

**İŞGÜCÜ DEVRİ VE ÖZEL HASTANELERDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN İŞGÜCÜ  
DEVİRİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ARAŞTIRILMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Yurten CANRUH**

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU  
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 1 Ekim 1998**

**Tezin Savunulduğu Tarih : 18 Kasım 1998**

**Tez Danışmanı : Doç. Dr. İsmail Hakkı BİÇER**

**Diğer Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Hacer ANSAL**

**Yrd. Doç. Dr. Cemil ALBAYRAK**

## ÖNSÖZ

Günümüzde hastane idareciliği anlam ve kapsamı değişmektedir. Önceleri yalnızca hastalıkların tedavi edilmesi konusunda çaba harcayan hastaneler, artık kurumun sosyal çevresinin yanısıra "toplam kalite" düşüncesinden yola çıkarak insan kaynakları konusunu da önemsemektedirler. Amaç insan sağlığını korumak ve yükseltmektir.

Tezimizin konusunu bu noktadan yola çıkarak, hastanelerde insan kaynaklarının en önemli bölümünü oluşturan hemşirelerin işgücü istikrarlılığının sağlanamamasının sebeplerini araştırmak düşüncesiyle belirledik. Amacımız faaliyet alanlarının hemen bütününe yakını hasta hizmetlerinin oluşturduğu hastanelerde görev yapan hemşirelerin işgücü devri oranlarının araştırılması yanında, işletmeden beklentilerinin ortaya çıkmasına yardımcı olmaktır.

Çalışmalarımızda emeği geçen tez danışmanım Doç. Dr. İsmail Hakkı BİÇER hocama, Prof. Dr. Hüner ŞENCAN hocama ve yardımlarını esirgemeyen diğer tüm arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Ekim, 1988

Yurten CANRUH

## İÇİNDEKİLER

### ÖNSÖZ

|                    |    |
|--------------------|----|
| KISALTMALAR.....   | VI |
| ŞEKİL LİSTESİ..... | VI |
| TABLO LİSTESİ..... | VI |
| ÖZET.....          | VI |
| SUMMARY.....       | IX |

## BÖLÜM 1

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| GİRİŞ.....                                                                    | 1  |
| 1. İŞGÜCÜ DEVRİ KAVRAMI VE ÖNEMİ.....                                         | 2  |
| 1.1 GENEL OLARAK İŞGÜCÜ DEVRİ.....                                            | 2  |
| 1.2 İŞGÜCÜ DEVRİNİN ÖNEMİ.....                                                | 3  |
| 1.2.1 İşgücü Devrinin Makro Düzeyde Önemi.....                                | 4  |
| 1.2.2 İşgücü Devrinin İşletme Açısından Önemi.....                            | 5  |
| 1.2.3 İşgücü Devrinin İşgören Açısından Önemi.....                            | 7  |
| 1.3 İŞGÜCÜ DEVRİNİN TARİHSEL SÜRECİ.....                                      | 7  |
| 1.3.1 İşgücü Devrinin Dünyadaki Gelişimi.....                                 | 7  |
| 1.3.2 İşgücü Devrinin Türkiye'deki Gelişimi.....                              | 9  |
| 1.4 İŞGÜCÜ DEVRİNİN HESAPLANMASI VE TEZ İÇİN UYGUN<br>FORMÜLÜN SEÇİLMESİ..... | 12 |
| 1.4.1 Ayrılmalann Esas Alındığı Formüller.....                                | 12 |
| 1.4.1.1 Ayrılmalar (Ortalamalar) Formülü.....                                 | 13 |
| 1.4.1.2 Schülter Formülü.....                                                 | 13 |
| 1.4.1.3 Kaçınılabılır Ayrılmalar Formülü.....                                 | 13 |
| 1.4.2 Girişlerin Esas Alındığı Formüller.....                                 | 14 |
| 1.4.3 Giriş ve Çıkışların Birlikte Ele Alındığı Formüller.....                | 14 |
| 1.4.4 İşgücü Akış Formülü.....                                                | 14 |
| 1.4.4.1 Giriş ve Çıkış Toplamının Ortalaması Formülü.....                     | 14 |
| 1.4.4.2 Sabit İşgücü Sayısı Formülü.....                                      | 15 |
| 1.4.4.3 Yerine Geçme (Net İşgücü Devri) Formülü.....                          | 15 |
| 1.4.5 Araştırma İçin Uygun Formülün Seçimi.....                               | 16 |

## BÖLÜM 2

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| 2 İŞGÜCÜ DEVRİNE YOL AÇAN FAKTÖRLER.....        | 17 |
| 2.1 İŞGÖRENE BAĞLI FAKTÖRLER.....               | 17 |
| 2.1.1 Yaş.....                                  | 17 |
| 2.1.2. Cinsiyet.....                            | 18 |
| 2.1.3. Moral.....                               | 19 |
| 2.1.3.1 Morali Etkileyen Faktörler.....         | 21 |
| 2.1.3.1.1 Yönetim Şeklinin Etkileri.....        | 21 |
| 2.1.3.1.2 Gözetim Şeklinin Etkileri.....        | 21 |
| 2.1.3.1.3 Çalışma Koşullarının Etkileri.....    | 21 |
| 2.1.3.1.4 İşgörenin İş Dışındaki Yaşantısı..... | 21 |

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.3.1.4 Kişisel Özellikler.....                            | 21 |
| 2.1.3.2 Morali Yüksek Düzeyde Tutmaya Yönelik Tedbirler..... | 22 |
| 2.1.4 Stres.....                                             | 22 |
| 2.1.4.1 Stres Kaynakları.....                                | 23 |
| 2.1.4.1.1 Çevresel Faktörler.....                            | 23 |
| 2.1.4.1.2. Örgütsel Faktörler.....                           | 23 |
| 2.1.4.1.3 Kişisel Faktörler.....                             | 24 |
| 2.1.5 İş Tatmini.....                                        | 26 |
| 2.1.5.1 İş Tatmini ve İşgücü Devri.....                      | 27 |
| 2.1.7 Hizmet Süresi.....                                     | 28 |
| 2.1.8 Tecrübe ve Vasıf.....                                  | 28 |
| 2.1 İşgörene Bağlı Diğer Etkenler.....                       | 29 |
| 2.2 İŞLETMEYE AİT FAKTÖRLER.....                             | 29 |
| 2.1.6 İşletme Büyüklüğü .....                                | 29 |
| 2.2.1 Ücret.....                                             | 31 |
| 2.2.2 Çalışma Saatleri ve Süresi.....                        | 34 |
| 2.2.3 Terfi.....                                             | 35 |
| 2.2.4 İş Ortamının Fiziksel Koşulları.....                   | 37 |
| 2.2.5 İşyerinin Uzaklığı.....                                | 37 |
| 2.2.6 Görevlerin Tanımlanması.....                           | 38 |
| 2.2.7 İşgörenlerin Kararlara Katılımı.....                   | 38 |
| 2.2.8 Teknoloji ve Monotonluk.....                           | 39 |

### **BÖLÜM 3.**

#### **3 ARAŞTIRMAYA KONU OLAN İŞLETME TÜRÜNÜN İNCELENMESİ.....**

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 HASTANELER VE ORGANİZASYON AÇISINDAN ÖZELLİKLERİ.....        | 41 |
| 3.1.2 Hastanelerin Tanımı.....                                   | 41 |
| 3.1.1 19.Yüzyıldan Buyana Hastanelerin Değişen Özellikleri.....  | 42 |
| 3.1.3 Hastanelerin Sınıflandırılması.....                        | 43 |
| 3.1.4 Hastanelerin İşlevleri.....                                | 44 |
| 3.1.5 Organizasyon Açısından Hastanelerin Özellikleri.....       | 45 |
| 3.1.5.1 Hastanelerin Yapısal Özellikleri.....                    | 45 |
| 3.1.5.2 Hastanelerin Matriks Organizasyon Olma Özelliği.....     | 46 |
| 3.1.5.3 Hastanelerde Hemşirelik Hizmetlerinin Organizasyonu..... | 48 |

### **BÖLÜM 4**

#### **4 ÖZEL HASTANELERDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN İŞGÜCÜ DEVRİ ANALİZİ.....**

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| 4.1 ARAŞTIRMANIN AMACI.....              | 49 |
| 4.2 ARAŞTIRMANIN EVRENİ.....             | 51 |
| 4.3 ARAŞTIRMANIN KISITLARI.....          | 51 |
| 4.4 ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ.....          | 52 |
| 4.5 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....               | 53 |
| 4.5.1 Veri Toplama Yöntemi ve Aracı..... | 55 |
| 4.6 ARAŞTIRMA UYGULAMASI.....            | 55 |
| 4.7 ANALİZLER.....                       | 57 |

|                                                                                                          |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>4.8 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE BULGULAR.....</b>                                                     | <b>57</b>  |
| <b>4.9 KİŞİSEL ANALİZLER.....</b>                                                                        | <b>68</b>  |
| 4.9.1 Verim Faktörleri Analizi.....                                                                      | 68         |
| 4.9.2 Hemşirelerin İşlerinden Aynılış Sebeplerinin Araştırılması.....                                    | 69         |
| 4.9.3 Genel Olarak İş Kurallarından Memnuniyeti Belirleyen Faktörlerin<br>Kendi İçinde İncelenmesi ..... | 71         |
| <b>4.10 SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>                                                                       | <b>75</b>  |
| <b>KAYNAKLAR.....</b>                                                                                    | <b>112</b> |
| <b>EKLER.....</b>                                                                                        | <b>116</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>                                                                                     | <b>121</b> |



## ŞEKİL LİSTESİ

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| Şekil 1. İşletmeler İçin Optimum İşgücü Devir Oranı | 6  |
| Şekil 2. Stres Kaynakları                           | 25 |
| Şekil 3. İşletmelerde Matriks Organizasyon şeması   | 47 |
| Şekil 4. Hemşirelik Hizmetlerinin Organizasyonu     | 48 |

## TABLO LİSTESİ

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo-1. Yıllar itibarıyla nüfusun hemşire sayısının oranı                                           | 49 |
| Tablo-2. Bazı özel hastanelerde hemşirelerin işgücü devir oranları                                   | 50 |
| Tablo-3. Örnek sayısının belirlenmesi                                                                | 52 |
| Tablo-4. Hastanelere göre hemşire sayısı                                                             | 56 |
| Tablo-5. Öğrenim Durumları Frekansları                                                               | 59 |
| Tablo-6. Toplam Hizmet Süresi Frekansları                                                            | 60 |
| Tablo-7. Medeni Durum Frekansları                                                                    | 61 |
| Tablo-8. Çocuk Sayıları Frekansları                                                                  | 62 |
| Tablo-9. Gelir Düzeyleri Frekansları                                                                 | 63 |
| Tablo-10. Meslek Seçim Frekansları                                                                   | 65 |
| Tablo-11. Son İşyerinde Çalışma Süresi                                                               | 66 |
| Tablo-12. Faktör İstatistikleri                                                                      | 71 |
| Tablo-13. Hastane Ölçekleri                                                                          | 82 |
| Tablo-14. Yaş Grupları Frekansları                                                                   | 82 |
| Tablo-15. Çalışılan Departmanlar                                                                     | 82 |
| Tablo-16. Yaşanılan Yer Frekansları                                                                  | 83 |
| Tablo-17. Ulaşımında Kullanılan Vasıta Frekansları                                                   | 83 |
| Tablo-18. Departmanlara göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu                               | 84 |
| Tablo-19. Departmanlara göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi                                 | 85 |
| Tablo-20. Öğrenim durumlarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi                           | 86 |
| Tablo-21. Öğrenim durumlarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu                         | 86 |
| Tablo-22. Yaş gruplarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi                                | 87 |
| Tablo-23. Yaş gruplarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu                              | 87 |
| Tablo-24. Medeni durumlarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi                            | 88 |
| Tablo-25. Medeni durumlarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu                          | 88 |
| Tablo-26. Çocuk sayılarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi                              | 89 |
| Tablo-27. Çocuk sayılarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu                            | 89 |
| Tablo-28. Hemşirelerin birlikte yaşadıkları kişilere göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi    | 90 |
| Tablo-29. Hemşirelerin birlikte yaşadıkları kişilere göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu. | 90 |
| Tablo-30. Gelir düzeylerine göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi                             | 91 |
| Tablo-31. Gelir düzeylerine göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu                           | 91 |
| Tablo-32. İş yerine ulaşım vasıtalarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi                 | 92 |
| Tablo-33. İş yerine ulaşım vasıtalarına göre iş tatmini çoklu                                        |    |

|                                                                                                                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| karşılaştırmalar tablosu                                                                                                                                              | 92  |
| Tablo-34. Mesleklerini isteyerek seçen ve seçmeyenlerin iş tatmini grup T-Testi                                                                                       | 93  |
| Tablo-35. Toplam hizmet sürelerine göre tek faktörlü varyans analizi                                                                                                  | 94  |
| Tablo-36. Toplam hizmet sürelerine göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu                                                                                     | 94  |
| Tablo-37. Son iş yerinde çalışma sürelerine göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi                                                                              | 95  |
| Tablo-38. Son iş yerinde çalışma sürelerine göre iş tatmini analizi çoklu karşılaştırmalar tablosu                                                                    | 95  |
| Tablo-39. Verim faktör 1'i tercih sıralarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi                                                                             | 96  |
| Tablo-40. Verim faktör 1'i tercih sıralarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu                                                                           | 96  |
| Tablo-41. Verim faktörü 2'yi tercih sıralarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi                                                                           | 97  |
| Tablo-42. Verim faktörü 2'yi tercih sıralarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu                                                                         | 97  |
| Tablo-43. Verim faktörü 3'yi tercih sıralarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi                                                                           | 98  |
| Tablo-44. Verim faktörü 3'yi tercih sıralarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu                                                                         | 98  |
| Tablo-45. Büyük ve orta ölçekli hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmini etkileyen faktörler için hemşirelerin tutumlarını belirleyen grup istatistikleri tablosu | 99  |
| Tablo-46. Büyük ve orta ölçekli hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmini etkileyen faktörler için t-testi                                                         | 100 |
| Tablo-47. İş tatmini faktörlerine verilen yanıtların frekansları                                                                                                      | 102 |
| Tablo-48. 1. Derece verim faktörü                                                                                                                                     | 108 |
| Tablo-49. 2. Derece verim faktörü                                                                                                                                     | 108 |
| Tablo-50. 3. Derece verim faktörü                                                                                                                                     | 108 |
| Tablo-51. Güvenilirlik analizi                                                                                                                                        | 109 |
| Tablo-52. Normal dağılım tablosu                                                                                                                                      | 110 |

KISALTMALAR

İ.D.O. : İşgücü devir oranı



## ÖZET

Araştırmamızın konusu, “İşgücü Devri ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İşgücü Devrini Etkileyen Faktörlerin Araştırılması” olarak belirlenmiştir.

Öncelikle genel anlamda işgücü devri konusuna değinilmiş, kısaca işgücü devri olgusunun tarihsel süreci ve işgücü devrini etkileyen işletme içi ve işletme dışı faktörler açıklanmıştır. Daha sonra da araştırmamıza konu olan işletme türü olarak hastaneler ve yapısal özellikleri kısaca anlatılmıştır.

Çalışmamızın araştırma bölümünde ise İstanbul’da bulunan özel hastanelerde çalışmakta olan hemşirelerin işgücü devrini etkileyen faktörleri tespit etmek hedeflenmiştir. Yapılan kaynak araştırması ve ön araştırma sonucu elde edilen bilgiler doğrultusunda hazırlanan anket formu 6 orta ölçekli ve 7 büyük ölçekli toplam 13 özel hastanede görev yapan 314 hemşireye uygulanmıştır.

Yapılan anket çalışmasının sonuçları tek faktörlü varyans analizi, frekans ve oran analizleri aracılığıyla değerlendirilmiştir.

Son olarak bu bilgiler doğrultusunda bir değerlendirme yapılmış, kaynak araştırmalarından da yararlanılarak getirilen önerilerle çalışma tamamlanmıştır.

## **SUMMARY**

Labor turnover which is an important factor for organizations is defined as labor movements of employees employed or dismissed from an organization in a certain period of time.

The labor turnover is necessary up to a certain level. However, when this level is exceeded it has negative effects. The labor turnover factor experienced by organization is significant not only for management purposes, but also at a macro level and for individuals involved in labor turnover. For macro purposes, labor turnover is related to economic development, unemployment and labor mobility. For management purposes, it is a cost-increasing factor, at same time effects many issues varying from labor accidents to productivity. Moreover, it has social, psychological and economic effects on employees..

Labor turnover gained increasing importance after executives observed these negative effects. In the early 20<sup>th</sup> century the, labor turnover was studied in depth in the USA in particular as well as in Germany and England numerous research was conducted on the reasons, results and precautions to be taken.

In Turkey, labor turnover became an important issue for organizations upon initialization of the Republican period and the industrialization process. During the same period, labor turnover was observed mainly among farm-laborers who periodically worked in industry and return to their villages at harvest times. . Today, labor turnover is studied within the framework of behaviorism, giving importance humanity.

Various methods and formulas have been developed to establish rates of labor turnover based on three different evaluation principles:

- 1.employment,
2. Leaving (dismissal, resignations, retirement etc.),
3. The use of the two principles together.

The different formulas have been developed based on the different definitions used by authors to define labor turnover rate.

In this thesis, the evaluation principle in which employment and leaving are used together has been adapted to determine the labor turnover rate of nurses working in private hospitals. The reason for this choice was that the numbers of new employments and leaving did not always correspond. However, the labor turnover formula was used instances where the organization had decided to increase or decrease its staff.

Calculating the rate of labor turnover is the first stage of the next studies for determining its causing factors .

Hospitals lack sufficient records to verify factors causing labor turnover. Moreover, nothing is being done to determine reasons for leaving organizations through interviews held at the time of or later . In practice, conducting interviews to determine reasons for leaving would helpful to present loses, giving the organization a better chance to take the necessary precautions to decrease the labor turnover.

Up to present results of studies measure labor turnover have shown seem that age, gender stress, payment, experiment and promotions etc. affect the rate of labor turnover. The effects of these factors' vary according to sectors and socioeconomic situation. For example, although payment is raison of labor turnover our country, in developed countries, performance, stress participating in decisions and respectfulness etc. have more importance.

Hospitals differ from other organizations with respect to business line and organizational structure. Hospitals are dynamic complicated systems having a matrix

organizational structure so nurses operating within this structure are responsible more than one superior. Since such circumstances will lead to conflicts resulting from confusion of authority and responsibility, these must be clearly defined.

During pre study phase of this paper, 8 hospitals having different features were visited to determine the labor turnover, rate and reason for leaving . Interviews conducted with head nurses of these hospitals have shown labor turnover rates to be between 7.2-51%.In addition to financial benefits, which is the most important reason for leaving, other reasons are long working hours, excess work load, lodging, administrative problems and strict disciplinary rules. The research questionnaire form has been drawn up accordingly.

In our country, the number of nurses is rather low in proportion to the population and it is known for a fact that the number of health personnel as well as nurses in hospitals is inadequate. For this reason, the high labor turnover of nurses increases the workload while at the same time decreasing productivity and quality.

In this study, we have made use of some past studies to develop some hypotheses about factors effecting labor turnover. We have developed these hypotheses for private hospitals researching on this subject and prepared the questionnaires after obtaining information that would be suitable for this particular study.

The questionnaire includes sections to help determine factors effecting labor turnover. In this research which is dependent variable has been analysed by using Oneway Anova, T-test frequency and proportion analyses.

The universal set of the research included all nurses in all hospitals in Istanbul. Out of these, 13 hospitals were randomly selected to form the sample. As some of the staff and/or administrators of the selected hospitals did not want to participate for various reasons, the importance of the research was explained and they were told that results would not be used in any other studies and for other purposes.

This application has been done face to face by researcher personally.

In the questionnaire forms, the independent parameter is labor turnover and the estimated parameters are age, gender, morale, education, stress of the laborer and organizational factors such as wages, working hours, financial conditions of organization, participation in decisions.

The 5 point Likert's Scale was used in this questionnaire's second part for measuring the factors effecting labor turnover (as it is difficult for the nurses to evaluate the questions on a ten point scale which was used in the pre-questionnaire form).

A total of 13 hospitals were selected for the research. The small size hospitals were excluded from the research and the research was conducted in 7 large size and 6 medium size hospitals. However, since the necessary permission for certain hospitals could not be obtained, such hospitals were replaced by new ones.

The research questionnaire forms didn't include names to motivate participants to take part and express their opinions freely and frankly.

Section I. of the questionnaire included questions involving age, gender, department employed and loyalty to employment, while Section II. asked nurses to evaluate a total of 20 factors effecting job satisfaction on a scale of 5 points. Job satisfaction with working conditions was determined by evaluating these points. Section III. included questions relating to reasons for leaving employment and possible ways to improve working conditions. Thus, in for an opinion about terms of employment and leave from same department was searched. In addition, researchers tried to obtain information about the most significant problems effecting productivity of nurses.

As a result, it was determined that job satisfaction of nurses was at o medium level. Reasons for leaving included mainly unsatisfactory payment, conflict with management and difficulties encountered in commuting to work. Nurses pointed out

that satisfactory pay, employment guarantee and long work hours would largely contribute to productivity.

Certain recommendations were made to managements hospitals administrators after determining reasons for low performance and factors for leaving by nurses employed in private hospitals.



## GİRİŞ

Günümüz işletmelerinde en önemli unsur, fiziki varlıklardan ziyade insan unsurudur. İşletme faaliyetlerinin kalitesini ve sürekliliğini sağlamak ise mevcut işgücünün kalitesine ve kaliteli işgücünün devamlılığına bağlıdır.

Gerçekte hastaneler insan sağlığını korumak ve geliştirmek için hizmet verdiklerinden, hastane yöneticileri işgücü özelliklerine diğer işletme türlerinden daha fazla önem vermek zorundadırlar. Bu bağlamda işgücü devrini belli bir düzeyde tutarak, hastalara verilen hizmetlerde en ufak bir yetersizlik olmaması sağlanmalıdır. Bu da işgücü devrine yol açan faktörlerin ve mevcut işgücünün bu faktörler konusunda bulundukları noktaların bilinmesini gerekli kılmaktadır.

Bu nedenle çalışmanın amacı, özel hastanelerde işgücü devrine yol açan faktörlerin neler olduğu ve ağırlıklarının tespit edilmesi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın birinci bölümünde işgücü devrinin tanımı, önemi ve kısaca tarihsel süreci ele alınmış, hesaplanma yöntemleri açıklanmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde, işgücü devrini etkileyen işgörene bağlı faktörler ve işletmeye bağlı faktörler ayrıntıları ile anlatılmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde, araştırmaya konu işletme türü olan hastaneler tanıtılmış ve yapısal açıdan incelenmiştir.

Araştırmanın dördüncü bölümünde ise, özel hastanelerde çalışan hemşirelerin işgücü devrini etkileyen faktörlerin tespit edilmesine yönelik çalışmaya yer verilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1 İŞGÜCÜ DEVRİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

#### 1.1 GENEL OLARAK İŞGÜCÜ DEVRİ:

İşgücü devri, kavramı gelişmiş ülkelerde 1910'lu yıllarda önem kazanmış olmasına rağmen, Türkiye'de önem kazanması oldukça uzun zaman farkıyla olmuştur. Üstelik 21.yüzyıla girdiğimiz bu dönemde dahi konuya hala gereken önem verilmemektedir.

İşgücü devri ingilizce literatürde “Labor Turnover”, Almanca'da “Fluktuation” ya da “Arbeitsplatzwesche” olarak ifade edilmektedir (Ekin,1960.s.1).

Türkçe'de ise önceleri “İşçi Devri” olarak kullanılmış ise de “İşgücü Devri” olarak benimsenmiştir.

İşgücü devri genel olarak farklı yazarlarca, farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bunlardan bazıları şöyledir; “işgücü Devri; bir işletmeye giren ve çıkan işgücü hareketleridir (Yalçın, 1971.s.57)”.

