yöneticilik stili					
7) İş yerimdeki kararlara katılma payım					
8) Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü					
9) İş yeri arkadaşlarımla ilişkilerim					
10) İş yerimin fiziksel koşulları					
11) İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımları					
12) İşimin kapsamı					
13) İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı					
14) İş yerimdeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyi					
15) İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi					
16) İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları					
17) İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi					
18) İdarenin personele karşı tavrı					
19) İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren durumlarda kararların alınış şekli					
20) Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim					
21) İşimdeki çeşitlilik miktarı					
22) İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı					
23) İş yerimdeki çalışma saatlerim					
24) İş yerimdeki gürültü düzeyi					
25) İş yerimdeki düzen ve temizlik					
26) İş yerimdeki teknolojik imkanlar					
27) İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi					
28) İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı					
29) İş performansım ile ilgili olarak bana verilen bilgi					
30) Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu					
31) Yaptığım işin eğitimime uygunluğu					
32) Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu					

EK-3. Araştırma Uygulama İzinleri

T.C.

EGE ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ HASTANESİ
Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi

Sayı : B.30.2EGE. 0.AJ.73.01/H- 355

15/02/2011

Konu : Tez Çalışması Hk.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

İLGİ: 361 sayılı ve 01.02.2011 tarihli yazınız.

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans programı öğrencisi Seveda ŞEN BEZİRCİ'nin "Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten Ve işten Ayrılma Niyetleri ile iş Doyumlarının incelenmesi" isimli tezin uygulamasını 01 Nisan 2011-30 Haziran 2011 tarihleri arasında klinikte çalışan hemşirelerin istekleri doğrultusunda yapabilmeleri ve araştırma sonuçlarının Başhekimliğimize bildirilmesini ayrıca Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi isminin kullanılması halinde izin alınması koşuluyla uygun görölmüştür. Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim

Prof.Dr.Necil KÖKÜKÇÜLER
Başheki



T.C.

izmir Valiliği

Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği

SAYI : B-104-ISM-435-65-56-003/03

Yazı işleri

KONU : Uygulama izni

04.02.2011 004392

T.C.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

İnciraltı/İZMİR

İLGİ: 01.02.2010 tarih ve 3361 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans programı öğrencisi Sevda şEN BEZİRCİ'nin tez çalışmasını 01.04.2011 - 30.06.2011 tarihleri arasında hastanemizde yapması Başhekimliğimizce uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Dr. Esref OKUNAKOL
Başhekim Yardımcısı
Başhekim a.

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Baştabipliği - İZMiR

Sayı :Per. Şb. / B104ISM04356539
Konu: Tez Uygulaması

09.02.2011 04560

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İnciraltı / İZMiR

İlgi: 08.02.2011 tarih, B.30.2.DEÜ.0.42.72.00/0415 sayılı yazınız;

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Sevda Şen BEZİRCİ'nin "Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri ile İş Doyumlarının İncelenmesi" isimli tezinin uygulamasını 01.04.2011-30.06.2011 tarihleri arasında Kurumumuzda yapabilmesi Baştabipliğimizce uygun görülmüştür.

Gereğinin bilgilerinize arz ederim.

Dr. Mustafa KURTULUŞ
Baştabip
Abip Yrd.

Gaziler Cad. No:468 Yenişehir 35120 İZMiR
Telefon: 02324696969 Fax: 02324330756
e-posta: tepecikegitimh@ism.gov.tr
Elektronik Ağ: <http://www.tepecikhastanesigov.t>

EK-4. İş Doyum Ölçeği Kullanım İzni

Sayın Bezirci,

Söz konusu ölçeği bilimsel çalışmalarınızda kullanmanızda bir sakınca yoktur.

Kolay gelsin.

Doç. Dr. Ayşegül Durak Batıgün
Ankara Üniversitesi

Dil Tarih Coğrafya Fakültesi

Psikoloji Bölümü

Sıhhiye / Ankara

28 /01/2011

From: sevda sen <sevdasen78@hotmail.com>

To: ayseguldurak@yahoo.com

Subject: iş doyum ölçeği kullanım izni

Date: Saturday, January 22, 2011, 11:00 PM

Sayın Ayşegül Durak Batıgün,

Ben Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi Sevda Şen Bezirci.

"Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri İle İş Doyumlarının İncelenmesi" adlı tez çalışmamda tarafınızdan geliştirilen İş Doyum Ölçeğini izniniz dahilinde kullanmak istemekteyim. Cevabınızın olumlu olması umuduyla gerekli iznin tarafıma yazılı olarak gönderilmesini rica ederim...

Saygılarımla,

Sevda Şen Bezirci
sevdasen78@hotmail.com
0 505 263 15 53

Sayın Şen,

İŞ Doyumu Ölçeği'ni araştırma amaçlı olarak kullanmanızda benim açımdan bir sakınca bulunmamaktadır. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Nesrin Hisli Şahin

Başkent Üniversitesi

Fen-Edebiyat Fakültesi

Psikoloji Bölümü

Bağlıca Kampüsü

Eskişehir Yolu 20. Km.

Ankara

28 /01/2011

From: sevdasen78@hotmail.com

To: nesrinhislisahin@gmail.com

Subject: iş doyum ölçeği kullanım izni

Date: Thu, 27 Jan 2011 10:05:54 +0000

Sayın Şahin,

Ben Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Sevda Şen Bezirci.

"Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten Ve İşten Ayrılma Niyetleri İle İş Doyumlarının İncelenmesi" adlı çalışmamda tarafınızdan geliştirilen İş Doyum Ölçeğini kullanmak istemekteyim. Cevabınızın olumlu olması umuduyla yazılı izni tarafıma göndermenizi rica ederim.

Saygılarımla,

Sevda Şen Bezirci

sevdasen78@hotmail.com

0 505 263 15 53

EK-5. Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul Kararı

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL KARARI

ETİK KOMİSYONUN ADI	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
AÇIK ADRES	Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı 2. Kat İnciraltı-İZMİR
TELEFON	8 232 412 22 54-8 232 412 22 58
FAKS	8 232 412 22 43
E-POSTA	etikkurul@deu.edu.tr

BAŞVURU BİLGİLERİ	DOSYA NO:	106-GOA
	ARAŞTIRMA	UZMANLIK TEZİ <input type="checkbox"/> AKADEMİK AMAÇLI <input type="checkbox"/>
	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri ile İş Doyumlarının İncelenmesi-DEU.HSL.MSc-2009970093
	ARAŞTIRMA PROTOKOL KODU	-
	SORUMLU ARAŞTIRMACI ÜNVANI/ADI/SOYADI ve UZMANLIK ALANI	Prof.Dr.Gülseren KOCAMAN Yük.Lis.Öğr.Sevda ŞEN BEZİRCİ Hemşirelik Yüksekokulu
	DESTEKLEYİCİ VE AÇIK ADRESİ	-
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ VE ADRESİ	-
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/> ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ	Mevcut		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ LİTERATÜR	Mevcut		Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input checked="" type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	Mevcut		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	OLGU RAPOR FORMU	Mevcut		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>

Karar No:2011-06-08

Tarih:03.03.2011

BİLGİLERİ

Prof.Dr.Gülseren KOCAMAN'ın sorumusu Yük.Lis.Öğr.Sevda ŞEN BEZİRCİ'nin yürüttüğü olduğu "Farklı Kaynaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri ile İş Doyumlarının İncelenmesi-DEU.HSLMSc-2009970093" isimli klinik araştırmaya ait başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekece, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, çalışmanın gerçekleştirilmesinin uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

ETİK KURUL BİLGİLERİ

ÇALIŞMA ESASI

Dokuz Eylül Üniversitesi Etik Kurullar Yönetmeliği, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu

ETİK KURUL ÜYELERİ

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsi yet	Araştırma ile ilişkili mi?		İmza
Prof.Dr.Banu ÖNVURAL (Başkan)	Tıbbi Biyokimya	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Biyokimya Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Ph.D.Besti ÜSTÜN (Başkan Yardımcısı)	Ph.D.Yüksek Hemşire	DEU Hemşirelik Yüksekokulu	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Osman AÇIKGÖZ	Fizyoloji	DEU Tıp Fakültesi Fizyoloji Anabilim Dalı	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Ph.D.Z.Candan ALGUN	Ph.D.Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	DEU Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Ph.D.Zahal BAHAR	Ph.D. Yüksek Hemşire, Halk Sağlığında doktora	DEU Hemşirelik Yüksekokulu	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Nejat SARIOSMANOĞLU	Kalp Damar Cerrahisi	DEU Tıp Fakültesi Kalp Damar Cerrahisi Anabilim Dalı	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Ömer Selahattin TOPALAK	İç Hastalıkları (Gastroenteroloji)	DEU Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Ece BÖBER	Pediyatrik Endokrinoloji	DEU Tıp Fakültesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Hüseyin BASKIN	Mikrobiyoloji	DEU Tıp Fakültesi Mikrobiyoloji Anabilim Dalı	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Servet AKAR	İç Hastalıkları (Romatoloji)	DEU Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Mukaddes GÜNELİ	Tıbbi Farmakoloji	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Farmakoloji Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Ayşe Aydan ÖZKÖTÜK	Mikrobiyoloji	DEU Tıp Fakültesi Mikrobiyoloji Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr.İşıl TEKMEK	Histoloji ve Embriyoloji	DEU Tıp Fakültesi Histoloji ve Embriyoloji Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.PhD.Meltem Kutlu GÜRSEL	Hukuk	D.E.Ü Hukuk Fakültesi İdare Hukuku Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
İhsan ÇELİKDEMİR	Sağlık mensubu olmayan üye	75. Yıl Özel İlköğretim Okulu Müdür Yrd.	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	

EK- 6. Özgeçmiş

SEVDA ŞEN BEZİRCİ

sevdasen78@hotmail.com

Irmak mah. 90 sok. Altuğlar Apt. No:15/12 Gaziemir/İZMİR

0 505 263 15 53

Kişisel Bilgiler

Doğum Tarihi : 30/05/1978

Uyruğu :T.C.

Medeni Hali :Evli

Cinsiyet :Bayan

Sürücü Belgesi :B

Eğitim Bilgileri

Üniversite : Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu

Lise : İzmit Gazi Lisesi

İş Deneyimi

2006 – : Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi/ Ortopedi ve Trav. ABD.

2003 – 2004 : Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Erişkin Hastanesi/Ameliyathane

Bilgisayar Bilgisi

Word, Excel, Powerpoint, Outlook

Yabancı Dil Bilgisi

İngilizce **Okuma:** Çok iyi, **Yazma:** İyi, **Konuşma:** İyi

Katıldığı Aktivite ve Dernekler

2000 - I.Ulusal Hemşirelik Sempozyumu katılım belgesi

2007 - Temel Yaşam Desteği Kursu katılım belgesi

Türk Hemşireler Derneği Üyesi

Türk Cerrahi ve Ameliyathane Hemşireleri Derneği Üyesi