“İşçi Devri; belirli bir dönemde bir işletmenin personel kadrosuna işçilerin giriş ve çıkış hareketleridir (Ekin, 1960.s.4)”.

“İşgücü Devri; belirli bir dönemde ücretlilerin işe giriş ve işten çıkış hareketleridir (Gürtan,1969.s.386).

“Bir işletmedeki işçi giriş ve çıkış hareketlerine işçi devri denir (Zaim,1975.s.53)”.

“İşgücü devri belirli bir işkolu seviyesinde düşünüldüğü taktirde; işgücü devrinin, o işkolunda yer alan firmalardaki hareketlerin bir toplamı olarak düşünülmesi gerekmektedir (Gürtan, 1969.s.386). Tanım için oldukça farklı görüşlerin ortaya çıkmasının en önemli nedeni de işgücü devrinin hangi amaçla ele alındığıdır. Bu bakımdan tanımlarda özellikle şu açılardan ayrımlar görülür.

- Kendi isteği ile işten ayrılma,
- İşten çıkarılma,
- Başka bir işletmede çalışmak üzere işten ayrılma,
- Yerine yeni işgücünün işe alınmasını gerekli kılacak şekilde işten ayrılma....vb.

İşgücü devrini davranış bilimleri açısından inceleyen Adal'ın tezinde yer verdiği tanıma göre ise "İşgücü devri; nedenleri işletme tarafından etkilenebilir olsun ya da olmasın, işten çıkarılma veya işgörenin kendi isteği ile ayrılması şeklinde ortaya çıkan ayrılma, nedenleri işgörenele ilgili olan ve yerine yeni işgörenin alınmasını gerekli kılan ayrılmalarıdır" (1977.s.31).

Bu tanımın diğerlerinden farklı olması, işgücü devrini işgören yönünden ele almasıdır. Tanıma göre işletme faaliyetlerini belirli bir düzeyde sürdürebilmek için belli sayıda işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu durumda, dönem içinde işten hangi sebeple olursa olsun ayrılanların yerine yenisinin alınması ve işgören sayısının korunması gerekmektedir. İşletme yönetimi işgören sayısını sabit tutmaya çalışırken, işgörenlerin işten çıkmasıyla yada çıkış ve giriş hareketleri işgücü devrini meydana getirmektedir.

## 1.2 İŞGÜCÜ DEVRİNİN ÖNEMİ

İşgücü devri yalnızca işletme yönetimiyle ilgili bir kavram değil, aksine çok yönlü etkileri olan bir kavramdır. Bu nedenle İşgücü devrinin önemini incelerken konuya 3 açıdan yaklaşmak gerekliliği vardır:

- 1.2.1. İşgücü devrinin makro düzeyde önemi,
- 1.2.2. İşgücü devrinin işletme yönetimi açısından önemi,
- 1.2.3. İşgücü devrinin işgören açısından önemi.

### 1.2.1. İşgücü Devrinin Makro Düzeyde Önemi;

İşgücü devri ekonomik açıdan ele alındığında, istihdam, işgücü hareketliliği, işsizlik gibi konuların da birlikte incelenmesi gerekmektedir.

Tam istihdama ulaşmış ekonomilerde işgücü devrinin yüksek oluşu, işgücünün kıt, işgücüne olan talebin fazla olmasındandır. Bu durumda insan gücü, işini işyerini ve dolayısıyla yaşam koşullarını değiştirme olanağı bulduğu gibi, işyeri açısından da istenen beşeri kaynağa ulaşma olasılığını arttırmaktadır (Ekin,1960.s.2). Dolayısıyla sektörler arasında emek yetersizliğinden doğan dengesizliğin giderilmesine de yardımcı olduğu söylenebilir.

Gelişmekte olan ekonomiler açısından ise, işgücü hareketliliği daha fazla önem taşır. Sanayileşme sürecinde, yeni tesislerin kurulabilmesi, aranan kalite ve yeterlikte işgücünün temin edilebilmesi için işgücü hareketlerinin kısıtlı olmaması gerekmektedir (Adal,1977.s.1-2). Ayrıca işgücü hareketliliği emek piyasasında rekabeti arttıracak ve dolaylı olarak prodüktiviteyi yükseltecektir.

Bu olumlu etkilerin yanı sıra işgücü devrinin ekonomi için olumsuz etkilerini de belirtmek gerekir. İstihdam açısından iyi düzeyde olan ekonomilerde bile işgücü bir işten diğerine geçişte belirli bir süre işsiz kalma durumuyla karşı karşıyadır.

İşsizlik; çalışmaya istekli, hazır ve yetenekli olup da iş bulamamak durumunu ifade eder. Daha önce çalıştıkları kuruluşlardan çeşitli sebeplerle çıkartılmış, istifa etmiş ya da henüz hiç işe başlamamış kişiler, işsizler topluluğunu oluşturur. Bu kişiler çalışmak üzere iş bulamazlarsa makro düzeyde işsizler mevcudu artacaktır. Bu durumun doğuracağı ekonomik ve sosyal sorunlar özellikle gelişmekte olan ülkeler için önem taşımaktadır. İşgücü devrinin getireceği maliyet ulusal ekonomiye olan etkileri açısından üzerinde durulması gereken önemli bir nitelik oluşturur.

Belli bir düzeydeki işgücü devri kaçınılmazdır. Zira, askerlik, ölüm, emeklilik, hastalık gibi hallerin önüne geçilemeyecektir. Fakat, işgücünün hareketsizliği nedeniyle işgörenlerin yeni iş alanlarına ve yeni teşebbüslere kaymaları güçleşiyorsa bu da dolaylı olarak yeni teşebbüslerin kurulmasını geciktirecek, dolayısıyla endüstrileşmenin belirli sektörlerde yoğunlaşmasına yol açacaktır (Adal,1977.s.3). Kaldı ki işgücünün hareketli olması işletmeler arasında rekabet açısından da faydalı olacaktır. Ekin'e göre "Yüksek verimlilik halinde bulunan bir ekonomi, esas itibariyle dinamik bir ekonomidir. Bütün işgörenlere muayyen bir dönemde işgal ettikleri

yerleri devamlı bir iş halinde temin eden ekonomi son safhasında bulunan statik bir ekonomidir (1960.s.19).” İş gücü hareketlerinin yaşanmaması sonucu ekonominin verimlilik düzeyi düşük olacaktır.

İşgücü devrinin belli bir düzeyde pozitif etkileri olması yanında yüksek işgücü devrinin de aynı şekilde negatif etkileri vardır. İstihdam probleminin olmadığı varsayılan ekonomilerde bile işgörenin bir işten ayrılıp diğer bir işe girmesi esnasında mutlaka belli bir süre geçecektir ve bu süre zarfında o kişi işsiz sayılacak, dolayısıyla verimliliği olmadığı gibi o dönem için yalnızca tüketici durumunda olacaktır.

Ayrıca tüm işletmelerin yüksek işgücü devri sebebiyle olan işgücü kaybı ve maliyetlerinin toplamı da ulusal ekonomiye bir yük getirecektir.

Benzer şekilde işgücü devri masrafları da mamullerin maliyetine girmekte ve bu yolla geniş halk kitlelerine yansımaktadır. Diğer taraftan yüksek işgücü devri yüzünden artan iş kazaları en kıymetli varlık olan beşeri kaynağın israfına yol açarak topluma da zarar vermektedir.

İşgücü devri aynı zamanda endüstriyel huzursuzlukların bir yansıması olması dolayısıyla sosyal önem taşır. Çalışan kesim iş şartlarından doğan tatminsizliklerini işlerini ferdi ve pasif yolla terk ederek gösterdikleri gibi bazen de kollektif ve aktif şekilde mücadele ederek grev yoluna gidebilirler ki bu da endüstriyel huzursuzluğun boyutunu gösterirken, ağır maliyetlere de sebep olmaktadır (Ekin, 1960.s.20-24).

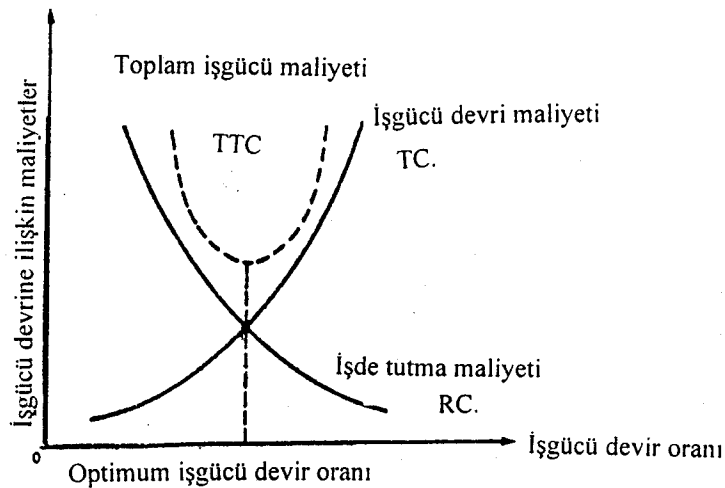
### **1.2.2. İşgücü Devrinin İşletme Açısından Önemi:**

İşletme için düşük seviyede ve kaçınılmaz işgücü devri ile çıkan işgörenlerin yerine giren yeni işgörenler, iş yerine artı maliyet yerine bazı durumlarda kazanç getirebilecektir. Yüksek maliyetli işgücü yerine aynı işi daha düşük maliyetle yapan işgörenler gelebilecektir. Fakat yüksek düzeydeki işgücü devri işletmeye mutlaka artı maliyet getirecektir. İşletmenin katlanmak zorunda kalacağı en büyük maliyet işe yeni giren işgörenin işe alınmasıyla üstlenilecektir. Zira yeni işgörenlerin işe alınması için ilan, mülakat, seçim ve işe adaptasyon eğitimi yapılması gerekecektir. Özel

yetenek ve bilgi gerektiren işler için bu maliyetler daha da artacağı gibi, vasıfsız işler için bile, işyerinin, işin, çevrenin tanıtılması, kullanılacak aletlerin tanıtılması ve işgörenin adaptasyonu zaman alacaktır.

Bunlardan da öte, işgörenin acemiliği sırasında verilen fireler, makine ve teçhizatın aşınma ve hırpalanması, iş kazalarının artması, teslimlerin gecikmesi, donanımın eksik kapasite ile çalışması yine işletmeye artı bir maliyet getirecektir. İş görenlerin işten ayrılmaya karar verme süreci başladığında da işletmeye maliyetleri artacaktır. Zira verimlilik ve kalite düşecek, devamsızlık artacaktır. Ayrıca işten ayrıldıktan sonra çoğunlukla o işyeri hakkında olumsuz propagandalar yapacaklardır.

Diğer yandan işgörenleri işte tutma gayreti de işletmeye farklı bir maliyet yükleyecektir, ücretlerin arttırılması, sosyal haklarda iyileştirme gibi. Aşağıdaki şekilde işgücü devri maliyeti ve işte tutma maliyeti eğrileri görülmektedir. Her iki eğri zıt yönlüdür ve kesiştikleri nokta optimum işgücü devri maliyetini göstermektedir. (Bu şekilde her işletme kendisi için optimum işgücü devri oranını bir diyagram yardımıyla tespit edebilir.) Sonuçta yüksek işgücü devri işletmenin maliyetlerini yükselteceğinden işverenler işgücü devrini belli bir düzeyde tutmak zorundadırlar.



Şekil 1.1 işletmeler için optimum işgücü devri oranı

Kaynak: Heneman ve diğ. 1989.s.188.

### 1.2.3. İşgören Açısından İşgücü Devrinin Önemi:

İş bulma imkanlarının iyi olduğu dönemlerde işgören kendisine daha yüksek bir yaşam standardı sağlayabileceği yeni işler bulabileceği gibi, istihdamın yetersiz olduğu dönemlerde maddi açıdan daha da yetersiz işi kabullenmek zorunda kalabilecek, farklı bilgi ve yetenek gerektiren bir işi üstlenmek zorunda kalabilecektir. Diğer taraftan işsiz olan kişinin zamanla morali de bozulacaktır. Şöyle ki; kişi işten hangi sebeple ayrılırsa ayrılsın, mali gelirinden olacak, yeni iş aramak için masraflar yapacaktır. Bakmakla yükümlü olduğu kişiler tarafından psikolojik baskı altında bırakılacaktır. Yine yeni işine başlarken de bu işe ve işyerine yabancı olması nedeniyle benzer sorunlar yaşayacaktır.

Sonuç olarak; isteğe bağlı ayrılmaların dışındaki işten uzaklaştırmalar işgören için çoğunlukla ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan ezici, yıpratıcı olacaktır.

## 1.3 İŞGÜCÜ DEVRİNİN TARİHSEL SÜRECİ

### 1.3.1 İŞGÜCÜ DEVRİNİN DÜNYADAKİ GELİŞİMİ

İşgücü devri konusunda ilk çalışmalar ABD’de yapılmıştır. Bu konuda yapılan ilk araştırmaların esas amacı; işgücü devrini incelemek değil, işgücünden en rasyonel biçimde nasıl faydalanılacağına bulunması idi. Dolayısıyla amaç, verimi arttırmaktır. F.W. Taylor, bu konuda çalışmalar yapan ilk araştırmacıdır ve verimliliği arttırmak için insan vücudunun aynı işi gerçekleştirmek için optimum zaman ve enerji harcayarak nasıl kullanılabileceğini araştırmıştır.

Sonuçta şu üç ana ilkeyi geliştirmiştir.

1. Zaman ve hareket etüdları yapılmalı, gereksiz yapılan hareketler kesinlikle önlenmelidir.
2. İşin etkin ve hızlı bir biçimde yapılabilmesi için işgören özendirilmelidir.
3. İşgörenin çalışmasını belirleyen kuralları kapsayan yöntemi uygulamak ve diğer çalışma koşullarını (makinaların hızı, işlerin sırası vb.) düzenlemek için tecrübeli

ustabaşılar kullanılmalı, çalışmalar bilimsel yöntemlere uygun olarak yapılmalıdır (Eren,1989.s.14-15). Taylor'un yaptığı bu çalışmalar yalnızca rasyonelliği sağladığı için değil, aynı zamanda, yöneticilerin insan unsurunu ön plana almalarını sağlamış olması açısından da önemli ve konumuzla ilgilidir.

İşgücü devri konusundaki ilk araştırma John Commons tarafından bir makina fabrikasında yapılan araştırmadır. Sözü edilen araştırmada 10.000 işçinin çalışması için yılda 21.000 işçinin işe alınması gerektiği saptanmıştır. 1912 yılında ise ilk kez işgücü devrinin ekonomik etkilerini inceleyen bir araştırma yayınlamıştır (Adal,1977.s.9).

İşgücü devrinin niceliğini tespitiye yönelik ilk çalışmalar İşgücü devri konusunda ilk spesifik çalışmalar ABD'de yapılmıştır. Bu çalışmalar yerini daha sonra işgücü devrinin maliyetine yönelik çalışmalara bırakmıştır ve bu çalışmalar 1918 ile 1919 yıllarında Amerikan Çalışma Vekaleti "U.S. Department Of Labor" ve "Federal Board Of Vocation Education" yayınları arasında yer almıştır (Adal, 1977.s.9).

ABD'nin işgücü devri konusundaki çalışmalara önem vermesinin esas nedeni I. Dünya Savaşı'dır. I. Dünya Savaşı sırasında ABD'nin savaş harcamaları yükseldiği gibi, savaş malzemelerinin üretimi artmış, bunun yanında askerlik için işten ayrılmalar da artmıştır. Asker ve sivil erkek nüfusun ölümü ve doğumların nispeten azalmış olması işgücü açığını daha da arttırmış ve dolayısıyla bu durum tüm dünyada olduğu gibi ABD'de de işgücünün rasyonel kullanımının önemini arttırmıştır (Kuyucuklu, 1985.s.240).

1917 yılında Fisher ve Williams, 1919 yılında Sumner H. Slichter işgücü devrinin maliyeti konusunda önemli araştırmalar yapmıştır. 1920 yılında Rochester Konferansı düzenlenmiş ve dönemin en önemli olayı kabul edilmiş; ve daha sonra "Rochester Formülü" olarak işgücü devrinin ölçülmesinde kullanılan bir yöntemin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Adal,1977.s.10).

1924'te Elton Mayo, Western Electric Kuruluşu'nun Hawthorne Fabrikalarında ışıklandırma ve dinlenme saatlerinin verimliliğe etkisini, dolaylı olarak da işgücü

devrine etkisini araştırmıştır. Bu alışma sonucunda insan unsurunun beşeri yönü ağırlık kazanmış, yöneticinin davranışları, grup oluşturma, sevgi bağlarının güçlü olması gibi beşeri konuların önemi saptanmıştır (Eren, 1989: S.23. Elton Mayo'nun yaptığı araştırma ve deneyler sonucu Philedelphia'da %250 oranındaki işgücü devrinin %5'e kadar indiği öğrenilmiştir (Adal,1977.s.11).

İngiltere'de sanayileşmenin ilk yıllarında konuyla fazla ilgilenilmemiş, ancak II. Dünya Savaşı sonrası işgücü devri maliyeti konusunda araştırmalar yapılmıştır.

Çalışma Bakanlığı işgücü devri konusunda elde ettiği verileri "Ministry Of Labor Gazett"'de 1949 yılında aylık olarak yayınlamaya başlamıştır. Takibeden yıllarda başka yayınlar da konuyla ilgilenmişlerdir.

İngiltere'de kayda değer en büyük alışmaları Pearce ve Long yapmıştır.

Almanya'da ise konuyla ilgili ilk çalışmaların 1910 yılında Aachen Teknik niversitesi'nde yazılmış olan bir doktora teziyle başladığı kabul edilmektedir. Bu alışma taş ocaklarında çalışan işçilerde görülen yüksek işgücü devrini işlemekte ve alınabilecek tedbirlere değinmektedir (Adal,1977.s.12-13). Sonraki yıllarda ise Max Weber'in çalışması önemlidir. Max Weber, araştırmaları sonucunda bürokratik bir yönetim şekli getirirken, örgüt içi demokrasiyi de incelemiştir (Eren,1989.s.21).

1955 yılından sonra devletin resmi kurumları öncülüğünde işgücü devri konusundaki çalışmalara önem verilmiştir. 1958 yılında Berlin İşveren Sendikaları Merkezi ilk kez resmi işgücü devir oranlarını yayınlamış ve böylece resmi istatistikler yapılmaya başlanmıştır. Zamanla zel kuruluşlar da yıllık işgücü devir oranlarını araştırmaya başlamışlardır (Adal,1977.s.15).

### **1.3.2 İşGüCü DEVRİNİN TÜRKİYE'DEKİ GELİşİMİ**

Ülkemizde işgücü devri konusunda yapılan araştırmalar günümüzde dahi yetersizdir. ABD'de 1910'lu yıllarda bu konuda düzenli kayıtlar tutulup raporlar sunulurken,

Türkiye’de bu konudaki ilk çalışmalar 1930’lu yıllara rastlamaktadır. Bunun nedeni; Türkiye’deki sanayileşme hareketlerinin de aynı yıllara rastlamasıdır. Zira; sanayileşme süreci başlamadan önce ülkemiz bir tarım ülkesiydi ve halkımız toprağa bağımlı işlerde çalışmaktaydı. Tarımsal alanda ise araştırmaya konu olabilecek bir işgücü devri söz konusu değildi.

Türkiye’de sanayileşme sürecinin başlamasıyla “işçi sorunları” kavramı ortaya çıkmıştır ve bu konuda araştırma yapan ilk kurum “Başvekalet Umumi Murakabe Heyeti” olmuştur. 1930’lu yıllarda hemen hemen bütün iktisadi teşekküller devlete aitti ve İktisadi Devlet Teşekkülleri adını taşıyorlardı. Bu nedenle yukarıda adı geçen heyetin raporlarına konu olan kuruluşlar da devlet kuruluşları idi. Etibank, Sümerbank, Türkiye Demir ve Çelik İşletmeleri,... gibi. Diğer taraftan bu raporların iki açıdan önemi büyüktür. Birincisi; bu konudaki araştırmaların ilkinin oluşturmaları ve sanayileşme henüz başlarken personel ve işgücü devri konusunu araştırmaya değer bulmaları, ikincisi ise; ülkemizde sanayileşme hareketi ile birlikte işletmelerin personel problem ve sıkıntılarının önemsenmesini sağlamış olmalarıdır (Ekin,1959.s.59).

Söz konusu raporlar yalnızca işgücü devri oranlarının tespitini değil, aynı zamanda işgörenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, ücret kademe ve sürelerini de derlemişlerdir. Ancak bu raporlar her yıl aynı bilgileri düzenli ve sistematik bir biçimde verecek şekilde değil, farklı dönemlerde, farklı kapsamlarla sunulmuştur (Ekin,1960.s.129). Böylece işgücü devri oranlarının yanı sıra sebeplerini de öğrenmek mümkün olmuştur. Fakat ilginç olan bir sonuç vardır, o da; bu sebeplerin araştırmalarla tahminine gidilmesine karşılık, işletmeler bu devir oranlarını düşürmek için tedbirler konusu üzerinde fazla durmamışlardır.

Yüksek işgücü devrini önlemek konusunda Türkiye’de bilinen ilk ve oldukça kapsamlı çalışmaları Nusret Ekin yapmış ve alınması gereken tedbirlere çalışmasında oldukça geniş yer vermiştir. 1959 yılında doktora tezi, 1960 yılında yine işgücü devri konusunda bir araştırma yapmış ve her iki çalışmasında da işçi devrinin makro önemini, işletmelere maliyeti açısından önemini işlemiştir. Yaptığı doktora tezinde, işçi devri konusunun yanısıra ve belki de daha ağırlıklı olarak o dönem için çok

önemli olan “köylü- şehirli- işçi” tipi ve bunun sonunda ortaya çıkan emek seyyaliyeti (hareketliliği) üzerinde durmuştur (Ekin,1959.s.59).

II. Dünya Savaşı sonrasında bazı özel teşebbüslerde de işgücü devri konusunda araştırmalar yapılmış, kayıtlar tutulmuştur. Örneğin; İstanbul Yedikule İplik ve Mensucat Santral Fabrikaları’nda işgücü devri ile ilgili anketlerin yapıldığı ve oranların hesaplandığı görülmektedir.

Türkiye’de işgücü devri hakkında ilk ilmi inceleme Uluslararası Çalışma Teşkilatı’nın, önerdiği normlara uygun olarak, İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından 1957 ve 1959 yıllarında işgücü anketleri aracılığıyla yapılmıştır (Göçmençelebi,1967.s.13), sonuçları da detaylı olarak yayınlanmıştır. Ancak bu çalışmaların sürekliliği sağlanmamıştır.

Karayalçın (1971) bu konuda kişisel olarak bir araştırma yapmıştır. Türk Demirdöküm Fabrikaları A.Ş.’de yaptığı çalışmasını bilgisayar programı aracılığıyla sonuçlandırmış ve yorumlamıştır. Araştırmasında yıllar itibariyle (1952- 1962) yılları arasında yaş ortalamaları, aile durumları, iş güçlükleri ve işin özellikleri, işgörenin tahsili ve işçi devri eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonucunda yıllar itibariyle yaş ortalamalarında yavaş bir artış, aile durumlarında azalan yönde bir değişme (çekirdek aileye geçiş), işçi devrinde azalma, mevsimlik değişmeler, yaş ve kıdemler normal dağılma, işçi devri ve iş güçlükleri ve işin ihtiva ettiği özellikler arasında zayıf, yaş ile aile durumları arasında kuvvetli bir korelasyon olduğu sonucuna varmıştır.

Yine Edirne’de kurulu bir sanayi işletmesinde işgücü devri nedenlerini inceleyen Adal (1977) konuya psikoloji ve sosyoloji gibi disiplinlerin büyük ağırlık taşıdığı modern işletme yönetimi anlayışıyla yaklaşmış, işgücü devrini davranış bilimleri yönünden analiz etmiştir. 1970’li yıllarda artan dış göçler işgücü istikrarsızlığının hala devam ediyor olması toplu pazarlıklarda artan iş uyuşmazlıkları, bunlar içerisinde şekillenen ücret artışları, kıdem tazminatı yükü gibi zorluklar işletmenin verimliliğini ve maliyetlerini etkilemesi dolayısıyla tüm bunların tartışıldığı bir seminer düzenleme gereği duyulmuştur (Çatalca,1980.s.4).

İşgücü Devrinin prodüktiviteye etkilerini, işletme yönetiminin karşılaştığı sorunları istatistiki açıdan 1980 yılında Hasan Çatalca yaptığı doktora tezinde analiz etmiştir.

Tüm bu gelişmeler işgücü devrinin çeşitli yönleri ve etkileri ile ülkemizde de sistematik araştırmalara konu teşkil edecek bir ağırlık kazandığını ortaya koyar niteliktedir.

#### **1.4. İŞGÜCÜ DEVRİNİN HESAPLANMASI VE TEZ İÇİN UYGUN FORMÜLÜN SEÇİLMESİ**

İşgücü devrinin hesaplanma yöntemi de, tanımlanması konusunda olduğu gibi tartışmalı bir konudur. Bunun nedeni yapılan tanımların işgücü devir oranlarının hesaplanmasında çıkış noktası olmasıdır. Yani işgücü devrinin ölçülmesi, tanımlardan yola çıkılarak yapılmaktadır.

Adal tarafından yapılan tez çalışmasında benimsenen tanımın çıkış noktasını Douglas'ın bir ilkesi oluşturmuştur. "İşletme bakımından yerine yeni işçi alınmayan ayrılmalara, işletmeye bir gider yüklemez. Yapılan giderler işgücü devrinden çok başka nedenlerle ilgilidir." Bu ilkeye göre ise şu tanım benimsenmiştir: "İşgücü devri işletmede işgörenlerin işveren tarafından işten çıkarılması veya kendi isteği ile işten ayrılması ve bunların yerine yeni işgörenlerin alınması şeklinde ortaya çıkan giriş-çıkış hareketleridir."

Farklı tanımlardan yola çıkarak birçok şekilde hesaplanabilen işgücü devir oranı yaygın olarak aşağıdaki şekillerde hesaplanmaktadır.

##### **1.4.1 Ayrılmalara Esas Alındığı Formüller:**

İşletmelerden herhangi bir nedenle çıkan işgörenler bu kapsama alınmaktadır. İşgörenlerin işten çıkış sebeplerinin başlıcaları şunlardır:

- i. İşgörenin kendi isteği ile işi terketmesi (istifalar),
- i.i İşgörenin bir kusuru (disiplinsizlik gibi) sebebiyle işten çıkartılması (ihraç)

- i.i.i. Malzeme yetersizliği, tesislerin yetersizliği gibi sebeplerden dolayı faaliyetin işveren tarafından ücretsiz ve uzun bir süre tatil edilmesine ya da sermaye yoğun teknolojiye geçişe beğli olarak kitle halinde işten çıkartma (tensikat)
- iv. Maluliyet, emeklilik, askerlik gibi nedenlere beğli çıkışlar

#### 1.4.1.1. Ayrılmalar (Ortalamalar) Formülü:

1918 yılında Rochester’da geliştirilen bu formüle göre işgücü devir oranı aşğıdaki gibi hesaplanmaktadır.

$$\text{İşgücüDevirOranı}(I.D.O.) = \frac{\text{Çıkışlar}}{\text{ÇalışılanOrtalamaİşgücü}} \times 100$$

Bu formülde sözkonusu olan dönem içinde hergün çalışan ortalama işgücü sayısı da dahil edildiğinden hesaplanışının güç olması yanında yanlış sonuçlara da sebep olduğundan devamsızlıklar formüle dahil edilmemiştir.

#### 1.4.1.2. Schölter Formülü:

Almanya’da Schölter tarafından geliştirilmiştir. Schölter çıkışları aynen kabul ederken ortalama işgücü sayısını değıştirmiş ve yerine Dönembaşı İşgücü sayısına dönem içindeki girişleri ekleyerek yeni bir model elde etmiştir.

Buna göre;

$$I.D.O. = \frac{\text{Çıkışlar}}{\text{DönembaşıİşgücüSayısı} + \text{DönemİçiGirişler}} \times 100$$

#### 1.4.1.3. Kaçınılabılır Ayrılmalar Formülü:

Bloomfield tarafından ortaya atılan bu formülde, çıkışlar “kaçınılabılır” ve “kaçınılamaz” olarak ikiye ayrılmış ve ölüm, evlenme, askerlik gibi kaçınılmaz nedenlerle olan çıkışlar elimine edilmiştir.

$$I.D.O. = \frac{\text{Toplam Çıkışlar} - \text{Kaçınılmaz Çıkışlar}}{\text{Ortalama İşgücü Sayısı}} \times 100$$

#### 1.4.2. Girişlerin Esas Alındığı Formüller:

Bu formülde “çıkışlar” yerine “girişler” esas alınarak İ.D.O. hesaplanmaktadır. Geniş bir uygulama alanı bulamayan bu formülün geçerliliği tartışma konusudur.

$$I.D.O. = \frac{\text{Girişler}}{\text{Ortalama İşgücü Sayısı}} \times 100$$

#### 1.4.3. Giriş ve Çıkışların Birlikte Ele Alındığı Formüller 1.4.2.

#### 1.4.4. İşgücü Akış Formülü:

Bu formül çıkışlar ve girişler formüllerinin bir sentezi sonucu ortaya çıkartılmıştır. Bu görüşe göre giriş ve çıkışların toplamını ortalama işgücü sayısına bölmek gerekmektedir.

$$I.D.O. = \frac{\text{Girişler} + \text{Çıkışlar}}{\text{Ortalama İşgücü Sayısı}} \times 100$$

#### 1.4.4.1 Giriş Ve Çıkış Toplamının Ortalaması Formülü:

Daha sonra bir basamak geliştirilerek girişler ve çıkışların ortalamasının alınması gerektiği düşünülmüştür

$$I.D.O. = \frac{\frac{\text{Girişler} + \text{Çıkışlar}}{2}}{\text{Ortalama İşgücü Sayısı}} \times 100$$

#### 1.4.4.2. Sabit İşgücü Sayısı Formülü:

Nusret Ekin'in geliştirdiği formüle göre ise giriş ve çıkışların toplamalarının ortalaması, sabit işgücüne oranlanmalıdır.

$$I.D.O. = \frac{\frac{Girişler + Çıkışlar}{2}}{\underbrace{Sabit İşgücü Sayısı}_{Bütün Dönem Boyunca Bordroda Kalan}} \times 100$$

#### 1.4.4.3 Yerine Geçme (Net İşgücü Devri) Formülü:

İkame oranı olarak da adlandırılan bu formül, işletmenin gelişim durumu gözönüne alınarak geliştirilmiştir. İşletme genişliyor ve işgücü sayısını arttırıyorsa, çıkan işgücünün yerine mutlaka yenisini almak gereği olacağından, genişleyen işletmelerde aşağıdaki formül kullanılacaktır.

$$I.D.O. = \frac{Çıkışlar}{Ortalama İşgücü Sayısı} \times 100 \quad (Genişleyen İşletmelerde)$$

İşletme küçülüyor, dolayısıyla işgücü sayısını azaltma yoluna gidiliyorsa, çıkışlar normal olacağından, girişler önem kazanacaktır. Bu yapıda formül aşağıdaki şekilde ifade edilir;

$$I.D.O. = \frac{Girişler}{Ortalama İşgücü Sayısı} \times 100 \quad (Küçülen İşletmelerde)$$

Formüllerde kullanılan işgücü sayısı dönem başı işgücü sayısı ile dönem sonu işgücü sayısının toplanıp ikiye bölünmesi ile bulunur.

$$Ortalama İşgücü Sayısı = \frac{Dönembaşı İşgücü Sayısı + Dönem Sonu İşgücü Sayısı}{2}$$

#### 1.4.5 ARAŞTIRMA İÇİN UYGUN FORMÜLÜN SEÇİMİ:

Tez konumuz olan özel hastanelerde hemşirelerin işgücü devri oranlarını hesaplariken giriş ve çıkış toplamının ortalaması formülü kullanılacaktır. Bunun nedeni özel hastanelerde çalışan hemşirelerin işten ayrılma ve işe alınma sayılarının azda olsa farklılık göstermesidir. Buda işgücü devir oranını etkilemektedir. Fakat çoğu hastanelerde hastane baş hemşireleri ve hemşire direktörleri çıkan hemşirelerin yenisini işe aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumda çıkışlar esasına dayalı formül kullanılacaktır.

Bununla beraber bazı durumlarda yapılan ön çalışmada da tespit edildiği gibi hastaneler kadro daraltma ya da kadro genişletme yoluna gidebilirler. Bu durumda mevcut duruma göre sonucu en doğru yansıtacak olan ilgili “net işgücü devri” hesaplama yöntemleri kullanılacaktır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. İŞGÜCÜ DEVRİNE YOL AÇAN FAKTÖRLER

İşgücü devrini etkileyen faktörler iki ana grupta toplamak mümkündür.

- İşgücüne bağlı faktörler
- İşletmeye bağlı faktörler

Fakat işgörenin işten ayrılması bu faktörlerin dışında başka etkileşimler sonucunda da gerçekleşebilir. İşgöreni, işletmeyi ve ekonomiyi birbirine bağlı sistemler olarak kabul ederek sistemin bir yerindeki bir aksamının diğerini etkileyeceğinin açık olduğu görülecektir.

Çalışmanın bu bölümünde işgücü devri konusunda önemli rol oynadığı farklı çalışmalarla tesbit edilmiş faktörler üzerinde durulacaktır.

#### 2.1. İŞGÖRENE BAĞLI FAKTÖRLER

##### 2.1.1. YAŞ

Yapılan araştırmalar yaş ile işten ayrılma düşüncesinin zıt yönlü olduğunu yaş ilerledikçe kişilerin işten ayrılma eğilimlerinin azaldığını göstermiştir. Bu yüzden genç işgörenler arasında işgücü devri daha yüksektir. Yapılan bir araştırmada; gençlerin üçte birinin işe girdikleri ayı takip eden 3 ay içinde, yarısından fazlasının da 9 ay içinde işlerinden ayrıldıkları gözlenmiştir. Ekin'e göre bunun sebebini gençlerin psikolojik davranışları ve iktisadi avantajlar için gösterdiği sabırsızlık açıklamaktadır (Ekin,1959.s.59). Aynı şekilde Turner konuyu şöyle açıklamıştır: Genç yaşlarda işlerden beklentilerin gerçekleşmemesi kişiyi hemen beklentilerini gerçekleştirecek işleri aramaya yöneltirken, ileri yaşlarda beklentilerinin gerçekleşmemesi halinde işten ayrılma düşüncesinin tasarımdan ileri gidememesi sözkonusudur. (Abelson,1986.s.56)

Orta yaş grubuna giren 25- 45 yaş arası işgörenlerde, daha genç yaşlarda karşılaşılan sık iş ve meslek değiştirme davranışı ortadan kalkmaktadır (Erdoğan, 1992.s.25).

Ekin'in çalışmasında ise kadınlarda 20 yaşından önce, erkeklerde 30 yaşından önce istikrarsızlık görülmektedir. İstikrarlı bir çalışma hayatı ise 40 yaşından sonra başlamakta olduğu saptanmıştır (1960.s.42)

Öte yandan yaş ile birlikte kıdem de değerlendirildiği taktirde çıkışlar belirli bir yaş grubu için (yaşın sabit tutulması halinde) de artan kıdemle birlikte azalma göstermektedir. Fakat her iki değişken de(yaş ve kıdem) arttırıldığı durumda yine çıkışların yaş ile ters orantılı olduğu görülmektedir.

Glenn, Taylor ve Weaver 1977'de kadın ve erkeklerde yaş ile iş tatmini ilişkisini araştırmışlar ve iş tatmininin genelde yaş ilerledikçe artma eğilimi gösterdiğini belirlemişlerdir (Hamner ve Schmidt,1974.s.425).

### 2.1.2. CİNSİYET:

Cinsiyetin işgücü devri üzerindeki etkilerini incelerken şüphesiz medeni hali ve yaşı da dikkate almak gerekmektedir. Zira erkek ve kadın işgörenlerin işten çıkma eğilimlerinde medeni hale ve çocuk sahibi olmalarına göre farklılıklar görülmektedir.

Genellikle erkek işgörenlerin işten ayrılma oranı daha yüksektir. Bunun nedeni erkeklerin herhangi bir yerdeki, herhangi bir işi kabul etmekte kadınlar kadar müşkülpesent olmamalarıdır. Ülkemizde kadınların çalışması artık sıradan karşılanmakla birlikte, örf ve adetler, kültürel faktörler kadınların erkekler kadar rastgele işlerde çalışmasını sınırlamaktadır. Bu da kadın işgörenlerin işten ayrılma oranını azaltmaktadır.

Kadın işgörenler evlenmeden önce aileye katkıda bulunmak ve ihtiyaçlarını tatmin etmek için iş hayatındaki yerlerini almaktadırlar. Fakat bu erkek işgörelere oranla fazla uzun sürmemektedir. Evlilik, ilk çocuğun olması ya da ailevi şartlar biraz

düzeldikten sonra geçici olarak veya tamamen uzaklaşmaktadırlar. Poul S. Goodman araştırmasında işgören kadınların, evlilik, annelik ve ev kadınlığı görevleri nedeniyle iş hayatından kesin ya da geçici olarak ayrıldıklarını tespit etmiştir. Aynı çalışmaya göre bekar ve ailenin ekonomik sorumluluğunu yüklenmiş hanımlarda işten ayrılma oranı azdır (1974.s.425).

Burada işin ve ücretin kadın için oynadığı rol de önemlidir. Nitekim kadın işgörenlerin bu şekilde iş hayatından çekilmesi ev geçindirme sorumluluğuyla da açıklanabilir. Ev geçindirme sorumluluğu olmayan kadınlar erkeklere ve yaşamını idame ettirmek için çalışmak durumunda olan kadınlara göre işlerinden daha kolay ayrılabilir.

Erkeklerde ise durum tersine gelişmektedir. Evlilik ve çocuk daha büyük sorumluluk üstlenmelerini gerektirmekte ve işten ayrılma eğilimlerini azaltmaktadır.

Diğer taraftan bekar kadın işçilerin daha çok ahenkli çalışma koşullarına ve ilgi çeken iş tesislerine önem verdikleri, bu koşulların gerçekleşmesi halinde aynı mesleki koşullardaki erkek işgörelere kıyasla daha istikrarlı oldukları söylenebilir.

Sonuç itibariyle; işgücü devri konusunda cinsiyet tek başına bir faktör olmayabilir, çoğunlukla medeni ve ailevi durumla birlikte değerlendirilmelidir.

### 2.1.3. MORAL

Moral; insanların hissi yapılarının sosyal çevrelerine yansıdığı psikolojik özelliklerdir. Moral kavramı, birey için kullanıldığı gibi grup için de kullanılabilir. Kısaca tanımlamak gerekirse; bir insana ya da insan grubuna hakim olan bir iklim veya atmosferdir diyebiliriz (Eren,1989.s.135).

İşgörelerin hissi yapıları, yalnızca performansları ve iyi olmaları açısından önemli değildir, iş yaptığı çevresine yönelik his ve davranışları açısından da önemlidir. Kişilerin iş çevresi, aksi tutumlarına, benzer şekilde karşılık verir. Bu da onların bir

aksilikle muhatap oldukları hissini kuvvetlendirir. Bu etkileşim iş ortamındaki grup ruhu ve uyumu açısından çok önemlidir. Grup ruhu ve uyumu aynı zamanda morale de delalet ettiğinden yöneticiler bu konuda dikkatli olmalıdırlar.

İşgörenlerin içinde bulundukları moral düzeyleri, iş yaptıkları kuruma yönelik davranışlarına yansır. İş arkadaşları ve iş çevresi tarafından kısa sürede hissedilebilir. Dikkatli iş çevreleri düşük moral düzeyi konusunda dikkatli davranırlar. Çünkü işgörenlerin düşük morale çalıştığı firmalarda, ürünün zamanında ve istenen kalitede bitmeme olasılığı yüksektir. Sağlık sektöründe ise çalışanların moral bozukluğu direkt olarak hastalara ve hasta bakımına yansıyacaktır.

Bundan da öte, moral ve işgücü devri ters ilişki gösterir. İş gören morali yüksekse devamsızlık ve işgücü devri düşük olacaktır. İşgörenlerin çalışma şartları ve şeflerle ilişkileri, kendi bilgi ve yeteneklerini sergileyebilecekleri bir işi yapıp yapmadıkları, iş arkadaşlarından memnurlukları işlerinden uzaklaşma eğilimlerini azaltacaktır.

Ayrıca, moral düzeyinin düşüklüğü, sendika ile olan ilişkileri de etkiler. Moralin iyi olduğu zamanlarda, sendikalar düşük moral zamanlarındaki gibi kuvvetli pazarlık yapmayacaklardır. Çünkü işgörenler firmaya bağlılık davranışı içinde olacaklardır.

İşgücü devri konusunda 48 firmada işten ayrılanlarla yapılan görüşmelerin incelendiği bir araştırmaya göre işten ayrılma sebepleri şu şekilde tespit edilmiştir: Ücret tatminsizliği, ulaşım, terfi fırsatlarının yetersizliği, çalışma şartları, sağlık sorunları, iş güvencesinin olmayışı, birlikte çalıştığı arkadaşlarla sürtüşme, yüksek kira ve kötü ev koşulları, iş yaşamı sebebiyle kişisel mutsuzluk, üstler tarafından verilen sözlerin tutulmaması, idareye olan güvensizlik, daha üst düzeydekilerle haberleşme özgürlüğünün olmaması, ücret ödeme şekli vs... Tüm bunlar moral araştırmasında saptanan tipik faktörlerdir (Chruden ve Sherman, t.y.s.434-435).

### **2.1.3.1. Morali Etkileyen Faktörler**

#### **2.1.3.1.1. Yönetim şeklinin etkileri:**

Organizasyonda yetki ve sorumluluk karmaşası, kimin kimden emir alacağının bilinmemesi, örgütün amaçlarına nasıl ulaşılacağına bilinmemesi, iyi bir haberleşmenin sağlanmaması, örgütün iriliği gibi özellikler, işgören moralini doğrudan etkileyen faktörlerdir.

#### **2.1.3.1.2 Gözetim şeklinin Etkileri**

İşgörenle direkt temasta olan bir üslerinin ve işgören üzerindeki etkileri de denebilir. Bu kişiler yönetimi temsil ettiklerinden işgören için tutumları çok önemlidir. Örneğin; şeflerin verdikleri sözlerinde durmaları işgörenin moralini çok etkileyecektir.

#### **2.1.3.1.3 Çalışma koşullarının etkileri:**

Isı, ışık, havalandırma, temizlik gibi fiziki koşulların yanında makina ve teçhizatın yeterli olması gibi işyeri özellikleri de işgören moralini etkilemektedir.

Genellikle aile yaşantıları iyi olmayan kimseler, işe karşı isteksiz ve kayıtsızdırlar. Bazen de aksine, iş dışı yaşantıdaki tatminsizliği gidermek için işe dört elle sarılabilirler

#### **2.1.3.1.4 Kişisel özellikler:**

İşgörenin itaatkar olması, üstüne karşı saygılı olması, işe verdiği önem, iş sorumluluğu bilincine sahip olma, cesaretlilik, iş arkadaşlarıyla anlaşabilme durumu, bireyin kişisel özellikleriyle tamamen bağlantılıdır ve moral düzeyine etki eder (Eren,1989.s.139-142).

### 2.1.3.2. Morali Yüksek Düzeyde Tutmaya Yönelik Tedbirler:

Yüksek moral düzeyi küçük günlük tatminlerin toplamından ileri gelen genel bir memnuniyetin sonucudur ve gerekli tatminin işgörene kazandırılması için yönetici ve şefler bazı davranış biçimleri geliştirebilirler. Bunlardan başlıcalarını şu şekilde açıklayabiliriz:

1. Her işgörene görevini nasıl yaptığı konusunda edinilen kanaatler bildirilmelidir. Yönetici işgöreni takdir etmekten kaçınmamalıdır. Eleştiri yapılması gerekiyorsa, kişinin şahsına değil, yaptığı işe yönelik yapılmalıdır.
2. İşgöreni etkileyecek değişiklikler, önceden haber verilmelidir. Ani değişiklikler genellikle moral bozukluğuna neden olur.
3. İşgörenin sahip olduğu bilgi ve yeteneklerden maksimum yararlanma yoluna gidilmeli, kişiye yeteneklerini sergilemesi için fırsatlar verilmelidir.
4. Kuralları uygularken ve görev verirken adaletli olunmalıdır. İşgörenler ne yaptıklarını pek düşünmezler. Fakat kendi yaptıkları işi arkadaşlarının yaptıklarıyla devamlı kıyaslarlar.
5. Yönetici veya gözetimci görevini başkasına yüklememelidir. Bir işi elindeki gücü kullanarak zorla yaptırma yoluna gitmemelidir. İşgörene düşüncelerini ve sorunlarını anlatabilmeleri için gerektiğinde uygun ortamlar sağlanmalı, düşüncelerine önem verildiği gösterilmelidir (Eren, 1989.s. 155-156).

### 2.1.4. STRES:

Stres; bireyin fırsat, sınırlama veya sonucu kişi için önemli fakat, belirsiz isteklerle ilgili taleplerde karşı karşıya kaldığı dinamik bir durumdur.

Günümüzde stres her bireyin birincil sorunlarından olmakla beraber iş stresi de oldukça yaygındır. ABD’de yapılan ulusal bir araştırmaya göre yöneticilerin %60’dan fazlası işlerini ortalama işlerden daha stresli bulmaktadırlar. Aynı araştırmaya göre stres nedenlerinden ilk beşi şöyledir: Rol çatışması, işin kesilmesi

(ara verilmesi), iş yükü, zaman yönetimi, örgütsel politikalar. Bir sonraki sebep ise iş dışı aktivitelere zaman ayıramamaktır. (Mescon ve diğ. 1988.s.593)

Stres negatif etkilerinin yanı sıra pozitif değerler de taşır. (Luthans ve Holmes.1982 s.400). Stres potansiyel fayda sunduğunda bir fırsattır. Örneğin; stres halinde kişiler hedeflerine ulaşmak için tüm performanslarını gösterirler. Böyle kişiler sıklıkla kendi maksimumlarına yakın ya da maksimumlarında işlerini yaparak stresi faydalı duruma dönüştürürler.

#### **2.1.4.1. Stres Kaynakları:**

Stres kaynakları çevresel, örgütsel ve kişisel olmak üzere başlıca üç grupta toplanabilir.

##### **2.1.4.1.1 Çevresel faktörler:**

Çevresel belirsizlikler organizasyon yapısını, organizasyon içindeki İşgörenler arasındaki gerginlik düzeyini etkiler. Yine işletme dışı değişiklikler ekonomik belirsizlik yaratırsa, ekonomi daraldığında güvenlikleri konusunda anksiyeteye girerler.

Politik belirsizlik yine aynı şekilde strese neden olur.

Teknolojik güvensizlik, otomasyona gidilmesi, bilgisayar ve robot kullanımı da işgörenlerde endişe sebebi olur.

##### **2.1.4.1.2. Örgütsel faktörler:**

Belirli bir zaman sınırı içinde verilen görevi yapma gayreti, hata yapmaktan kaçınma, hassas olmayan (hissiz) patron, örgüt içindeki gruplar arası uyuşmazlık gibi etkenler örgütsel stres sebepleridir. Ayrıca örgüt içindeki rol çatışması, rolün belirsizliği, sıkıcı işler de aynı şekilde stres sebepleridir. Araştırmalar mücadele gerektiren

işlerde çalışanların daha az stres duyduklarını ortaya çıkartmıştır (Mescon ve diğ.1988.s.509).

#### 2.1.4.1.3. Kişisel Faktörler

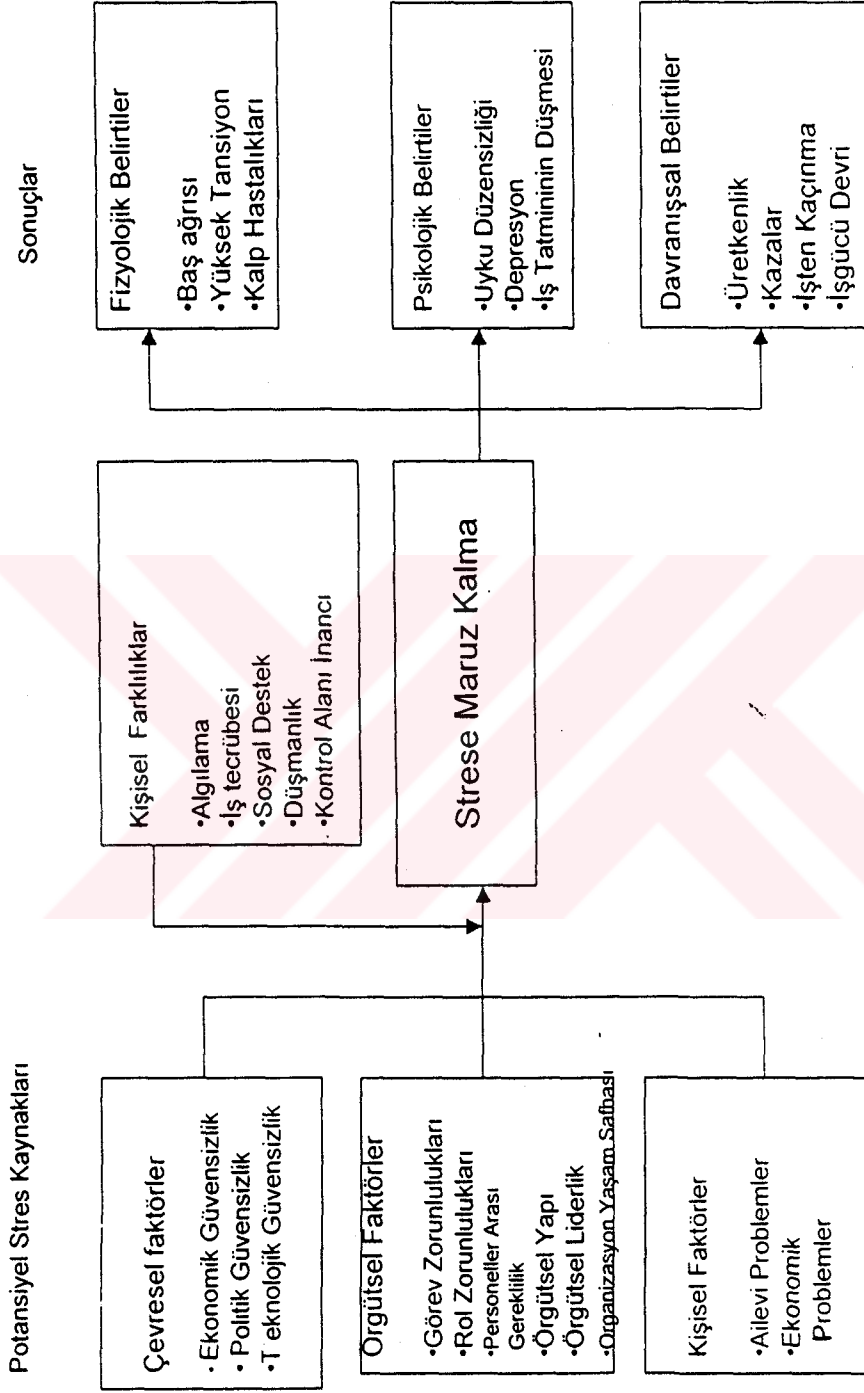
İnsanlar haftada ortalama 40 saat işlerinde çalışırken, kalan 128 saati iş dışında geçirirler. Bu yüzden işleri dışındaki kişisel yaşamları stres düzeyini etkileyen önemli bir faktördür. Ailevi problemler evliliğe ait zorluklar, ilişkilerin bozulması, çocukları disipline etme sorunu gibi faktörler kişisel stres kaynaklarıdır. Ekonomik gelir düzeyi de önemli bir stres nedenidir.

Yine kadın işgörenlerde rol çatışması, kadınların erkeklere oranla daha fazla strese girmesine neden olur. Kariyer yapma isteği, ailevi sorumluluk, ev işleri konularının hepsini yerine getirme çabası kadınlarda rol çatışmasına dolayısıyla strese neden olur.

Sonuçta strese maruz kalan kişilerde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal rahatsızlıklar ortaya çıkar. Meslek hastalıkları ve iş kazaları oranı artar (Velicangil,1975.s.533). Aşırı derecede stresin kişilerde depresyon, kalp hastalıkları gibi rahatsızlıklara sebep olmakla beraber işgücü devrini arttırdığı da kesin olarak belirlenmiştir (Robbins,1991.s.621). İdeal durum, yüksek performans sağlarken mümkün olduğunca düşük strese maruz kalmaktır. Bunun için işgörenin yapamayacağı işe “hayır” demeyi öğrenmesi çok önemlidir.

Nelson ve Quick’in altı farklı dallardaki şirketlerde yaptığı araştırmaya göre İşgörenler strese karşı iki farklı türde önlemler geliştirmişlerdir. Bunlar;

1. İş ve aile yaşamını dengede tutmak, iş dışı dinlenme zamanlarında okuma , yürüme vb. yapmak, zaman yönetimi için takvim kullanmak ve duygusal destek sağlamak.
2. Egzersiz yapmak, dinlenmeye vakit ayırmak ve ibadet etmek. (Mescon ve diğ.1988.s.593).



Şekil 1. Stres Kaynakları ve Sonuçları

Kaynak: Robbins, P. Stephen, Organizational Behavior 1991s, 606

### 2..1.5. İŞ TATMİNİ

İş tatmini iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur. İş tatmini işin özellikleriyle işgörenlerin beklentileri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Tosun,1984.s.96).

İş, kişisel ihtiyaçları karşılamamanın yanı sıra, kişinin his ve değer yargılarını da olumlu yönde etkiliyorsa iş tatmini ortaya çıkıyor demektir. Tatmin edilmeyen arzu ve ihtiyaçlar bireyde ruhsal gerilim ve denge bozukluklarına neden olduğundan, iş tatminiyle gizli gerilimlerin boşaltılması mümkün olacaktır. Kişinin kendi çevresine güveni artacak, uyumlu bir davranış ve iş birliği ortamına girecektir, örgütsel sorunlara yönelerek daha etraflıca analiz yapabileceklerdir.

İş tatmini kişileri üç farklı açıdan etkilemektedir.

1. İşe karşı tutum; tatminsiz işgörenlerin daha sık iş değiştirdikleri ve istifa ettiklerine dair kanıtlar mevcuttur.
2. Sağlık; iş tatmini sağlanmış kişilerin daha sağlıklı ve uzun ömürlü oldukları gözlenmiştir.
3. Sosyal etki; iş konusundaki tatminin iş dışı yaşamı etkilediği görülmüştür.

İş tatmini sağlayan iş görenlerde devamsızlık ve işgücü devri oranları daha düşüktür. Aksi durumda olanlar ise sağlık problemlerine de daha eğilimlidirler. Bunun anlamı iş tatminine önem vererek yalnız devamsızlık ve işgücü devri önlenmeyecek, aynı zamanda sağlık giderlerini azaltmaya da yardımcı olunacaktır. Yönetici açısından işgörenlerin iş tatmininin sağlanması işden çıkmalar veya devamsızlıklar sebebiyle yıpranmaların yüksek verimliliğe dönüşmesidir. Ek olarak iş tatmini iş dışı sosyal yaşamı da etkileyecektir.

#### 2.1.5.1. İş Tatmini ve İşgücü Devri

İş tatmini ve işgücü devri arasında negatif ilişki mevcuttur. Fakat tek başına iş tatmini işden ayrılma kararına sebep olmaz. Emek piyasası şartları, alternatif iş

fırsatları gibi şartlar, işgörenin mevcut işinden ayrılma kararını etkileyen diğer sınırlayıcı faktörlerdir. Kanıtlar performans düzeyinin de iş tatmini - işgücü devri üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Üstün performans gösterenler için iş tatmini daha az önem taşır ve işten ayrılma oranları daha düşüktür. İşletmeler tipik olarak bu kişileri işletmede tutmak için önemli gayretler sarfederler. Ücret ve terfi imkanlarını arttırmaya, ödüllendirme yoluna giderler. Aksi durumda ise tersine eğilimler uygulanır, hatta işten ayrılmalarını sağlamak için kurnazca baskılara gidebilirler.

İşgörenler iş tatminsizliklerini 4 şekilde ifade edebilirler.

1. Doğrudan işten ayrılma yoluna gidebilirler
2. Aktif ve yapıcı bir şekilde, şartların iyileştirilmesi için problemleri üstleriyle tartışmayı deneyebilirler.
3. Pasif ve iyimser bir yolla, işletmede kalıp şartların yöneticiler tarafından iyileştirilmesini bekleyebilirler.
4. Pasif direniş belirtisi olarak, şartların kötüye gidişine kayıtsız kalırlar, devamsızlıklar, hatalar ve geç kalma eğilimlerini arttırlar.

İş tatminini etkileyen birçok faktörden nisbeten önemli olanları şunlardır:

1. İş gören ve iş uygunluğu, işgörenin ilgi alanına sahip olduğu bilgi ve yeteneklere uygun işleri seçmelidir.
2. Destekleyici iş arkadaşları, direkt olarak iş tatminini etkileyen faktördür. Örneğin dostça ve işgöreni dinleyebilen bir işveren iş tatmin düzeyini yükseltecektir.
3. Destekleyici iş şartları, kaliteli iş yapmayı kolaylaştırıcı kişisel fizik şartlar uygun olmalıdır. Isı, ışık, ses ve diğer çevresel faktörler yetersiz ve tehlikeli şekilde olmamalıdır.
4. Tarafsız ödüllendirme, işgörenler beklentileri doğrultusunda ve belirsiz olmayan ödenek ve ödüllendirme politikalarının olmasını isterler Bu ödül her zaman maddi olmayabilir, bazen de kişisel karar verme yetkisinin genişletilmesi gibi farklı ödüllendirmeler de iş tatminin artıracaktır.
5. Mental çaba gerektiren işler, işgörenler bilgi ve yeteneklerini sergileyebilecekleri fırsatların verildiği işleri tercih etme eğilimi göstermektedirler. Bu nedenle işgörelere uygun fırsatlar verilmelidir (Robbins,1971.s.171-179).

6. Maddi kazançın artmasıyla insanların yaşam standardı ve beklentilerini karşılayabilme yeteneği artacağından iş tatmini ve kazanç direkt olarak ilişkilidir. İnsanların refah düzeyi yükseldikçe iş tatmini yükselecek, maddi doyum artacaktır.

#### 2.1.7. HİZMET SÜRESİ

İş görenin aynı işletmede uzun süre çalışmış olması, işletmeye bağlılık duymasını sağlayacak önemli bir unsurdur. Geçmişte yapılan araştırmalara bakıldığında işten ayrılmalarda istihdamı izleyen ilk beş ay içinde oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum işgören seçimi konusundaki yetersizlikten olduğu kadar, işgörenin işe uyum sağlayamaması ile de ilgilidir. A.B.D 'de yapılan bir araştırmada işten ayrılanların % 30'nun 1 yıldan daha az, diğer % 30' unun 1-4 yıl, geriye kalanın ise 4 yıl ve daha fazla, aynı işletmede çalıştıkları tesbit edilmiştir (Ekin, 1960.s.44).

Bir işletmede hizmet süresinin kısa olması iki açıdan önemlidir. İşletmede hizmet süresinin kısa olması, işgücü devrinin yüksek olduğunu dolayısıyla personelin sık sık değişmekte olduğunu gösterecektir. İkinci olarak bir işletmede hizmet süreleri kısa olarak gözükür ise bu yüksek bir işgücü devri manasını taşır. Doğal olarak işletmede geçmişleri kısa olan işgörenler işletmeyi terketmekte fazla tereddüt göstermeyeceklerdir. İşletmelerde hizmet sürelerine göre düzenlenmiş cetvel ve tablolar genellikle işgücü devrinin bir işaretidir. Bu iki konu arasındaki ilişki adeta grift bir tablo göstermektedir (Erdoğan, 1993.s.30).

#### 2.1.8. TECRÜBE VE VASIF

Çeşitli araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre vasıflı işgörenler arasında işgücü devri, vasıfsız olanlara kıyasla daha düşüktür. Buna göre, işin gerektirdiği vasıf derecesinin yükselmesine bağlı olarak işgücü devrinin azalacağı söylenebilir.

Gönüllü ya da istem dışı (işletmeye ait sebeplerden) işten ayrılma oranları daima vasıfsız işgörenler için daha yüksektir. Vasıflı işgören nisbeten az ve daha pahalıdır. Bu sebeptendir ki işletme sahipleri vasıflı işgöreni daha uzun süre ellerinde tutmak

isterler. Aynı şekilde vasıflı işgören işten ayrılmayı düşündüğü vakit kollektif pazarlık yoluyla öncelikle bulunduğu işletmeyle anlaşmak yolunu seçebilir.

İngiltere’de yapılan bir araştırmasında genel olarak işini en fazla değiştiren işgörenlerin vasıfsız işgörenler olduğu, vasıflıların ise asgari düzeyde iş değiştirdiğini tespit etmiştir. Rakip firmalara kazanç kaybı olmadan geçebilmelerinin mümkün olduğu hallerde bile, vasıflı iş görenlerin fazla bir hareket göstermedikleri gözlemlenmiştir (Çatalca,1980.s.29). Bunun nedeni vasıflı işgörenler bir konuda uzmanlaşmaktadırlar ve farklı bir iş alanına geçememektedirler. Ayrıca uzmanlaşmış olmalarından dolayı nisbeten yüksek bir gelir elde etmektedirler ve yeni işletmenin bunu karşılaması her zaman mümkün olamayabilir. Yine bu vasıfları elde etmek için uzun süre emek verdikleri işletmeye manevi bağlılık geliştirebilirler.

### **2.1.9. İŞGÖRENE BAĞLI DİĞER ETKENLER**

Bunlar arasında işgörenin konut durumu yani bir konuta sahip olması, işgücü devrini sınırlayıcı etki gösterir, yer değişikliği sebebiyle işten çıkışları azlatacaktır.

İşgörenin zeka ve yetenek düzeyi; üstün zeka ve yeteneğe sahip kişiler bulundukları konumdan memnun olmayacaklardır. Aynı şekilde yetersiz olan kişiler ise verilen görevleri tam olarak yerine getirmekte güçlük çekecekler ve işten ayrılma eğilimi göstereceklerdir.

## **2.2. İŞLETMEYE AİT FAKTÖRLER**

### **2.2.1. İŞLETME BÜYÜKLÜĞÜ**

İşletme büyüklüğünün artması, verimliliğin azalması, iç ve dış uyumun güçleşmesi, personelin moral düzeyinin düşmesi ve maliyetinin yükselmesi gibi bir çok önemli sonuçlar doğurur. (Tosun,1990.s.497-499) Burada sözü edilen büyüklük uyumlaşmış bir grupta aynı ortamda çalışan kişilerin faaliyet biriminin büyüklüğüdür. (Davis, 1984.s.273)

İşletme büyüdükçe kararların alınması değişen işletme içi ve dışı şartlara uyum sağlanması güçleşir. Personel sayısının çoğalması sonucu, küçük işletmelerde olağan olan yakın ve içten ilişkiler yerine sosyal tatmini az olan uzak ve yüzeysel beşeri ilişkiler vardır. Ayrıca iş tatminini etkileyecek derecede iş bölümüne gidiş zorunluluğu vardır ki bu da iş görenin moral düzeyini olumsuz yönde etkiler.

Küçük işletmelerde üst yöneticiler tarafından alınan yanlış kararlar derhal fark edilip telafi edilirken büyük işletmelerde uzun zaman alır ve büyük israflara, bazen de iş görenin işine istekliliğinin azalmasına sebep olur. (Tosun,1990.s.499)

Diğer taraftan büyük işletmelerde işgücünü tutmakta etkili olabilecek sosyal avantajlar (kreş, lojman, özel emeklilik gibi) vardır, tayin ve terfi imkanları fazladır, sendikalara yakınlık söz konusudur. Örneğin büyük işletmelerde kısmi tensikat sonucunda işten çıkarılan işgücü aynı işletmenin başka departmanında istihdam edilebilir. Buna karşılık küçük işletmelerde iş konusunda tek bir şefe bağlı olunabileceği gibi, iş arkadaşlarıyla ve üstlerle olan anlaşmazlıklar da çoğu defa iş değiştirmekle sonuçlanabilir. Küçük işletmelerin de büyük işletmelerinin işgücü devri açısından sahip oldukları avantajların kısmen yada tamamen karşılayabilecekleri pozitif özellikleri vardır. İşgören büyük işletmede kendisini sistemin küçük bir parçası olarak görürken küçük işletmede işletmenin bir parçası gibi görebilir. Büyük işletmede, işgörenin, işletme yönetimi ile ilişkilerindeki bürokrasi, işletme yönetimi tarafından ihmal edildikleri duygusunu uyandırabilirken, küçük işletmelerde sıcak bir ilişki söz konusudur. Bu konuda yapılan bir araştırma büyük işletmelerdeki mevcut işgören ve prestij hizmetlerine karşılık, küçük işletmelerden yüz yüze ilişkilerin işgücü devrini azaltabileceğini gösterir niteliktedir. (Çatalca,1980.s.63-68)

Bu arada işletmenin büyüklüğünün ve büyüme hızının yüksek oluşunun işletmenin tanınmasıyla direkt bağlantısı olduğu da unutulmamalıdır. Zira iyi tanınan işletmelerde görev yapmış kişilerin, az tanınan işletmelerce aranan elemanlar olma olasılığı fazladır ve işgücü hareketliliğini artırıcı bir etkidir.

(Erdoğan,1993.s.42)

Keith Davis'e göre işletmenin büyüklüğü, işe devamsızlık, iş tatmini ve işgücü devri ile kesin ilişkili olduğu halde bu konuda yapılan birçok araştırma bu konuda çok kesin bir şey söylenemeyeceği yolundadır. Belki de bu aşamada iş tatmini ve işgücü devri kavramlarını farklı değerlendirmek isabetli olur, Çünkü ABD'de 93 şirketi kapsayan büyük şirketlerde iştatminini ölçme konusunda yapılan araştırmanın sonucu, şirket büyüklüğü arttıkça iş tatmininin azaldığını kanıtlar şeklindedir. (Davis,1984.s.274)

İşten çıkış oranları ve işletme büyüklüğü arasındaki bağıntıyı tespit etmek için Güney Afrika Cumhuriyeti'nde işçi sayısı 4000-4999 olan üç işletmede işten ayrılma oranı %46.5 iken daha küçük ölçekli işletmelerde %52.1 ile %109.3 arasında değişmektedir (Çatalca,1980.s.67). Nanz'ın yaptığı bir araştırma sonucuna göre ise, küçük ve büyük işletmelerde işgücü devri oranı düşük iken, orta büyüklükteki işletmelerde daha yüksektir.(Adal,1977.s.87)

Sonuç olarak büyük işletmelerde işgücü devrinin nispi oranının düşük olduğu araştırmalar doğrultusunda söylenebilir.

### 2.2.1. ÜCRET

Ücret iktisadi açıdan “tabiat, emek ve sermaye şeklindeki üretim faktörlerinden emeğe ödenen bedel” olarak tanımlanırken (Yalçın,1988.s.180) sosyal açıdan “iş görene belli yaşam düzeyini sağlamak ve bunu sürdürmek amacı ile elde edilen bir kavram” şeklinde tanımlanmıştır. (Ataay,1985.s.14) Kısaca, “belirli bir hizmet karşılığı emeğe ödenen bedel” olarak da tanımlanabilir.

Ücret ekonomik, sosyal, yasal ve psikolojik faktörlerin etkisi sonucu oluşmaktadır. Günümüzün ücret anlayışı iş ve işgören niteliklerine göre değişen ve ancak ülke ekonomisinden başlayarak işletmeler arası, işletme içi, incelemelere dayanan bir yaklaşım içinde gelişmektedir.

İşletmenin ücret politikası, işletme ürünlerinin pazardaki etkinliğine, makro düzeyde işgücü arz ve talebindeki dengeye ve sendikanın tutumuna göre düzenlenir. İşletme, öncelikle temel ücret politikasını saptamalıdır. Bu aşamada; dış rekabet karşısında işlerin gerektirdiği nitelikteki işgörenleri ücret karşılığında elinde tutabileceği ya da işletmeye çekebileceği ücret düzeyini saptaması çok önemlidir. Ücret politikasının doğru bir biçimde saptanması sonucunda işletme, istenen sayı ve özellikteki işgöreni bünyesinde çalıştırabilecektir (Ataay,1985 .s.181).

Ücret gelirin iş gücü devri üzerindeki etkisi ise, genel olarak ücretteki artışın işgücü devrini azalttığı şeklindedir. İşinden daha fazla maddi avantajlar sağlamak dolayısıyla daha yüksek gelir sağlayan bir işi veya işyerini tercih etmek insan yapısının doğal bir sonucudur. Ayrıca ücret, işgörenin genel olarak işi ve özellikle de işyeri ile ilgili arzu ve düşünceleri içerisinde önemli bir yere sahiptir. Bu bakımdan belirli bir işletme açısından, zaman içerisinde ücret geliri ile özellikle istifalar arasındaki ilişkinin ters yönde olması eğilimi ortaya çıkmaktadır.

Bu konu ile ilgili olarak Işık Özdemir'in hemşireler üzerinde yaptığı bir tez çalışmasında ücret ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (1989.s.115).

Durum böyle olmakla birlikte ücret düzeyinin yanısıra işgücü devri oranını büyük ölçüde etkileyen diğer bir faktör de ücret adaletidir. Ücret adaletini etkileyen en önemli faktör hale etkisi (halo effect) dir. (Kaynak, 1995.s.85) Kısaca işgörenin bir özelliğinden yola çıkarak diğer tüm özellikleri konusunda basmakalıp yargılara varılmasına hale etkisi denir. Örneğin, yöneticiler zeki bir işgörenin iş bilgisinin fazla olduğunu düşünerek yüksek ücret ödeme yoluna gidebilirler yada çekici bir sekreteri zeki ve verimli bir işgören olarak algılayabilirler. Bazen aksine durumda sözkonusu olabilir. (Luthans, 1992.s75-76) İşletme yöneticileri bu durumdan kaçınmalı, performans değerlendirme ve ücretlendirme konusunda objektif metodlar kullanmalıdırlar. Sonuçta işgören bir başkası ile aldığı ücreti ve buna karşılık yaptığı işi karşılaştırdığında, arada farklılıklar olmamalıdır. İşgören kendisi ile aynı işi yapan diğer işgörenden daha az ücret alıyorsa bu durumda işine karşı tatminsizlik geliştirecektir. Aynı şekilde ücret adaletsizliği kişinin aldığı ücretle hak ettiğine

inandığı ücret düzeyi arasındaki farklılıklar sebebiyle de gelişebilmekte ve ücret tatminsizliğine sebep olmaktadır.

Yapılan araştırmalar ücret adaletsizliğinin ücret tatminsizliğine ve dolaylı olarak işgücü devrine sebep olduğunu doğrular niteliktedir. Özellikle ülkemizde düşük ücret ve rasyonel olmayan çalışma şartları işgücü devri sebebi olarak hala ilk sıralardadır. Buna karşılık gelişmiş sanayi ülkelerinde ücret seviyeleri ve işyeri koşullarının iyi olması sonucu, işgücü devrini arttırıcı sebepleri çoğunlukla psikolojik ve manevi faktörlerdir (Ekin,1959.s.265).

Ücret ve işgücü devri arasındaki ilişkiyi işletmeler arası işgücü hareketliliği açısından incelersek, konuya iktisadi açıdan bakmamız gerekir. Klasik iktisat teorisi ve neoklasik denge teorisine göre işletmelerarası işgücü harakteleri ücret farklılıklarının bir sonucudur. Bu teorilere göre fiyat sistemi, iş gücü kaynaklarının dağılımı ve talebe göre yönlendirilmesi konusunda işgörenin ücret farklılıklarına rasyonel tepki göstermesi şartıyla, en etkili araç durumundadır. (Gerçekte , böyle işgören piyasasının oluşması mümkün değildir. ) Yine işgücü devri üzerinde etkili olan sosyal, ekonomik ve psikolojik faktörler işgörenin hareketliliğini sınırlanmaktadır. (Çatalca, 1980.s.81) Örneğin işgören gerekli mesleki eğitimi almamış olabilir. Bu durum da iş, işgücü devrini etkileyen diğer faktörlerin yanında işgücü hareketliliğini etkileyecek olan özellik bireyin ücrete vereceği önem olacaktır. Bu da yine bireyin eğitim düzeyine yetişme şartlarına ekonomik koşullarına ve kişilik özelliklerine bağlı olacaktır.

İşgören davranışlarını etkileyen diğer bir iş karakteristiği de ücret sistemleridir. Şimdiye kadar yapılan araştırmaların çoğu ücret sistemlerinin etkisi hakkında değil, ücret düzeyinin etkileri konusundadır. Shlenski'nin (1970) araştırmasında ücret gruplar arasında ayrıca majör belirleyicidir. (Örneğin, siyah insanlar, ve kadınlar için) ücret beyazlar ve yaşlı iş görenler için işgücü devriyle alakalı görülmemektedir. (Ekonomik olarak gelişmiş ülkelerde) Diğer araştırmalar da ücret ve işten ayrılma düşüncesi arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır (Goodman,1974.s.431). Çeşitli ücret sistemlerinin işgören üzerindeki etkileri de işgücü devri açısından önem taşır. Örneğin baz ücret sistemlerinden olan “zaman

esasına göre ücret” sisteminin işgörende ne alacağını bilmesinin verdiği güven duygusu uyandıracağını söylemek mümkündür. Fakat karmaşık hesaplamaların sözkonusu olduğu teşvik edici ücret sistemlerinde karışık hesaplamalar dolayısıyla aldatılma endişesi olabilecektir. Ücret sistemlerinin etkileri arasında en önemlisi “hakkaniyetle” değerlendirmesinin yapılması gerekliliğidir.

Bu arada belirtilmesi gereken diğer bir konu da işgörenin bir sendikaya bağlı olup olmamasıdır. Yapılan araştırmalar bir sendikaya bağlı çalışan işletmelerde işgörenlerin işgücü devir hızlarının nispeten daha düşük olduğunu göstermektedir (Çatalca,1980.s.84).

Sonuç olarak şu söylenebilir ücret işgücü devrini etkileyen önemli bir faktör olmakla birlikte, işgörenin sosyal, psikolojik özellikleri de ücret işgücü devri bağıntısının etkilemektedir.

### 2.2.2. ÇALIŞMA SAATLERİ VE SÜRESİ

Sanayileşmenin başladığı ilk yıllardan itibaren yapılan incelemeler günlük çalışma saatlerini arttırıldığı durumlarda işe devamsızlık oranlarının artış eğiliminin yükseldiğini göstermiştir.

Zaman içinde neoklasik kuramın gelişmesiyle birlikte, çalışma saatlerinde kısaltmalar sözkonusu olmuş, daha önce 12-16 saat arasında değişen günlük çalışma süreleri 8 saate indirilmiştir. Bunun sonucunda devamsızlık oranının azalması yanında verimliliğin de arttığı görülmüştür (Erol,1989.s.219).

Yine çalışma ve işgücü devri arasındaki ilişki, dinlenme zamanlarının uygunluğu, vardiya ve nöbet sistemi, fazla mesai gibi faktörlerle de ilişkilidir. Burada son yıllarda boş zamana duyulan isteğin oynadığı rol de göz önünde tutulmalıdır. Örneğin kadın işgörenler çocuk eğitimi ve ev işlerinden dolayı part-time çalışmayı tercih ederken, nöbet ve vardiyadan mümkün olduğunca kaçınmaktadırlar. İşletmelerin , bu konuda

yapabilecekleri düzenlemelerle kadın işgörenler arasındaki işten çıkışları kısmen azaltmaları mümkündür (Çatalca, 1980.s.72).

İşgörenin işte bulunması gereken haftalık ve günlük saatler yapılan işe göre de farklılık gösterir. Hastaneler gibi 24 saat hizmet veren organizasyonlarda vardiya ve gece nöbetleri kaçınılmazdır. Çalışanların çoğunluğu tarafından negatif bir özellik olarak kabul edilen bu durum, bazıları için bir avantaj olabilmektedir. Örneğin tüm gün öğrenim gören öğrenciler ve ikinci bir iş arayan kişiler için nöbet ve vardiyalar işi tercih nedeni olabilmektedir (Rosenthal, 1989.s.6).

Nitekim İngiltere’de yapılan bir araştırmanın sonuçları şöyledir: Kısmi süreli kadın işgücü istihdam eden işletmelerde görece olarak nispi istikrar sağlanmıştır.

Sık sık fazla mesai uygulaması normalde memnuniyetsizlik kaynağı iken ücreti düşük işgörenlerde işlerinde kalma nedeni olabilmektedir (Çatalca, 1980.s.72).

Yine esnek çalışma saatleri işgörene, haftalık olarak işte bulunması gereken toplam saat zamanı belirlendikten sonra bu çerçevede kendi çalışma saatlerini oluşturma yetkisi verir. Burada önemli olan toplam çalışılması gereken süreyi doldurmak ve işi tamamlamaktır. Bu sistem işgörene özgürlük hissi verir ve işi tercih ve işde kalma kararını etkiler (Rosenthal, 1989.s.7).

Şu halde günlük çalışma süresi ile işgücü devri arasında negatif bir ilişki vardır ve bu ilişki özellikle kadın ve çocuk işgörenlerde daha kuvvetlidir denebilir.

### 2.2.3. TERFİ

Terfi organizasyon içinde daha ileri düzeyde yetenek gerektiren ve işgörene daha büyük sorumluluklar yükleyerek, bulunduğu pozisyondan daha yüksek bir pozisyona geçirir. Terfi genellikle daha yüksek bir statü ve daha yüksek ücreti de kapsar (Koontz, Weihrich, 1988.s.327). Bazı durumlarda ise terfi ücret artışı olmaksızın işgörenin statü değişikliği şeklinde gerçekleşebilir

İşgörenin terfi ettirilmesinin sebebi, üstün performansı ödüllendirmek olduğu gibi bireyin bilgi ve becerilerinden daha fazla yararlanmak da olabilir (Koontz, Weihrich,1988.s.327).

Başlıca terfi esasları şunlardır.

1. Kıdem
2. Liyakat (Yararlılık)
3. Kıdem ve Liyakat

Bunlar içerisinde; kıdem esasına göre terfi, objektif ve işgörenler tarafından kolay anlaşılır olması dolayısıyla işgücü devri üzerinde azaltıcı yönde etki yapması beklenir. Zira kıdemi yüksek kişiler, daha uygun koşullarda iş bulsalar dahi mevcut kıdemlerinden kolaylıkla vazgeçemezler (Yalçın,1971.s.9).

Diğer taraftan araştırmalar işgücü devrini bir çok faktör etkilerken, tek başına bir faktörün sebep olması ihtimalinin zayıf olduğunu göstermiştir. Terfi fırsatlarının olmasına rağmen işden ayrılışların olması bunu doğrular niteliktedir. Zira işgücü devri üstün işgörenler için terfi fırsatlarının olmasına ücret gibi ekonomik beklentilerin gerçekleşmesine rağmen , tüm iş koşullarının ortak bir değerlendirilmesi sonucu bilinçli bir şekilde alınan karar olarak değerlendirilir.

Örneğin kadın işgörenler için terfi, erkekler kadar önemli olmayabilir. Kadın işgörenler için aile yaşamını bozmayacak bir iş yeterli iken, erkek işgörenler için sosyal yaşamda prestij ve ücreti yüksek bir işte çalışmak daha önemli olabilir.

Ayrıca işgörenin vasıf farklılıkları da terfi imkanlarının önemsenmesine ve dolaylı olarak işte kalma ya da işten ayrılma kararına sebep olabilecektir (Çatalca,1980 .s.75).

Sonuçta terfi işgöreni çalışmaya sevkeden önemli bir faktördür ve eğer işe yeni giren bir kimse, önünde ilerleme olanağının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, genellikle işe karşı tutumu olumsuz olur (Abelson,1986.s.67).

#### 2.2.4. İŞ ORTAMININ FİZİKSEL KOŞULLARI

İş ortamının fiziksel koşulları denince iş yerinin ısı, ışık, nem, temizlik, işletme binasının yapısal durumu ve gürültü makinaların dizaynı ve sıhhi özellikler anlaşılmaktadır. Tüm bu özellikler psikolojik açıdan işgörenin işletmeyi benimsemesini etkilemektedir.

İş hayatının büyük bir kısmı iş yerinde geçtiği için iş yerinin kötü fiziki koşulları zamanla yorgunluğu artırır, sinirleri yıpratır, moral bozucu etkiler yapar (Ekin, 1959.s.261) Nitekim hemşirelerin çok rahatsız olduklarını belirttikler durumlar arasında klinikte hoş olmayan kokuların olması , temizliğin yeterince sağlanamaması, teknik aksaklıklar, gürültü gibi sağlığı etkileyen fiziki çevre koşulları vardır (Oğuz Uysal,1987.s.20).

Diğer yandan üretim teçhizatı ve makinaların işgören tarafından rahat kullanılabilecek şekilde yerleştirilmiş olması da önemlidir. Zira insan vücudunun gerektirdiği biyolojik koşullara uygun olarak yerleştirilmemiş makine ve aletler işgöreni çabuk yoracağı gibi iş kazalarına da yol açabilecektir.

Fiziki çalışma şartları ve işden ayrılma düşüncesi bir yönüyle cinsiyetle de bağlantılıdır. Bornemann'a göre temizlik ve kolaylık konusunda özellikle kadın işgörenler titizlik gösterdiklerinden, bu şartları sağlayamayan işletmelerde işgücü çıkış oranlarının yüksek olması ihtimali fazla olacaktır (Çatalca,1980.s.714-72).

#### 2.2.5. İŞYERİNİN UZAKLIĞI

İşyerinin eve uzak olması da devamsızlık ve benzer şekilde işden ayrılma kararını etkileyen faktörlerden biridir. Bu nedenle birçok işyeri işgörenlerini işyerine yakın yerlerde oturan kişilerden seçme eğilimi gösterir. Uzaklığa ek olarak işyerinin servis araçlarının bulunması, ulaşım olanakları ve yerleşim bölgelerine giden araç sayıların fazlalığı da işgörenin işi seçim ve işden ayrılma kararını etkilemektedir.

### 2.2.6. GÖREVLERİN TANIMLANMASI

Görev tanımlarıyla organizasyon içinde kimin, neyi, hangi yetki ve sorumlulukla yapacağını belirlenmesi gerekmektedir. Böylece üst ve astların kendilerinden ne bekleneceğinin açıklaması yetki karmaşasının önlenmesi, sorumluluk alanları arasındaki boşlukların doldurulması ve yöneticilerin astları değerlendirmesi kolaylaşacaktır.

Görev, yetki ve sorumlulukların yetersiz tanımlanması gibi bu durumun diğer işgörenlerce bilinmemesi hali de işgörenler arasında rol çatışmasına yol açabilir. Görev tanımlarıyla kimin neyi nasıl yapacağını bilmesi, onun işe karşı tutumunu olumlu yönde etkilemekte ve iş tatminini artırmaktadır.

Sonuç olarak diyebiliriz ki, işletmelerde birbirini tamamlar nitelikte hizmet veren tüm disiplinlerin görev, yetki ve sorumluluklarının günün koşullarına uygun olarak belirlenmesi ve bunlar arasında bir dengenin sağlanması zorunludur. İlgili düzenlemeler bir kitapçık halinde hazırlanmalı ve işe yeni giren tüm işgörenlere verilmelidir. Aksi takdirde birey, görev karmaşası ve görev belirsizliği ile karşı karşıya kalacaktır, kimin hangi işi yapması gerektiği anlaşılmayacaktır. Sonuçta işgören psikolojik baskı altına girebilecek ve böyle bir rol çatışmasının yaşanmadığı yeni bir iş ortamı arama yoluna gidecektir.

### 2.2.7. İŞGÖRENLERİN KARARLARA KATILIMI

Üst yönetim tarafından verilen kararlar işletmelerin hayatında önemli bir yer işgal ederler. Yöneticiler, planlama, koordinasyon, denetim işlevlerini yerine getirirken sürekli karar vermek durumundadırlar (Timur,1990.s.17). Bu kararları uygulayacak kişiler ise çoğunlukla astlardır. Yöneticinin etkin karar verebilmesi ve uygulatabilmesi için daima astlarla iyi bir ilişki içinde olması gerekmektedir. Çünkü astlar yalnızca bu kararların uygulayıcısı değil, aynı zamanda ham maddeleridirler de. Bu kararlar astların verdiği bilgiler doğrultusunda alınır (Koçel, 1984.s.211). Ancak

uygulamada astlarla bu konudaki ilişkilerin yetersiz olduğu ve yöneticilerin kararları kendi duygu ve sezgileriyle aldıkları görülmektedir.

Bugünün etkin yönetim anlayışında kararlar için yalnızca bilgi almak değil astların da bu kararlara katılımı esastır. Katılım işgörenlerin başarısını geliştirmek için kullanılır ve ekip çalışması yaratmak konusunda büyük bir potansiyel sağlar.

Kararlara katılma işgörenlerin motivasyonunu artırırken, kararların kalitesinin iyileşmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca astların kararlara katılması, alt kademelerin yenilik, değişiklik fikirlerinin benimsetilmesini kolaylaştıracak, sosyal tutumların değiştirilmesinde etkili olacaktır.

Yönetime katılmanın bir başka yararı da bireysel amaçları için çalışan kişilerin, amaçlarını en uygun biçimde gerçekleştirirken işletmenin amaçlarına bağlılıklarından sapmamalarını sağlamasıdır (Eren,1989.s.199-200).

Nihayet işgörenin yönetime katılması işgörene üstün moral düzeyi sağlayacak ve işi terketme ve işten ayrılma eğilimini düşürecektir (Öztürk,1994.s.66).

#### **2.2.8. TEKNOLOJİ VE MONOTONLUK**

Günümüzde bilimsel gelişmeler son derece hızla yaşanmaktadır. Bu bilimsel gelişmeyle yeni üretim araç ve yöntemlerinin bulunmasına ve böylece teknolojik gelişmelerin devamına olanak sağlanmaktadır. Bu gelişmelerin etkileri toplumsal, ekonomik, siyasal, olduğu gibi iş hayatını da derinden etkilemektedir. Teknoloji ile birlikte prodüktivite ve işletmelerin büyüklüğü artar, yaşam standardı yükselir. İşgörenler için daha fazla boş zaman söz konusu olur, ürünlerin çeşitliliği ve kalitesi artar.

Teknolojinin kullanımının gözle görülür faydalarının yanında işletmeler ve işgörelere getirdiği bazı problemler de vardır. Sanayi devriminin ilk yıllarında makineleşme ile artan üretim tüm insanları memnun etmişse de zamanla ustalık

müessesesinin önemini yitirmesi, işgörenin işin önemsiz bir kısmını yaptığı hissini arttırmış ve iş tatmin düzeyi azalmıştır. Makineleşme ile iş bölümü olgusu da artmıştır. Basit ve rutin işlerde işgörenin zihinsel bir çaba göstermesi gereği kalmamıştır. Bu durum işgörende monotonluk hissi uyandırmıştır. Monotonluk kısaca bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumu olarak tanımlanır (Eren, 1989.s.200).

Devamlı ve çok dikkat isteyen işler sıkıcı ve monotondur. Otomatik olmayan işler, çeşitli harakti kapsadığından genellikle karmaşık ve güç olmaktadır. Bu gibi işlerde çalışanların büyük bir bölümü işlerinden gurur duymaktadırlar.

Bu durumun büro görevlileri için de doğru olduğu Nancy.S.Mors'un Amerikan büro çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında saptanmıştır. Buna karşılık May Smith'in çalışması teknoloji ile birlikte işyeri iklimi ve işgörenlerin birbirleriyle ilişkilerinin monotonluk üzerinde çok etkili olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada işbirliği ile işgören birbirlerinin dertlerini dinleyen, sevinç ve üzüntülerini paylaşan çalışanlar için en monoton işin bile, monotonluk duygusunu ortadan kaldıracağı görülmüştür.

Monotonluğu önlemek için işyerinde başvurulabilecek tedbirler kısaca şunlardır. İş genişletme, iş rotasyonları, işin yapılma süratini değiştirme, müzikten yararlanma, dinlenme sürelerini daha özenle ayarlama, çalışma saatlerini kısaltma, iş tamamlama duygusu yaratma. (Eren,1989.s.202)

Burada sözünü etmeden geçemeyeceğimiz teknolojinin otomasyon dışında işgücü devriyle ilgili diğer bir yönü daha vardır. İşletmenin mevcut teknolojisinin yeni yada eski olması kullanılan teçhizatın iyi çalışır durumda olup olmadığı yada emek yoğun veya teknoloji yoğun çalışılıp çalıştırıldığı gibi. Nitekim iş görenin kullanışlı, yeni makina ve aletlerle çalışabilmesi işinden duyacağı memnuniyeti artırır.

Sofistike bir makinayı kullanabiliyor olması ise işgörenin kendine güvenini son derece etkileyecektir (Koontz ve Weihrich,1988.s.604).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. ARAŞTIRMAYA KONU OLAN İŞLETME TÜRÜNÜN İNCELENMESİ

Çalışmamızın bu bölümüne araştırmaya konu olan işletme türünün incelenmesi ile devam edilecektir. Bunun iki nedeni vardır. Birincisi, araştırmamıza konu meslek grubu olan hemşirelerin görev yaptıkları işletme türü olması, ikincisi ise, hastanelerin karmaşık bir organizasyon yapısı olan matriks organizasyon yapısının getirdiği karmaşanın iş gücü devrini etkileyebilecek bir özellik olmasıdır. Bu düşünceden yola çıkarak hastanelerin organizasyon yapılarının incelenmesi gerekli görülmüştür.

#### 3.1. HASTANELER VE ORGANİZASYON AÇISINDAN ÖZELLİKLERİ

##### 3.1.1. HASTANELERİN TANIMI

Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) hastaneleri “müşahede, teşhis, tedavi, ve rehabilitasyon olmak üzere gruplandırılabilir sağlık hizmeti veren, hastaların uzun veya kısa süreli tedavi gördükleri yataklı tedavi kuruluşları “olarak tanımlamaktadır (Seçim,1991.s.5).

SSYB Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği’nde ise hastaneler “ hasta ve yaralıların, hastalıktan şüphe edenlerin ve sağlık durumlarını kontrol ettirmek isteyenlerin ayakta veya yatarak müşahade (gözlem), muayene, teşhis, tedavi ve rehabilite edildikleri aynı zamanda doğum yapılan kurumlar” olarak tanımlanmaktadır.

Dikkat edilirse her iki tanım da hastanelerin işlevsel tanımlarıdır. Oysa hastaneleri bir sistem olarak ele alırsak tanım şu şekle dönüşecektir: “hastaneler dinamik, değişen bir çevre içinde aldıkları girdileri dönüştürme sürecinden geçirerek, çıktılarının önemli bir kısmını yine aynı çevreye veren geri bildirim mekanizmasına sahip sistemlerdir.”

Burada girdiler hastalar, sağlık personeli (yardımcı, teknik, idari vb.), malzemeler fiziksel ve parasal kaynaklardır. Çıktılar ise hastaların tedavisi, İşgörenlerin hizmet içi eğitimleri, öğrencilerin klinik eğitim faaliyetleri ile toplumun sağlık düzeyinin yükselmesine katkıda bulunmaktadır (Seçim,1991.s.6).

### 3.1.2. 19.YÜZYILDAN BUYANA HASTANELERİN DEĞİŞEN

#### ÖZELLİKLERİ

Hastanelerin diğerk işletmelerden farklı olmalarını sağlayan diğerk bir yönü de işlevsel özellikleridir. Ortaçağlarda yalnızca bakımsız birer bakımevleri olan hastaneler günümüzde uzman kişilerin bilimsel hizmetler verdikleri tıbbi enstitüler haline gelmişlerdir.

19. yüzyıldan buyana hastanelerde yaşanan başlıca değışiklikler şunlardır:

Hastane fonksiyonları genişlemiştir; alanlarında ilk olarak anestezinin bulunmasıyla başlayan değışmeler zamanla günümüzde kanseri kontrol edecek duruma gelmiştir. Bu da hastane fonksiyonlarını oldukça genişletmiştir.

Hastane hizmetlerinden yararlanmak isteyen hasta grupları artmıştır. Yüzyılın başlarında yalnızca fakir insanlar başvururken şimdi her ekonomik gruptan kişiler çok farklı amaçlar için hastane hizmetlerinden faydalanmaktadırlar (Micheal,1984.s.9).

Hastane sayısı ile kapasiteleri çok genişlemiştir. Buna rağmen ülkemizde halen nüfusa göre mevcut hastaneler yeterli değildir. Örneğın İstanbul'da 29 tane Sağlık Bakanlığı'na bağlı devlet hastanesi, 11 tane SSK hastanesi, 5 tane üniversite hastanesi, 100 tane özel hastane, 5 tane diğerk kamu kuruluşlarına ait hastaneler vardır. Bu sayı ve sistem İstanbul'un sağlık problemlerine cevap verebilmekten çok uzaktır. (1)

---

(1) İstanbul Sağlık Müdürlüğü 1996 İstatistik Yıllığı s.88

Hastanelerin kaynakları artmıştır. Önceden yalnızca hastalardan alınan ödemelerle varlığını sürdüren hastaneler şimdi potansiyel hastaların sigorta ödemeleri ve finansal yatırımlarıyla faaliyetlerini devam ettirmektedirler. (Türkiye’de bunu yapabilen hastane sayısı sınırlıdır.)

Hasta yatırma maliyetleri artmıştır. Hastayı tedavi etmek için gerekli işgören sayısı, gelişen teknoloji, ilaçların tedarik yolları çeşitlendikçe maliyetler yükselebilmektedir.

Son olarak; hizmet kalitesi yükselmiş, kontroller arttırılmıştır. Departman sayılarının artmasıyla hizmetler spesifik dallara ayrılmış ve kendi kendine kontrol mekanizması güçlenmiştir. Çünkü her birimi kontrol eden farklı departman ve düzeylerde yöneticiler mevcuttur. (Lindberg ve diğ s.290)

### 3.1.3. HASTANELERİN SINIFLANDIRILMASI

Hastaneler faaliyet dallarının türüne, finansal kaynakların türüne, büyüklüklerine (yatak kapasitelerine), hastaların kurumda kalış sürelerine, kadrolu personelin kompozisyonuna göre sınıflandırılabilir.

Hastaneler verdikleri tedavi hizmetlerinin türüne göre iki sınıfa ayrılır: Genel ve özel dal hastaneleri. (Göz, çocuk, kalp- damar cerrahisi gibi.)

Finansal kaynakların türüne göre, hastane mülkiyetinin özelliğine göre sınıflandırmadır. Örneğin SSYB hastaneleri, azınlık ya da belediye hastaneleri gibi. Burada diğer bir özellik de hastanelerin mülkiyetine sahip kurum ve kuruluşların genellikle hastaneyi yönetme ve kontrol yetkisine de sahip olmalarıdır.

Hastaneleri büyüklüklerine göre sınıflandırma ise organizasyon yönünden önem arzeden bir sınıflandırmadır. Burada esas alınan hastanelerin yatak sayılarıdır. Büyüklüklerine göre hastaneler 25, 50, 100,200,400,600,800 ve üstü yatak kapasiteli hastaneler olarak sınıflandırılır. Hastaneler büyüdükçe farklı hizmet birimlerine ihtiyaç duyulacağı gibi bazı birimlerin kapasiteleri arttırılacak ve

organizasyon yapılarında değişiklikler olacak, böylece idari kadrodaki pozisyonlar ve sayılarda değişiklikler gerekli olacaktır (Seçim, 1991.s.7-9).

### 3.1.4. HASTANELERİN İŞLEVLERİ

Hastanelerin işlevleri başlıca dört gruba ayrılır:

- i. Hasta ve yaralıların tedavisi
- ii. Eğitim
- iii. Araştırma ve Geliştirme Faliyetleri
- iv. Koruyucu Tıp Hizmetleri (Seçim, 1991.s.14)

**i. Hasta ve Yaralıların Tedavisi:** Fizyolojik ve/ veya psikolojik rahatsızlığı olan insanlar hastanede bir ekip çalışmasıyla tedavi edilmektedir. Bu ekip bazen sadece doktor, hemşire ve hastabakıcıdan oluşmakla birlikte, çoğu zaman diyetisyen, fizyoterapist, laborant, radyolog gibi destek birimlerinden meydana gelmektedir. Tedavinin yürütülmesinde rolü olan yönetsel ve mali konular ise idari kadro tarafından yürütülmektedir.

Günümüzde hastaneler toplumun her kesiminden hastaların zorunlu olarak başvurdukları kurumlar olmuştur. Böylece hastaneler tedavi hizmetlerinin merkezi şekilde yürütüldüğü kurumlar haline gelmiştir. Bu özellik doktorların tıbbın mevcut teknolojik araçlarından daha geniş ölçüde faydalanabilmelerini, diğer doktorlarla daha sıkı işbirliğine gidebilmelerini, tedaviye ilişkin yöntemlerin standartlara uygun ve sistematik bir biçimde yürütülmesini mümkün hale getirmiştir.

**ii. Eğitim:** Hastaneler aynı zamanda birer eğitim kurumudurlar. Hastanelerde verilen ya da hastanelerden beklenen eğitim konuları şunlardır.

- Hastaların eğitimi
- Hasta ailelerinin eğitimi
- Öğrencilerin eğitimi (Doktor, hemşire, radyolog gibi tıbbi konularda eğitim gören kişilerin pratiğe dönük eğitimleri)

- Mesleki (hizmet içi) eğitim
- Toplumun eğitimi (koruyucu sağlık hizmetleri )(Lindberg ve diğ.1982.s.80)

**iii. Araştırma - Geliştirme Faaliyetleri:** Hastanelerde bu faaliyetler tıbbi ve idari olmak üzere iki konuda yapılmaktadır. Tıbbi olarak deneysel araştırmaların yanında geçmişe dönük hastalık süreçleri ile ilgili araştırmalar yapılmaktadır. İdari olarak ise hastanelerdeki işletmecilik sorunlarının saptanıp çözümlenmesi yolunda araştırmalar yapılmaktadır. Ancak bu araştırmalar yalnızca araştırma hastanelerinde yapılmaktadır. Diğer hastanelerdeki araştırmalar ise yalnız çalışanların özel gayretleri ile kendilerini bilgilendirmek için yaptıkları çok küçük çaplı araştırmalardır.

**iv. Koruyucu Sağlık Hizmetleri:** Toplumun sağlık seviyesini bozulmadan yükseltmek amacını güder. Hastaneler bu hizmetleri yukarıda sözünü ettiğimiz işlevleri yürütürken dolaylı olarak eğitim yaptığı gibi özel olarak eğitim programları düzenlemek suretiyle de yerine getirirler. Kanseri, alkolizm, uyuşturucu gibi konularda hastaneler birbirleriyle işbirliği halinde uğraş verirken, aile hekimliği, çocuk sağlığı gibi konularda sağlık kuruluşları ayrı ayrı da toplumu bilgilendirmeye gayret ederler (Seçim,1991.s.19).

### **3.1.5. ORGANİZASYON AÇISINDAN HASTANELERİN ÖZELLİKLERİ**

#### **3.1.5.1. Hastanelerin Yapısal Özellikleri:**

Hastaneler karmaşık yapıda organizasyonlardır. Hastanelerdeki aşırı işbölümü ve uzmanlaşma yapısal karmaşıklığa neden olan etmenlerden biridir (Seçim,1991.s.19).Hastanelerin tarihi gelişimi süresince tıbbi ve teknolojik gelişmeler sonucunda tıpta alt spesifik dallar oluşmuş ve hizmet birimlerinin, dolayısıyla işgörenlerin sayısında artışa sebep olmuştur. Önceleri bir hastanın bakımını iki kişi (doktor ve hemşire) verirken, günümüzde bazı hastalıklarda bir hastaya bakım veren işgören sayısı yirminin üzerinde olabiliyor ve gelecekte bu sayının daha da artacağına inanılıyor(Micheal,1984.s.8-9).

Farklı spesifik konularda görev yapan ve farklı statüde yer alan işgörenlerin beklentilerinin farklılığı da diğer bir karmaşıklık sebebidir.

Türkiye için çok yakın bir gelecekte karmaşa sebebi olacak diğer bir etmen de hastane yöneticiliğinin “hastane yönetimi” eğitimi görmüş işletmecilere geçmesi gereğidir. Bu geçiş esnasında bir dönem yetki ve sorumluluk çatışmaları yaşanacaktır.

Hastanelerin organizasyon yapıları da bir karmaşıklık sebebidir. Zira hastaneler matriks yapıda faaliyet gösteren organizasyonlardır.

### **3.1.5.2. Hastanelerin Matriks Organizasyon Olma Özelliği:**

Matriks organizasyonlar faaliyetlerin fonksiyon esasına göre gruplandırıldığı bir organizasyon üzerine, proje organizasyonunun monte edilmesiyle oluşan organizasyon türüdür ( Seçim,1991.s.22 ).

Matriks organizasyonlar bünyelerinde fonksiyonel yönetici ve proje yöneticilerini aynı düzlem içerisinde birleştirirler( Koont ve Weihrich,1988.s.193).

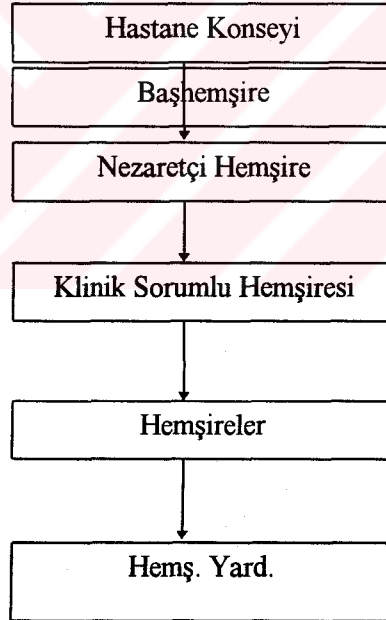
Fonksiyonel yönetici, işin kimler tarafından, hangi projede ve mesleki açıdan nasıl yapılacağı ile ilgilenmektedir. Proje yöneticisi ise, neyin, ne zaman ve neden yapılacağını belirlemektedir. Projede görev yapan personel her iki yöneticiye karşı sorumludur. Amaç projenin sonuçlandırılması olduğundan personel hizmetin yürütülmesi açısından fonksiyonel yöneticiye, mesleki konularda proje yöneticisine bağlıdır. Dolayısıyla aynı ast her iki yöneticiye farklı sorumluluklarla bağlıdır. Örneğin; hastane için proje, bir hastanın iyileştirilmesidir. Burada yapılacak işlemler projeye özgüdür, yani hasta kişiye özgüdür, her hastanın iyileşmesi için farklı ekip ve farklı yöntemler kullanılır. Projenin idarecisi ise hastanın iyileşmesinden sorumlu doktordur.



### 3.1.5.3 Hastanelerde Hemşirelik Hizmetlerinin Organizasyonu

Hastanelerde görev yapan hemşireler fonksiyonel olarak başhemşireye, başhemşireler ise hastane müdürüne karşı sorumludurlar. Projenin bitirilmesi açısından ise ilgili doktora karşı sorumludurlar, doktorun düzenlediği “order”a göre tedaviler gerçekleştirilir ve hasta bakımı sağlanır.

Burada dikkat edilmesi gerekli özellik aynı hemşirenin birden fazla yöneticiye karşı sorumlu olmasıdır. Bu durumda yöneticilerin otoritelerinin çatışması muhtemeldir. Bu sakıncayı ortadan kaldırmak için yöneticilerin yetki alan ve sınırlarının çok iyi belirlenmiş olması, görev tanımlarının net bir şekilde yapılmış olması ve tüm işgörenlerin bu konuda bilgilendirilmiş olmaları şarttır.



Şekil 3: Hemşirelik Hizmetlerinin Organizasyonu

Kaynak: Seçim H. s.230

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. ÖZEL HASTANELERDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN İŞGÜCÜ DEVRİ ANALİZİ

#### 4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin işgücü devrinin yüksek olduğu bilinen bir gerçektir. Bu durum hastanelere maddi külfet gertirmekle birlikte hizmetin kalitesini de etkilemektedir.

Öte yandan ülkemizde nüfusa oranla hemşire sayısı çok yetersizdir. Oysa hemşirelik mesleği giderek spesifik branşlara arılma yolundadır. Bunun anlamı yakın gelecekte bir hasta ile birden fazla hemşirenin ilgilenmesi gereğinin olacağıdır ve buna paralel olarak hemşire ihtiyacı giderek artacaktır

| <u>Yıllar</u> | <u>Hemşire Sayısı</u> | <u>Nüfus/Hemşire sayısı</u> |
|---------------|-----------------------|-----------------------------|
| 1989          | 43.374                | 1281                        |
| 1994          | 61.500                | 994                         |
| 2000*         | 104.000               | 647                         |

\*Beklenen değerleri ifade etmektedir.

Tablo 1. Yıllar itibariyle nüfusun hemşire sayısına oranı.

Kaynak: M. Vedat Çorapçı, Ülkemizde ve Dünyada Denenmiş Sağlık Sistemlerinin Tarihsel Analizi ve Alternatif Çözüm Önerisi Yayınlanmamış Yük. Lis. Tezi, 1993. İ.Ü. İşl. Fak. Hastane yönetimi

Tablo incelendiğinde oran olarak 1 hemşireye düşen nüfusun giderek azaldığı görülmekte ise de, bu nispi bir düşüştür, ihtiyaca cevap verebilecek düzeye geleceği

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. ÖZEL HASTANELERDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN İŞGÜCÜ DEVRİ ANALİZİ

#### 4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin işgücü devrinin yüksek olduğu bilinen bir gerçektir. Bu durum hastanelere maddi külfet gertirmekle birlikte hizmetin kalitesini de etkilemektedir.

Öte yandan ülkemizde nüfusa oranla hemşire sayısı çok yetersizdir. Oysa hemşirelik mesleği giderek spesifik branşlara arılma yolundadır. Bunun anlamı yakın gelecekte bir hasta ile birden fazla hemşirenin ilgilenmesi gereğinin olacağıdır ve buna paralel olarak hemşire ihtiyacı giderek artacaktır

| <u>Yıllar</u> | <u>Hemşire Sayısı</u> | <u>Nüfus/Hemşire sayısı</u> |
|---------------|-----------------------|-----------------------------|
| 1989          | 43.374                | 1281                        |
| 1994          | 61.500                | 994                         |
| 2000*         | 104.000               | 647                         |

\*Beklenen değerleri ifade etmektedir.

Tablo 1. Yıllar itibariyle nüfusun hemşire sayısına oranı.

Kaynak: M. Vedat Çorapçı, Ülkemizde ve Dünyada Denenmiş Sağlık Sistemlerinin Tarihsel Analizi ve Alternatif Çözüm Önerisi Yayınlanmamış Yük. Lis. Tezi, 1993. İ.Ü. İşl. Fak. Hastane yönetimi

Tablo incelendiğinde oran olarak 1 hemşireye düşen nüfusun giderek azaldığı görülmekte ise de, bu nispi bir düşüştür, ihtiyaca cevap verebilecek düzeye geleceği

anlamında değildir. Kaldı ki yakın gelecekte bir hastaya birden fazla hemşirenin bakım vermesi söz konusu olacağından bu düşüş anlamlıdır denemez. Sonuçta hemşirelerinin sayısal yetersizliğinin artacağı söylenebilir.

Bu düşüncelerden yola çıkarak, çalışmanın amacı özel hastanelerde çalışan hemşirelerin işgücü devri hızı ve işgücü devri sebeplerini araştırmak olarak belirlenmiştir.

Bu tür çalışmaların, yakın zamana kadar ihmal edilmiş bir meslek olan hemşireliğin ve yanısıra “hastane yönetimi” anlayışının gelişmesine katkılarının olacağı düşünülmektedir.

Çalışmamızın gerekliliğini gösterebilmek için, araştırmanın yapıldığı 7’si büyük 6’sı orta ölçekli olmak üzere toplam 13 özel hastanede çalışan hemşirelerin işgücü devri oranları hesaplanmış ve aşağıdaki rakamlar elde edilmiştir.

| Büyük ölçekli hastanelerin İ.D.O |       | Orta ölçekli Hastanelerin İ.D.O |       |
|----------------------------------|-------|---------------------------------|-------|
| Hastane Adı                      | IDO % | Hastane Adı                     | IDO % |
| Amerikan Hastanesi               | 29.8  | Selimiye Hastanesi              | 18.5  |
| Esnaf Hastanesi                  | 28.0  | İstanbul Hospital               | 62.2  |
| İnternational Hospital           | 10.5  | İncirli Hastanesi               | 56.2  |
| İstanbul Vatan Has.              | 37.5  | Haznedar Hastanesi              | 33.3  |
| Büyük Anadolu Has.               | 40.7  | Türkiye Gazetesi Has.           | 29.0  |
| Güneş Hastanesi                  | 64.5  | Meyan hastanesi                 | 17.1  |
| Surp Pırgıç Ermeni Has.          | 9.3   |                                 |       |

(IDO-İşgücü devir oranı)

Tablo – 2. Bazı özel hastanelerde hemşirelerin işgücü devir oranları

Tablo incelendiğinde işgücü devir oranlarının oldukça yüksek olduğu görülürken büyük ve orta ölçekli olma özelliklerine göre çok farklılaşmadığı görülmektedir. Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin işgücü devri oranları tablodan da görüldüğü gibi oldukça yüksektir ve çalışmamızın anlamlılığını göstermektedir.

#### 4.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Araştırmanın evreni İstanbul'da bulunan tüm orta ve büyük ölçekli özel hastanelerde çalışan hemşire, ebe-hemşire ve ebelerin toplamından oluşmaktadır. Mevcut hastanelerde çalışan toplam hemşirelerin sayısı 1971'dir.

Araştırma evreni belirlenirken tüm özel hastanelerden 50 yatak kapasitesinin altında olan ve küçük ölçekli hastaneler kapsamına giren kuruluşlar dahil edilmemiştir. Bunun nedeni, bu hastanelerin çok az sayıda hemşire bulundurmaları, çalışma sistemlerinin oturmamış olması ve işgücü devir oranlarının çok daha yüksek olmasıdır. Söz konusu hastaneler için "Staff" kabul ettikleri birkaç hemşirelerinin olması yeterlidir ve gece nöbetleri için gerekli hemşirelerin kamu sektöründe görev yapan hemşirelerden temin etmektedirler. Bu durumun araştırmanın sonucunu olumsuz etkilenmesinden kaçınılmıştır.

#### 4.3. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırma zaman ve maddi kısıtlar sebebiyle anakütle olarak kabul edilen tüm hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde değil, örnekleme yoluna gidilerek büyük ve orta ölçekli olmak üzere toplam 13 özel hastanede çalışan hemşireler üzerinde yapılmıştır.

Hastane yöneticilerinin – birkaç hastane dışında – bu tür çalışmalara sıcak bakmadıkları gözlenmiştir. Bazı hastane yöneticileri çekingen ve ürkek davranırken, bazılarının ise ilgisiz ve isteksiz davrandıkları ancak araştırmanın niteliği ve pozitif yanları uzun uzun anlatıldıktan ve verilen bilgilerin araştırma dışında kullanılmayacağı izah edildikten sonra kabul ettikleri gözlenmiştir.

Ayrıca araştırma anketinin yapıldığı Ağustos ayı içinde yaz mevsimi olması dolayısıyla hemşirelerin önemli bir kısmının yıllık izinde olmaları, ankete katılımcı sayısını olumsuz yönde etkilemiştir. Özellikle orta ölçekli hastanelerde bu oranın daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Araştırmanın diğer bir kısıtı da ankete katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun yoğun iş yükü sebebiyle aynı gün anketi cevaplayamamalarıdır. Bu durum zaman kısıtını daha da arttırmıştır.

#### 4.4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırma evreni olarak seçilen İstanbul'daki tüm özel hastanelerden küçük kapasiteli hastaneler elendikten sonra diğer hastaneler araştırma kapsamına alınmıştır.

Söz konusu hastaneler yatak kapasitelerine göre iki gruba ayrılmıştır. Bu konuda sağlık bakanlığının kesin bir ayrımı olmadığından mevcut hastanelerin yatak kapasitelerine göre Medyanları alınmıştır.

Buna göre 60 ve daha az yatak kapasitesine sahip hastaneler orta ölçekli, 60'ın üzerinde yatak kapasitesi olan hastaneler büyük ölçekli olarak belirlenmiştir. Yatak kapasitesinin baz alınması ise Sağlık Bakanlığınca hastane ölçeklerinin yatak sayısına göre sınıflandırılmakta olmasındandır.

Her iki grubun anakütle içindeki oranları tespit edilerek aynı oranlarda ankete katılımcı sayısı zümrelere göre örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir.

|                            |      | Oran % | Anket Sayısı | Oran % |
|----------------------------|------|--------|--------------|--------|
| Toplam Hemşire sayısı      | 1971 | 100    | 331          | 100    |
| Büyük Hast. Hemş. Say.     | 1337 | 68     | 229          | 72.9   |
| Ort. Ölç. Hast. Hemş. Say. | 634  | 32     | 85           | 27.1   |

Tablo 3. Örnek sayısının belirlenmesi

Anakütle oranları ve ankete katılanların oranları arasındaki çok küçük fark, orta ölçekli hastane yönetici ve hemşirelerinin bilimsel çalışmaları yeterince ciddiye almamalarından ve ankete katılmak konusunda isteksiz davranmalarından kaynaklanmıştır. Zira her iki grubu temsil eden hastanelere de anakütle içindeki

payları ve bir miktar da üzerinde anket formu dağıtıldığı halde katılımcıların geçerli olarak anketi cevaplama oranları orta ölçekli hastanelerde nispeten düşük oranda gerçekleştirilmiştir.

Anakütle 1971, güvenilirlik sınırlı %95 olduğunda örnek sayısı 331 olarak belirlenmiştir.

$$n = \frac{\pi (1 - \pi)}{e^2 / z^2} = \frac{0.32 \times 0.68}{(0.05)^2 / (1.96)^2} = 331$$

#### 4.5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışmamızda araştırma yöntemi olarak “anket” kullanılmıştır. Anket formu üç ayrı bölümden oluşturulmuştur.

Birinci bölümde katılımcıya ait özellikler belirlenmeye çalışılmış ve departmanları, öğrenim durumları, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, kimlerle yaşadığı, ailesinin aylık gelir düzeyini hangi seviyede bulduğu, işyerine ulaşım şekli ve mesleğini isteyerek seçip-seçmediği sorulmuştur.

İkinci bölümde işgücü devrini etkilediği önceden saptanan faktörler konusunda (stres, monotonluk, ulaşım güçlüğü gibi) halen özel hastanelerde çalışmakta olan hemşirelerin memnuniyet derecelerini ölçen sorular yer almıştır.

Bu anket soruları 5 seçenekli likert tipi ölçeğe göre hazırlanmıştır.

5 seçenekli ölçeğin kullanılmasının nedeni, hemşirelerin kendi tutumlarını 5’li skalada kolayca ifade edebilecekleridir. 7’li yada 10’lu ölçekleri hemşirelerin değerlendirebilmelerinin zor olacağı düşünülmüştür. (Kurtuluş, 1992. s. 274) Ön çalışmada hemşirelere sunulan anket formuna hemşireler tarafından bu yönde eleştiriler gelmiş ve ölçek 5 dereceli olarak yeniden düzenlenmiştir.

Cevaplayıcıların 5 seçenekli likert tipi ölçeğe göre hazırlanmış anket sorularını kabul derecelerine göre işaretlemeleri istenmiştir.

“İşim bende başarı duygusu uyandırır” gibi pozitif ifadeler analiz sırasında aşağıdaki şekilde puanlandırılmıştır.

|               | Puan   |
|---------------|--------|
| Tamamen Ret   | (TR) 1 |
| Ret           | (R) 2  |
| Kararsızım    | (?) 3  |
| Kabul         | (K) 4  |
| Tamamen Kabul | (TK) 5 |

“İşim çok streslidir” gibi negatif ifadeler ise analiz sırasında

|               |                                     |
|---------------|-------------------------------------|
| Tamamen Ret   | (TR) 5                              |
| Ret           | (R) 4                               |
| Kararsızım    | (?) 3                               |
| Kabul         | (K) 2                               |
| Tamamen Kabul | (TK) 1 şeklinde puanlandırılmıştır. |

Daha sonra her birey için toplam puanlar alınmış ve değerlendirme bu toplam puan üzerinden yapılmıştır.

Üçüncü bölümde ise açık uçlu sorular yer almıştır.

Burada toplam hizmet süreleri, kurumdaki hizmet süreleri, enson işlerinden ayrılış sebepleri sorulmuş ve işgücü devir hızı ve sebepleri hakkında fikirler edinilmeye çalışılmıştır.

Bu bölümün son sorusunda, mevcut çalışanların, işten ayrılma kararını etkilediği tespit edilmiş faktörlerden en çok hangilerine önem verdiklerini, ve verimliliklerini arttırabilmeleri için hastane idarecilerinin hangi verim faktörünü iyileştirmeleri gerektiğini öğrenmek hedeflenmiştir. Anket formu Ek-2 de verilmiştir.

#### 4.5.1. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Anket formları katılımcılara kapalı zarflar içinde araştırmacı tarafından dağıtılmıştır. Araştırma sonucunun gerçeği yansıtabilmesi için, araştırmanın amacı ve önemi gerektiğinde tek tek katılımcılara anlatılmış, hemşirelerin anketi ciddiye almaları ve hiçbir etki altında kalmadan cevaplamalarının sağlanması hedeflenmiştir.

Anketlerin kapalı zarflar içinde ve isim alınmadan yapılması da cevaplayıcı için daha rahat cevaplandırma olanağı sağlamıştır. Bu zarfların büyük çoğunluğunun kapatılmış olmasından anlaşılmaktadır.

#### 4.6. ARAŞTIRMA UYGULAMASI

Araştırma iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada bir ön araştırma yapılmıştır. Bu ön çalışmayla iki şey hedeflenmiştir.

1. İradi olarak seçilen hastane hemşirelerinin işgücü devir sayılarını ve beklendiği gibi yüksek olup olmadığını test etmek,
2. İşgücü devri sebeplerinin neler olduğunu tespit etmek, işgücü devri sebepleri kaynak araştırmaları safhasında tespit edilmiş olmasına rağmen ön araştırmayla işkoluna özgü işgücü devrini etkileyen faktörlerin olup-olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu bilgiler anket formu geliştirirken yol gösterici olarak kullanılmıştır. Ön araştırmaya konu olan özel hastanelerin başhemşirelerinden alınan bilgiler doğrultusunda hemşirelerin işten ayrılma sebepleri belirlenmiş ve işgücü devir oranları hesaplanmıştır.

Ön çalışma kapsamındaki hastanelerin işgücü devir oranları aşağıdaki gibidir:

- |                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| 1-) Bahçelievler Ömür Hastanesi: | %51 |
| 2-) Çamlık Hastanesi:            | %28 |
| 3-) Yaşam Hastanesi:             | %40 |

|                               |       |
|-------------------------------|-------|
| 4-) Bakırköy Ömür Hastanesi:  | %21.2 |
| 5-) Esnaf Hastanesi:          | %28   |
| 6-) Amerikan hastanesi        | %29.8 |
| 7-) İstanbul Şehir Hastanesi: | %50   |
| 8-) Osmanoğlu Hastanesi:      | %7.14 |

Ön çalışmayla elde edilen işgücü devir oranları beklenen doğrultuda ve oldukça yüksektir, en iyimser rakkamlarla %51'e kadar varabilmektedir.

(Hesaplanma şekli için ön araştırmaya konu olan hastane hemşirelerinin işgücü devir oranlarının hesaplanması tablosuna bakınız, Ek. 1).

Araştırmanın ikinci bölümünde tesadüfi olarak 13 hastane örneklem için seçilmiştir. Fakat bu hastanelerin önemli bir bölümünden izin alınamadığından, iradi olarak benzer konumda olan ve farklı semtlerde yer alan hastanelerle çalışma tamamlanmıştır.

Çalışma Yapılan hastaneler, aşağıda gösterilmiştir.

| Hastane Adı      | Frekans    | %    | Hastane Adı         | Frekans | %    |
|------------------|------------|------|---------------------|---------|------|
| Amerikan H.      | 60         | 18.9 | Selimiye H.         | 7       | 2.2  |
| Esnaf H.         | 16         | 5.0  | İst. Hospital       | 18      | 5.7  |
| İnternational H. | 80         | 25.2 | İncirli H.          | 16      | 5.0  |
| İst. Vatan H.    | 26         | 8.2  | Haznedar H.         | 8       | 2.5  |
| By. Anadolu H.   | 13         | 4.1  | Türkiye Gazetesi H. | 14      | 4.4  |
| Güneş H.         | 21         | 6.6  | Meyan H.            | 22      | 6.9  |
| Surp Pırgıç H.   | 17         | 5.3  |                     |         |      |
| Toplam           | 233        | 73.3 | Toplam              | 85      | 26.7 |
| Gn. Toplam       | 318 (%100) |      |                     |         |      |

Tablo 4. Hastanelere göre hemşire sayısı tablosu

#### 4.7. ANALİZLER

Verilerin değerlendirilmesinde tek faktörlü varyans analizi, t-testi, frekans ve oran analizleri yapılmıştır.

Ayrıca araştırmanın güvenilirliğini ölçmek için güvenilirlik testi yapılmış, güvenilirlik değeri (Alfa) = % 68,16 bulunmuştur. %60 değeri bu tür çalışmalar için güven sınırı kabul edilmektedir. Yani bu araştırma güvenilir bir araştırmadır. (tablo.51)

Ankete katılanların normal dağılım eğrileri çizilmiş ve yaklaşık olarak normal dağılım özelliği gösterdikleri belirlenmiştir (tablo.52).

#### 4.8. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE BULGULAR

1)  $H_0$ ; Özel hastanede çalışan hemşirelerin iş tatmini düzeyleri görev yaptıkları departmanlara göre farklılık göstermez.

$H_1$ ; Özel Hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmini düzeyleri görev yaptıkları departmanlara göre farklılık gösterir.

Karar, Anova test sonucuna bakıldığında  $F_{sig} = 0.036 < 0.05$  olduğundan  $H_0$ ; Red,  $H_1$  hipotezi kabul. (tablo –19).

Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş tatmini düzeyleri departmanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çoklu karşılaştırmalar tablosuna bakıldığında doğumhane, acil ve ameliyathane de çalışan hemşirelerin diğer bölümlerde çalışanlara kıyasla iş tatmini düzeylerinin daha iyi olduğu görülmektedir.

Yorum, Araştırmaya katılan hemşirelerin genel iş koşullarından memnuniyet derecelerinin departmanlarına göre farklılık göstermesi, bu farklılığın ise ameliyathane, doğumhane ve acil gibi hareket alanı daha geniş, monotonluktan uzak

departmanlarda yüksek olması dikkate değerdir. Genel olarak bu hizmet birimlerinin monotonluktan uzak olma özelliğinin yanında yaptıkları işlemlerin sonucunu kısa sürede görme şansına sahip oldukları, yani işi tamamlama duygusunu hissedilebiliyor olmaları da işlerinden memnuniyet derecelerini arttıran önemli bir özelliktir.

2. Ho: Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmini düzeylerinde öğrenim durumlarına göre farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>:Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmini düzeylerinde öğrenim durumlarına göre farklılık vardır.

Karar, F. sig = 0,489>0.05 olduğundan Ho, kabul H<sub>1</sub>-red (tablo-20).

Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmini düzeyleri öğrenim durumlarına göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğrenim düzeyi yükseldikçe, iş koşullarından memnuniyet artmazken, istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı halde, memnuniyet dereceleri öğrenim düzeylerine göre sıralandığında, yüksek öğrenim görenlerin iştatmin düzeylerinin yüksek olması arzulanırken daha düşük olduğu görülmektedir. Bunun nedeni iyi bir kariyer ve ücret beklentisiyle eğitimlerini devam ettiren hemşirelerin, çalışma hayatında bekledikleri ilgiyi görememeleri, kendilerine bekledikleri statü ve sorumluluk verilmemesiyle açıklanabilir.

Araştırmamıza katılan hemşirelerin öğrenim durumlarına göre frekansları incelendiğinde %47,5 Sağlık meslek lisesi ve %35,5'in ön lisans mezunu oldukları gözlenmektedir. Yüksek lisans yapmış ve özel hastanede çalışmakta olan hemşirelerin oranı çalışmamız için yalnızca %3,5'tir.

Yüksek lisans, yapan hemşirelerin özel sağlık sektöründe sayıca az olması, özel hastanelerde araştırma ve bilimsel çalışmalara önem verilmediğini ve yalnızca işlerin yürütmesi ve hasta bakımının sağlanmasının gözetildiği sonucunu gösterebilir. Oysa bu tür çalışmalar hemşirelik mesleğinin gelişmesi, etkinliğinin ve saygınlığının

arttırılması için gereklidir. Bu gibi çalışmaların daha çok kamu sektöründe yapılması, özel teşebbüslerin bu alana kaynak ayırmak istememeleriyle de açıklanabilir.

#### Öğrenim Durumu

|        |             | Frekans | Percent |
|--------|-------------|---------|---------|
| Mevcut | Sağlık M.L. | 150     | 47.8    |
|        | Ön Lisans   | 113     | 36.0    |
|        | Lisans      | 38      | 12.1    |
|        | Yüksek      | 11      | 3.5     |
|        | Toplam      | 312     | 99.4    |
| Eksik  |             | 2       | .6      |
|        | Toplam      | 2       | .6      |
| Toplam |             | 314     | 100.0   |

Tablo.5 : Öğrenim Durumları Frekansı

3). Ho: Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin iştatmin düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>:Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin iştatmin düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık gösterir

Karar, F.sig = 0,534>0,05 Ho, kabul, H<sub>1</sub>, red (tablo-22)

Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş tatmini düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermez.

Fakat toplam hizmet süreleri tablosu incelendiğinde, hemşirelerin %35,5'inin 0-2 yıllık, %53'nün 0-4 yıllık oldukları görülmektedir. Bu verilerden yola çıkarak hemşirelerin yaşlarının iş tatmini düzeylerini etkilemezken, işten ayrılma kararını etkilediği söylenebilir.

Geçmişte yapılan araştırma sonuçları yaş ile işten ayrılma kararının zıt yönde olduğu, yaş ilerledikçe işten ayrılma oranının düştüğü şeklindedir. Burada aksi sonuç alınmasının, hemşirelerin yalnızca yaşları cinsiyetlerinden ve medeni durumlarından

bağımsız olarak incelendiğinden olduğu, medeni durumlarına göre hemşire sayılarının dağılımı, tablosundan anlaşılabilmektedir.

**Toplam Hizmet Süresi**

|        |        | Frekans | Yüzde |
|--------|--------|---------|-------|
| Mevcut | 0-2    | 167     | 53.2  |
|        | 2-4    | 59      | 18.8  |
|        | 4-6    | 30      | 9.6   |
|        | 6-8    | 21      | 6.7   |
|        | 8-10   | 31      | 9.9   |
|        | Toplam | 308     | 98.1  |
| Eksik  |        | 6       | 1.9   |
|        | Toplam | 6       | 1.9   |
| Toplam |        | 314     | 100.0 |

Tablo.6 :Toplam Hizmet Süresi Frekansları

4). Ho: Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş tatmin düzeylerinde medeni durumlarına göre farklılık vardır.

H<sub>1</sub>: Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş tatmin düzeylerinde medeni durumlarına göre farklılık yoktur.

Karar. F.sig = 0,621 > 0,05 Ho, kabul, H<sub>1</sub>, red (tablo-24)

Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş tatmini düzeylerinde medeni durumlarına göre fark yoktur.

Ankete katılan hemşirelerin evli yada bekar olmalarına göre iş koşullarından memnuniyet dereceleri farklılaşmamaktadır. Fakat burada önemli bir nokta da ankete katılanların frekanslarıdır. Araştırmamıza katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre frekansları incelendiğinde yaklaşık %68'inin bekar olduğu, %28'inin evli olduğu görülmektedir (tablo-7).

Medeni Durum

|        |        | Frekans | Yüzde |
|--------|--------|---------|-------|
| Mevcut | Bekar  | 214     | 68.2  |
|        | Evli   | 89      | 28.3  |
|        | Diğer  | 11      | 3.5   |
|        | Toplam | 314     | 100.0 |
| Toplam |        | 314     | 100.0 |

Tablo.7 : Medeni Durum Frekansları

Bunun anlamı ülkemizde yaşanan geleneksel davranış modelinin burada da karşımıza çıktığıdır. Kadın işgörenler eğitimlerini takip eden ilk yıllarda ve henüz evlenmedikleri dönemde iş hayatına oldukça büyük oranlarda katılırken daha sonra evlilik ve ilk çocuğun kadına yüklediği ağır sorumluluktan sonra iş hayatına katılımın düştüğü gerçeği tekrar görülmektedir.

Sonuçta hemşirelerin medeni durumlarına göre iş tatmini düzeyleri pek fark etmezken iş hayatına katılma oranları oldukça düşmektedir. Bu da evlilikle birlikte koşulların kadın aleyhine ağırlaştığını evleri ve işleri arasında seçim yapmak durumunda kaldıklarını gösterir.

5). Ho: Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmin düzeylerinde çocuk sayılarına göre farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmini düzeylerinde çocuk sayılarına göre farklılık vardır.

Karar, F. Sig=0,851>0,05 Ho, kabul, H<sub>1</sub>, red (tablo-26)

Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmini düzeylerinde çocuk sayısına göre farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yine çocuk sayılarına göre hemşirelerin sayısal dağılımı tablosu çalışmakta olan hemşirelerin çoğunluğunun bekar ve/veya çocuksuz kişilerden oluştuğunu gösterirken (%75,5), %24'ünün çocuk sahibi olup iş hayatına

devam ettiğini göstermektedir. Buda çocuk sahibi olmanın ülkemizde işten ayrılma kararını etkileyen birincil faktörlerden olduğunu gösterir.

**Çocuk Sayısı**

|        |           | Frekans | Yüzde |
|--------|-----------|---------|-------|
| Mevcut | Yok       | 239     | 76.1  |
|        | 1         | 37      | 11.8  |
|        | 2-3       | 37      | 11.8  |
|        | 4 ve üstü | 1       | .3    |
|        | Toplam    | 314     | 100.0 |
| Toplam |           | 314     | 100.0 |

**Tablo.8 : Çocuk Sayıları Frekans Tablosu**

6). Ho: Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş tatmin düzeylerinde birlikte yaşadıkları kişilere göre farklılık yoktur.

H<sub>1</sub>: Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş tatmini düzeylerinde birlikte yaşadıkları kişilere göre farklılık vardır.

Karar, F.sig = 0,598 > 0,05 Ho; kabul, H<sub>1</sub>; red (tablo-28)

Özel hastanelerde çalışmakta olan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri birlikte yaşadıkları kişilerin yakınlığına, yalnız yada lojmanda yaşıyor olmalarına göre farklılık göstermemektedir.

Birlikte yaşanan kişi ve iş koşullarından memnuniyet düzeyinin araştırılmasındaki amaç, hemşirelerin aile ortamında yada daha farklı koşullarda yaşıyor olmalarının iş tatminini etkileyip etkilemediğini ölçmektir. Sonuçta bu örnek için aile yanında yada yalnız yaşıyor olmanın iş tatminine etkisi olmadığı iş görenlerin çalışma psikolojilerini istatistiki olarak anlamlı derecede etkilemediği saptanmıştır.

7) Ho: Özel hastanelerde çalışmakta olan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri kendilerini hangi gelir düzeyine sahip gördüklerine göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: Özel hastanelerde çalışmakta olan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri kendilerini hangi gelir düzeyinde gördüklerine göre farklılık gösterir.

Karar. F.sig = 0,009<0,05 Ho, kabul, H<sub>1</sub>, red (tablo-30)

Ankete katılan hemrişerelerin genel olarak işten memnuniyet dereceleri, içinde bulunduklarına inandıkları gelir gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Çoklu karşılaştırmalar tablosuna bakıldığında da düşük ve çok düşük gelir grubunda olan hemşirelerin orta ve yüksek gelir düzeyinde olanlara kıyasla iş tatmin düzeylerinin daha düşük, orta gelir düzeyinde olanların ise yüksek gelir düzeylerinde olanlara oranla daha düşük olduğu görülmektedir. Gelir düzeyi ne kadar yüksek ise iş tatmin düzeylerinin o kadar yüksek olacağı saptanmıştır. (tablo-31)

Gelir düzeyi frekanslarına bakıldığında ise, yüksek gelir grubunda olan hemşirelerin oranının sadece %4.1 olduğu görülmektedir.

| Gelir  |           | Frekans | Yüzde |
|--------|-----------|---------|-------|
| Mevcut | Çok düşük | 11      | 3.5   |
|        | Düşük     | 38      | 12.1  |
|        | Orta      | 247     | 78.7  |
|        | Yüksek    | 13      | 4.1   |
|        | Toplam    | 309     | 98.4  |
| Eksik  |           | 5       | 1.6   |
|        | Toplam    | 5       | 1.6   |
| Toplam |           | 314     | 100.0 |

Tablo 9. Gelir Düzeyi Frekansları

8). Ho: Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri iş yerine ulaşım şekillerine göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri, iş yerine ulaşım şekillerine göre farklılık gösterir.

Karar. F.sig = 0,026<0,05 Ho, kabul, H<sub>1</sub>, red (tablo-38)

Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş tatminleri ile işyerine ulaşım şekilleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Sözü edilen farkın ne şekilde olduğu ise, çoklu karşılaştırmalar tablosuna bakıldığında (tablo-39) toplu taşıma araçlarıyla giden hemşirelere kıyasla servisle yada yürüyerek gidenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Bu verilerden yola çıkarak örneğe katılan hemşireler için iş yerlerine ulaşımın kolaylık derecesine göre iş koşullarından memnuniyet derecelerinin arttığı söylenebilir. Zaten özel hastanelerde çalışan hemşirelerin günde 10-12 saat böylesine sorumluluk duygusu ve dikkat gerektiren bir işte çalışmaktadırlar. Bunun yanı sıra işyerine ulaşım süresi de uzun ve zor koşullarda olursa işe yönelik memnuniyet duygusunun düşeceği ve işyerinde verimliliğin azalacağı açıktır.

9). Ho: Mesleklerini isteyerek seçen hemşirelerle istemiyerek seçen hemşirelerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Mesleklerini isteyerek seçen hemşirelerle istemeyerek seçen hemşirelerin iştatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Karar, T-testi tablosuna bakıldığında sig. (2-tailed) = 0,018 ve 0,017<0,05 olduğundan Ho; Red, H<sub>1</sub>, Kabul (tablo-34)

Yani hemşirelik mesleğini isteyerek seçen hemşirelerle istemiyerek seçen hemşirelerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Grup istatistikleri işlerinden memnuniyet tablosunda (tablo-45) mesleklerini isteyerek seçenlerin işlerinden memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki frekans tablosunda mesleğini isteyerek seçenlerin %74.2 oranla çoğunlukta olduğu görülmektedir.

## İstek

|        |        | Frekans | Yüzde |
|--------|--------|---------|-------|
| Mevcut | Evet   | 234     | 74.5  |
|        | Hayır  | 77      | 24.5  |
|        | Toplam | 311     | 99.0  |
| Eksik  |        | 3       | 1.0   |
|        | Toplam | 3       | 1.0   |
| Toplam |        | 314     | 100.0 |

Tablo 10. Meslek Seçimi Frekansları

10) Ho: Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin işlerinden memnuniyetleri toplam hizmet sürelerine göre farklılık göstermez.

H<sub>1</sub>: Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin işlerinden memnuniyetleri ile toplam hizmet sürelerine göre farklılık gösterir..

Karar F.Sig = 0,920 > 0,05 Ho, Kabul, H<sub>1</sub>, red (tablo-35)

Özel hastanelerde görev yapmakta olan hemşirelerin işgücü devir oranını etkileyen faktörlerin toplamına ilişkin memnuniyet düzeyleri toplam hizmet sürelerine göre farklılık göstermez. Hizmet yıllarını fazla yada az olması memnuniyet derecesini etkilememektedir.

11) Ho: Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin halen çalışmakta oldukları işyerindeki hizmet sürelerine göre iştatmin düzeylerinde anlamlı bir fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin halen çalışmakta oldukları işyerindeki hizmet sürelerine göre iştatmin düzeylerinde anlamlı bir fark vardır.

Karar, F.Sig. 0,134 > 0,05 Ho, kabul, H<sub>1</sub>, red. (tablo-37)

Bu araştırma örneğinde yer alan hemşirelerin halen çalışmakta oldukları işyerindeki hizmet süreleri ile işlerinden memnuniyet düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark yoktur. Bir iş görenin aynı işletmede uzun süre çalışmış olması, işletmeye bağlılık duymasını sağlayacak önemli bir etkidir.

Anket çalışmamıza konu olan hemşirelerin halen çalışmakta oldukları işyerlerindeki çalışma süreleri tablosuna bakıldığında %52.8'inin 0-2 yıldır aynı işyerinde çalışanlar olduğunu, yani yarıdan fazlasının mevcut işyerlerinde en fazla 2 yıl çalışan kişilerden oluştuğunu göstermekte, %70'inin ise 0-4 yıl çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir. Bu da araştırma yapılan hastanelerde hemşirelerin işgücü devir oranlarının yüksek olduğunu diğer taraftan araştırma kapsamındaki hastane hemşirelerinin sık sık değiştiğini göstermektedir.

**Son çalışma süresi**

|        |        | Frekans | Yüzde |
|--------|--------|---------|-------|
| Mevcut | 0-2    | 221     | 70.4  |
|        | 2-4    | 51      | 16.2  |
|        | 4-6    | 22      | 7.0   |
|        | 6-8    | 8       | 2.5   |
|        | 8-10   | 6       | 1.9   |
|        | Toplam | 308     | 98.1  |
| Eksik  |        | 6       | 1.9   |
|        | Toplam | 6       | 1.9   |
| Toplam |        | 314     | 100.0 |

**Tablo 11. Son İşyerinde Çalışma Süresi Frekansları**

12) Ho: Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmin düzeylerinde verim faktörü tercih sıralarına göre anlamlı bir fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmin düzeylerinde verim faktörü tercih sıralarına göre anlamlı bir fark vardır.

Karar, 1s .Sig. 0,007 <0,05 Ho, kabul, H<sub>1</sub>, red. (tablo-39)

Birinci derece verim faktörünü (ücret ve ödüllendirme) birinci seçenlerle üçüncü seçenler, üçüncü seçenlerle dördüncü seçenler arasında fark vardır. Ücret ve ödüllendirmeyi birinci sıraya yerleştirenler, üçüncü sıraya yerleştirenlerle oranla daha

az tatminli, üçüncü sıraya yerleştirenler dördüncü sıraya yerleştirenlerden ise daha fazla tatminlidirler (tablo.40)

Karar- 2 s Sig 0,994>0,05 Ho, red. H<sub>1</sub>, kabul

İkinci derece verim faktörü olan

- iş tanımlarının belirlenmesi
- amir ve doktorların tutumları
- kararlara katılma,

gibi idari faktörleri birinci derece verim faktörü olarak belirleyenlerle diğerleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur (tablo.41)

Karar- 3 Sig 0,016<0,05 Ho, kabul, H<sub>1</sub>, red (tablo.43)

Üçüncü derece verim faktörü olan

- iş yükünün azaltılması,
- iş güvencesinin sağlanması

gibi iş yoğunluğu ile ilgili özellikleri 1. seçenlerle, 3. seçenler, 1.seçenlerle 4.seçenler arasında fark vardır. Bu faktörleri birinci sıraya yerleştirenlerin diğerlerine kıyasla iş tatmini düzeyleri daha yüksektir (tablo.44)

Bu koşullar bir işgörenin önem verdiği verim faktörü tercihinin mevcut durumda iş tatmini düzeyini etkilediğini göstermektedir. Zira insanların işlerinden memnuniyetleri beklentilerinin karşılanmasıyla doğru orantılıdır.

13. Ho: Orta ve büyük ölçekli hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Orta ve büyük ölçekli hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Karar, Bu analiz ile orta ve büyük ölçekli hastane hemşireleri arasında işgücü devrini etkileyen iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Sig (2-tailed)=000<0.05 olduğu için her iki grubun iş tatmin düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. (tablo.46) Grup istatistikleri tablo değeri

büyük ölçekli hastanelerde görev yapan hemşirelerin işlerinden memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. (tablo.45)

İlgili grup istatistikleri tablosuna bakıldığında genel olarak iş tatminini belirleyen faktörlere büyük ölçekli hastanelerde çalışan hemşirelerin görevli olarak daha yüksek puanlar verdikleri, yani bu faktörlere tutumların büyük hastanelerde daha iyi olduğu izlenebilmektedir. Büyük hastanelerde çalışan hemşirelerin işlerinden memnuniyetlerinin daha yüksek olmasının sebepleri, büyük ve itibarlı bir işletmede çalışıyor olmanın sağladığı saygınlık duygusu, yöneticilerin işletmeye ve işgörene yaklaşım şekilleri (daha objektif ve bilimsel), ücret düzeylerinin yüksekliği, sosyal çevrenin etkisi vb. olabilir. Fakat bu etkinin gerçek sebebinin araştırılması için ayrı bir çalışma yapılması gereklidir.

#### 4.9. KİŞİSEL ANALİZLER

##### 4.9.1 Verim Faktörleri Analizi

Anket formunun üçüncü bölümünde açık uçlu olarak herbiri işgörenin verimliliğini arttırmaya yönelik 9 verim faktörü verilmiş ve üç tanesinin önem derecelerine göre sıralanması istenmiştir. Burada amaç hemşirelerin üstlerinden beklentilerini kendilerinin hangi faktörlerle açıkladıkları ve daha verimli çalışabilmeleri için hangi verim faktörünün iyileştirilmesi gerektiğini saptamaktır.

Verilen faktörler ve hemşirelerin faktörlere göre oranları aşağıda verilmiştir.

| Tablo Verim Faktörü        | Ağırlıklı Frekans | Oranı % |
|----------------------------|-------------------|---------|
| Ücret artışı               | 678               | 36,39   |
| İş tanımı                  | 105               | 5,63    |
| Ödül                       | 149               | 7,99    |
| Amir/Doktor tutumu         | 134               | 7,19    |
| İş yükünün azatılması      | 76                | 4,07    |
| İş saatlerinin azaltılması | 253               | 13,58   |
| İş güvencesi               | 224               | 12,02   |
| Kararlara Katılma          | 71                | 3,81    |
| Sosyal haklarda iyileşme   | 173               | 9,28    |

Ağırlıklı frekanslar her bir frekansın önem derecelerine göre sırasıyla 3,2 ve 1 ile çarpılmasıyla elde edilmiştir. Böylece birinci, ikinci ve üçüncü derece verim faktörü tablolarından tek bir sıralama elde edilmiştir (s.112).

Buna göre özel hastanelerde çalışan ve ankete katılan hemşireler verimliliğin artması için ilgili faktörleri aşağıdaki şekilde sıralamaktadırlar.

1. Ücret artışı
2. İş saatlerinin azaltılması
3. İş güvencesinin sağlanması
4. Sosyal haklarda iyileştirme
5. Ödüllendirme
6. Amir ve Doktorların tutumu
7. İş tanımlarının yapılması
8. İş yükünün azaltılması
9. Kararlara katılma

Burada yine diğer analizlerde olduğu gibi ücret artışı birinci sırada karşımıza çıkmaktadır. İkinci sırada çalışma saatlerinin azaltılması faktörü ise gerçekten özel hastanelerde çalışan hemşirelerin diğer meslek gruplarına ve kamu sektöründe çalışan meslektaşlarına oranla fazla çalışıyor olmalarından kaynaklanmaktadır.

İş görenlerin kadın olması iş saatlerinin azaltılmasına olan talebi arttırmaktadır. Daha önce de açıklandığı gibi kadın işgörenler çocuk eğitimi ve ev işlerinden dolayı çalışma saatlerini olabildiğince kısa tutmak eğilimindedirler. Aksi halde kadın işgören ailesi ve işi arasında rol çatışmasına girecek ve bir tercih yapmak zorunda kalacak, ya da bedensel ve ruhsal sağlığı bozulacaktır. Üçüncü sırada iş güvencesinin olmayışı vardır. İş güvencesinin olmayışı, her an işinden atılma düşüncesi çalışanları tedirgin etmekte ve iş tatmin düzeyini düşürmektedir.

#### **4.9.2. Hemşirelerin İşlerinden Ayrılış Sebeplerinin Araştırılması**

Anket formunun üçüncü bölümünde sorulan “son işinizden ayrılış sebebini yazınız” sorusuyla iş yeri değişikliği yaşayan hemşirelerin bu ayrılış sebeplerinin neler olduğu ve hangi sebeplerde yoğunlaşmalar olduğu saptanmaya çalışılmıştır.

Değerlendirme sonuçları şöyledir.

| Ayrılış Sebepleri | Frekans | Oran % |
|-------------------|---------|--------|
| Ücret             | 67      | 33,8   |
| İdari             | 27      | 13,6   |
| Ulaşım/Uzaklık    | 21      | 10,6   |
| Sigorta           | 17      | 8,5    |
| İş yükü           | 16      | 8,0    |
| Doğum ve Çocuk    | 11      | 5,5    |
| Kişisel           | 8       | 4,0    |
| Göç               | 9       | 4,5    |
| Sosyal yaşam      | 3       | 1,5    |
| İş arkadaşları    | 3       | 1,5    |
| Emeklilik         | 6       | 3,0    |
| Diğer             | 11      | 5,5    |
| Toplam            | 198     | 100    |
| Cevapsız          | 116     |        |
| Ankete katılanlar | 314     |        |

Ankete katılanlardan bu soruyu cevapsız bırakan 116 kişi ise henüz iş değişikliği yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara göre hemşirelerin işlerinden ayrılma sebeplerinin başında ücret yetersizliği gelmektedir. Ücreti idari problemler ve ulaşım güçlüğü takip etmektedir. İş yükünün fazlalığı ve çocuk problemi ise sıralamada daha sonra gelmektedir.

Araştırmanın teori kısmında bahsedildiği gibi ücret iş görenin genel olarak işi ve özellikle de işyeri ile ilgili arzu ve düşünceleri içerisinde önemli bir yere sahiptir. Bu doğrultuda işletme ücret politikasını doğru bir biçimde saptayarak istenen sayı ve özellikteki iş göreni bünyesinde tutabilir. Yalnız unutulmaması gereken işletmelerin ücret düzeylerini belirlerken ücret adaletini de gözardı etmemelidirler. Eşit işe eşit ücret ödenmesi hususuna dikkat etmelidirler.

#### 4.9.3. Genel Olarak İş Koşullarından Memnuniyeti Belirleyen Faktörlerin kendi içinde incelenmesi :

İstatistikler tablosundan iş koşullarından memnuniyet derecelerini gösteren faktörler kendi aralarında tek tek incelendiğinde aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır. (Lx; sırasıyla anket formunun ikinci sayfasında yer alan faktörlerin kodları olmak üzere);

İstatistikler

|     | N      |       | Ortalama | Medyan | Mod  |
|-----|--------|-------|----------|--------|------|
|     | Mevcut | Eksik |          |        |      |
| L1  | 309    | 9     | 4.1359   | 4.0000 | 4.00 |
| L2  | 314    | 4     | 3.2962   | 4.0000 | 4.00 |
| L3  | 313    | 5     | 4.2716   | 4.0000 | 4.00 |
| L4  | 313    | 5     | 3.9617   | 4.0000 | 5.00 |
| L5  | 310    | 8     | 4.0194   | 4.0000 | 5.00 |
| L6  | 310    | 8     | 4.1871   | 4.0000 | 5.00 |
| L7  | 314    | 4     | 2.3567   | 2.0000 | 2.00 |
| L8  | 310    | 8     | 3.3290   | 4.0000 | 4.00 |
| L9  | 311    | 7     | 3.5466   | 4.0000 | 4.00 |
| L10 | 311    | 7     | 2.6720   | 2.0000 | 1.00 |
| L11 | 308    | 10    | 2.8701   | 3.0000 | 2.00 |
| L12 | 312    | 6     | 2.6506   | 2.0000 | 2.00 |
| L13 | 313    | 5     | 3.1693   | 3.0000 | 2.00 |
| L14 | 310    | 8     | 1.7258   | 1.5000 | 1.00 |
| L15 | 313    | 5     | 3.8339   | 4.0000 | 4.00 |
| L16 | 281    | 37    | 2.6121   | 3.0000 | 3.00 |
| L17 | 312    | 6     | 3.7885   | 4.0000 | 4.00 |
| L18 | 308    | 10    | 3.7597   | 4.0000 | 4.00 |
| L19 | 311    | 7     | 4.3601   | 5.0000 | 5.00 |
| L20 | 312    | 6     | 2.9455   | 3.0000 | 2.00 |

Tablo 12. Faktör İstatistikleri

L1, Yaptığı işten başarı duygusu hissetme ifadesine verilen ortalama puan 100 üzerinden 82`dir ve hemşireler genel olarak yaptıkları işten başarı duygusu hissedebiliyorlar denebilir.

L2, İş yerine ulaşım kolaylığı analiz edilmiş ve 64 puan elde edilmiştir. Cevaplayıcıların bir kısmının servisle ve kendi arabalarıyla gittiği düşünülürse geriye kalanların verdiği puanların ortalamayı düşürdüğü anlaşılabacaktır. L2 frekans

tablosuna baktığımızda da yarıya yakınının ulaşımın zor olduğu yönünde puanlar verdiği görülmektedir (tablo.L2).

L3, İş arkadaşlarıyla anlaşabilme özelliği genel olarak tüm hemşireler için gayet iyi ve toplam 84 puan elde edilmiştir.

L4, Çalışma saatlerini ankete katılan hemşirelerin %74'ü fazla bulmaktadır.

L5, Terfi imkanlarını hemşirelerin %74'ü kısıtlı bulmaktadır.

L6, İşin stresli olduğuna dair verilen puan 82 ve hemşirelerin çoğunluğunun işlerini stresli buldukları söylenebilir.

L7, Ücret düzeylerinin farklı kuruluşlarda farklı olması konusunda belirlenmiş bir rakam olmadığından doğal olarak ücret düzeylerinin farklı olduğu sonucu elde edilmiştir.

L8, Doktorların hemşireleri ilgilendiren idari kararlarda etkili olması araştırıldığında ise hemşireler hem fikir değiller. Bu soruya ortalama 66 puan verilmiştir. (tablo.L8) Bu konuda hastaneler arası farklılıkların olduğu söylenebilir. Büyük ve orta ölçekli hastaneler arasındaki farklılığı belirtmek için yapılan T-testi tablosunda da ölçeklerine göre doktorların hemşireler üzerinde etkili olma özelliğinin farklı hastanelerde farklı düzeylerde olduğu görülmektedir. Orta ölçekli hastanelerde doktorların daha etkin oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. (tablo.45)

L9, Çalışılan birimde iş yükünü fazla bulma özelliği için 70 puan verilmiştir. Ankete katılan hemşirelerin %58,5' inin iş yükünü fazla buldukları frekans tablosundan anlaşılmaktadır.

L10, Hemşirelerin kararlara katılımı konusunda elde edilen puan 52'dir. Bu durumda genel olarak kararlara katılan oranın çok düşük olduğu düşünülmektedir. Bu konuda orta ve büyük ölçekli hastaneler arasında anlamlı bir fark olmadığı da tesbit edilmiştir.

L11, Sigortasız olarak çalıştırıldıkları deneme sürelerinin uzun tutulması konusunda alınan puan 56'dır. Hemşirelerin yarısı sigortasız deneme sürelerini uzun bulurken, diğer yarısı makul bulabilmektedir. Bu da her hastane için sigortasız çalışma süresinin aynı olmadığını gösterir. Ölçeklerine göre hastaneler arasında farklılık olup olmadığına bakıldığında büyük hastanelerde çalışan hemşirelerin daha pozitif noktada bulundukları gözlenmektedir. (tablo.46)

L12, Çalışma ortamının fiziki koşullarının yeterli olmadığı konusunda 52 puan elde edilmiştir. Yani fiziki koşulların iyi olmadığı fikrine katılma derecesi kararsızlık ölçüsündedir.

L13, Hemşirilerin görevleri olmayan işleri yapmak zorunda kaldıkları konusunda 62 puanla kararsız oldukları gözlenmektedir. Bu özellik hastane ölçeğine göre de anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

L14, Hemşirelerin işlerini monoton bulma dereceleri 34 puanla belirlenmiştir. Hemşireler yaptıkları işleri monoton bulmadıkları konusunda hem fikirdirler.

L15, Hemşirelerin ücret düzeyi puanları 76 olmakla beraber, ücret düzeyini düşük bulanların oranı %68'dir. Frekanslar tablosunda elde edilen bu sonuçla çoğu hastanelerde çalışan hemşirelerin ücretlerini yetersiz buldukları söylenebilir. (tablo.L15)

L16, Hemşire lojmanı koşullarının belirlenmeye çalışıldığı soruda ise 52 puan elde edilmiştir. Kararsızları lojmanı olmayan hastaneler olarak kabul edersek, frekanslar tablosunda geriye kalanların çoğunluğunun lojman koşullarını iyi bulmadıkları sonucu gözlenmektedir. (tablo.L16)

L17, Birden fazla amirin yıpratıcı olduğu konusunda hemşireler 74 puan vermişlerdir. Ankete katılan hemşirelerin %68'inin bu konuda sıkıntılı oldukları saptanmıştır.

L18, Hemşirelerin yaptıkları işlerin düşünsel yeteneklerini kullanmalarına müsait olduğu konusnada 74 puanla genel memnuniyet düzeyinde oldukları anlaşılmaktadır.

L19, Hemşirelerin işlerinden ayrıldıklarında derhal iş bulabilecekleri konusunda kendilerine güvenlerinin hemen hemen tam olduğu söylenebilir. Bu faktörde 86 puanla en yüksek puan elde edilmiştir. Frekanslar tablosunda hemen iş bulabileceğine inananların %86'yı oluşturduğu görülmektedir. (tablo.L19)

L20, Bu kadar zaman ve emek vermeseydim işimi bırakabilirdim, ifadesinin verilmesiyle, halen çalışmakta olan hemşirelerin, bir şekilde zorunluluk vb. Sorunlardan dolayı çalışıyor olabilecekleri düşünülerek çalışıyor olmalarına rağmen, işlerinden ayrılma eğilimleri araştırılmak istenmiştir. Elde edilen puan 58'dir. Frekanslar tablosunun da elde edilen puanı doğrular nitelikte olduğu ve yarısının işden ayrılma eğiliminde olduğu gözlenmiştir. Hastane ölçekleri dikkate alındığında bu kararsızlık tablosunda, büyük ölçekli hastanelerde çalışanların biraz daha iyi konumda oldukları gözlenmektedir. (tablo.L20)

#### 4.10. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş gücü devri analizi sayısal olarak yapılmış, iş gücü devri oranlarının %64.5'lara kadar çıktığı görülmüştür. Hastane kayıtlarından alınan bu rakamın çok dürüstçe olduğunu kabul ettiğimizde dahi işgücü devir oranlarının oldukça yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Hemşirelerin kurumlarından ayrılma oranlarını tesbit ettikten sonra, herbir ayrılan hemşirenin hangi sebepten işten ayrıldığının araştırılması gerekirdi. Fakat ülkemizde henüz işletme kayıtlarında işten ayrılma mülakatları yer almadığından bunu öğrenmek mümkün değildir. Bunun yerine iş değişikliği yaşayan hemşirelerin iş değişikliği yapmalarının sebebi anket formuyla sorulmuş ve sırasıyla ücret, yetersizliği, idari ve ulaşım güçlüğü olarak tesbit edilmiştir. (Bkz.sayfa 71).

Ayrıca geçmişte yapılan bir çok araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak ve özel olarak hemşirelerin hastanelerinden ayrılma sebepleri bir ön araştırmayla belirlenerek, işgörenin işinden memnuniyetini (dolaylı olarak işten ayrılma kararını) da etkileyen faktörler tesbit edilmiştir. Ankete katılan hemşirelerin bu faktörler konusunda toplam tutumları tespit edilmiş ve mevcut durumda iş koşullarından memnuniyet düzeyleri, dolaylı olarak da işten ayrılma eğilimleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Büyük ölçekli hastanelerde çalışan hemşirelerin iş koşullarından memnuniyet düzeyleri orta ölçekli hastanelerde çalışanlara kıyasla daha yüksek çıkmıştır.

Anket sonuçlarının sergilediği tablodan genel olarak şu sonuçlar çıkmaktadır.

1. Çalışmakta olan hemşirelerin çoğunluğu çok genç ve çocuksuz hemşirelerden oluşmaktadır. Halen çalışmakta olan hemşirelerin büyük çoğunluğu mesleğinin ilk yıllarında bekar hemşirelerden oluşmaktadır. Bu durum hemşirelik mesleğinin bir kadın mesleği olmasıyla yani cinsiyet unsuruyla ilişkilidir. Okulunu yeni bitiren, mesleğinin ilk yıllarında olan hemşirelerin hemen hemen tamamı çalışırken, ileriki yıllarda evlilik bağları, aile ve çocuk sorumluluğunun üstlenilmesiyle iş hayatından geçici yada tamamen kopmalar yaşanmaktadır.

Yine cinsiyetle ilgili diğer bir etkili durum da erkeklerin ailelerini geçindirmek zorunda olduklarını düşündüklerinden evlilikle birlikte işden ayrılma eğilimlerinin azalmasına karşılık kadınlar evlendikten sonra ev geçindirme sorumluluğunu üzerlerinden atmış kabul ediliyorlar. Bu toplumumuzun sosyo-kültürel yapısıyla da yakından ilgilidir. Çocuk yükünü son derece ağırlaştırmaktadır. Bu noktada devreye hemşirelerin aldığı ücret de girmektedir. Kreş ve servisi olmayan kuruluşlarda, ücret düzeyinin de yetersiz olmasıyla, iş yaşamına devam etmeyi anlamlı görmeyen kişiler iş hayatından kopmayı tercih etmektedirler.

2. Gelir düzeyi ve iş tatmini doğru orantılı olarak birbirleriyle ilişkilidir. Gelir düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyi artmaktadır. Frekanslar tablosuna bakıldığında, hemşirelik mesleğini yapan kişilerin büyük çoğunluğunun, orta ve düşük gelir düzeyine sahip kişilerden oluştuğu görülmektedir. (tablo-30).

İnsanların ihtiyaçlarını karşılayabilmelerinin her konuda memnuniyetlerini yani psikolojilerini etkilediği bilinen bir gerçektir. Fakat burada konunun diğer bir yönü de hemşirelik mesleğini seçen kişilerin sosyo-kültürel özellikleriyle ilgili olmasıdır. Günümüzde dahi ekonomik koşulların hazırladığı nedenlerden dolayı hemşirelik kısa yoldan meslek sahibi olmak ve gelir elde etmek için tercih edilen bir meslektir. Bundan dolayı çoğunlukla gelir düzeyi düşük kişiler tarafından tercih edilmektedir. Bu kişiler ise hemşireliği bilinçli olarak, severek değil ancak para kazanma aracı olarak yapmaktadırlar.

Yakın zamana kadar hemşirelik orta okuldan sonra 14-15 yaşlarında ve psikolojik gelişimini tamamlamamış kişiler tarafından tercih edilmekteydi. Bu da başka bir çok mahsurlarının yanında bilinçli tercih yapılmamasından dolayı, iş tatmini düzeyini de düşürmektedir.

3. İş yerine ulaşım zorluğu iştatminini etkilmektedir. Ankete katılan hemşirelerin işlerine servis ile yada yakın olduğunda yürüyerek gidenlerin iş tatmin düzeyleri toplu taşıma araçları kullananlara oranla yüksek olduğu belirlenmiştir.

Özel hastanelerde çalışan hemşireler günde 10-12 saat ve nöbet usulü çalışmaktadırlar. Dolayısıyla günün büyük bir bölümünü sürekli dikkat isteyen, tempolu bir işde çalıştıktan sonra bir servislerinin olmayışı, çalışma koşullarını ağırlaştırmaktadır.

Hemşireliğin kadın mesleği olması burada da rol oynamaktadır. İşten çıktıktan sonra işgöreni bekleyen evine ve çocuklarına ait sorumluluklar da kadını beklemektedir.

Bu nedenlerden dolayı hemşireler İstanbul'un problemli trafik ortamında zaman harcamak yerine, iş yeri servislerinin olmasını istemektedirler. Böylelikle iş koşullarından memnuniyetleri ve verimlilikleri artacaktır.

4. Hemşirelerin çalıştıkları departmanların iştatminlerini etkilediği tesbit edilmiştir. İş tatmini düzeyinin yüksek olduğu departmanların ise, ameliyathane, doğumhane ve acil olduğu gözlenmiştir. Bu departmanların ortak özelliklerinin ise, yapılan işin sonucunu kısa sürede görmeyi sağlayan ve branşlaşmış, dolayısıyla kurum içinde itibar farklılığı olan departmanlar olduğu gözlenmiştir. Yine ameliyathane de çalışanların prim usulü çalıştığından ücret düzeyleri yüksek olmakta, doğumhane de çalışanlar mutlu bir olayı çevresindekilerle paylaşmaktalar, acilde çalışanlar ise en kritik dönemde doğru karar verebilme ve hastaya zamanında yardım etmenin hazzını yaşayabilmektedirler. Yani kendi bilgi ve becerilerini en iyi şekilde sergileme fırsatına sahiptirler.

5. Öğrenim düzeyi ile memnuniyet derecesinin ters yönde geliştiği saptanmıştır. Bu da hemşirelik eğitimi alan kişilerin eğitim seviyelerinin yükselmesiyle, istedikleri statüye ulaşamadıklarına işaret eder. Yüksek okul eğitimi alan kişiler öğrenimleri süresince oldukça iyi düzeyde bilgi aldıkları halde, işe kabulleri sırasında hastane yönetimi buna pek önem vermediğinden, bilgilerini kullanabilecekleri departmanlara değil, boş olan bölümlere yerleştirilmektedirler. Bu nedenle öğrenim düzeyi yükseldikçe beklenenin aksine, iş tatmini düzeyi düşmektedir.

6. Halen çalışmakta olan hemşirelerin toplam hizmet sürelerinin ve kurumlarında çalıştıkları hizmet sürelerinin kısa olduğu, büyük çoğunluğunun ilk 4 yıl içinde yer aldığı görülmektedir.

İşletmede hizmet süresinin kısa olması, iş gücü devrinin yüksek olduğunu işgörenlerin sık sık iş değiştirmekte olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda iş gücü devrinin yüksek olduğuna da işaret eder.

Oysa işletmeler de geçmişleri kısa olan işgörenler işletmeyi terk etmekte fazla tereddüt göstermeyeceklerdir. Yüksek işgücü devri ise maliyetlerinin yanısıra verilen hizmetin kalitesini de etkilemektedir.

7. Orta ve büyük ölçekli hastanelerde çalışan hemşirelerin tatmin düzeylerinin büyük ölçekli hastaneler lehine yükseldiği saptanmıştır.

Büyük ölçekli hastanelerde iş gücünü tutmakta etkili olabilecek kreş, lojman, servis, terfi imkanları söz konusu iken orta ölçekli hastanelerin bir çoğunda bu özellikler henüz yoktur.

Büyük ölçekli hastanelerin çoğunluğu tanınmış ve itibar görmüş, hastaneler özelliğindedirler ve yönetim kadrolarında sahiplerin etkin olmasından çok yönetim bilgisine sahip yöneticilerin yer aldığı yada kurmayların olduğu izlenmektedir. (International Hospital ve Amerikan Hastanesinde olduğu gibi).

Tüm bu etkiler büyük hastanelerde çalışan hemşirelerin tatmin düzeylerini diğerlerine oranla farklılaştırmıştır.

- Bu sonuçların sergilediği tabloya göre getirilebilecek öneriler şöyle sıralanabilir;

1. Departmanlar arası iş tatmini farkını düzeltmek için, zaman zaman diğer departmanların yaptığı işler konusunda hizmet içi eğitim verilmeli, hemşirelerin kendilerini daima mesleki açıdan yeterli görmeleri sağlanmalıdır.

2. Hemşirelik müdürlüğü olmayan hastanelerde hemşirelik müdürlüğü departmanı oluşturulmalı. Hemşirelerin idari olarak başhekiye bağlılıkları engellenmelidir. Hemşireleri ilgilendiren tüm konularda hemşirelik müdürlüğü tepe yönetimine bağlı olarak hizmet vermelidir.

3. Hemşirelik müdürlüğü, hemşireleri ilgilendiren kararlar alırken, her departmandan seçilen hemşire temsilcilerinin de fikirlerini almalı, böylece hemşirelerin kararlara katılımı sağlanmalıdır.

4. Hemşirelerin gözetimini yapan süpervisor konumundaki hemşireler, diğerleri üzerinde sert bir tutum izlememelidir.

Yöneticiler hemşirelere görevlerini nasıl yaptıkları konusunda izlenimlerini zaman zaman bildirmeli, gerektiğinde taktir etmelidirler. Eleştiri yapılması gerektiğinde, kişinin şahsına yönelik değil, yaptığı işe yönelik eleştiriler yapılmalıdır. Böylece moral bozucu olmaktan kaçınılmış olacaktır.

5. Çalışma saatleri uygun bölümlerde günde 8 saate indirilmeli, vardiya sistemi uygulanmalıdır. Yapılan işin gereği, örneğin yoğun bakım gibi bölümlerde bu yapılamıyorsa hemşirelerin hasta bakımına adaptasyonu açısından sakıncalı görülüyorsa, haftalık çalışma günleri azaltılmalı ve tüm haftaya serpiştirilmelidir. Böylece yorgunluk azaltılacak, dikkat ve verim arttırılacaktır.

6. Hemşirelerin ücret düzeyleri iyileştirilmelidir. Özel hastanede çalışan hemşirelerin günde 10-12 saat çalışırken, bir çoğu ancak kamu kuruluşlarında günde 8 saat çalışan meslektaşları kadar maaş alabilmektedir. Oysa araştırma sonuçları, ücretin mesleki verimliliği ve tatmin düzeyini etkileyen en önemli faktör olduğunu bir kez daha ortaya koymuştur.

7. Hemşirelerin sosyal olanakları genişletilmeli, kreş, lojman, servis gibi sosyal tesisler hemşirelerin ihtiyaçları doğrultusunda bulundurulmalıdır. Böylelikle

hemşireler çocuk bakımı, kalacak yer sorunu ve ulaşım zorluğu yüzünden işlerinden ayrılmayacaklardır, ki bu özellikler bir çok ayrılma nedenlerinin en önemlilerindendir.

8. Hemşirelik eğitimi konusunda belli bir standardizasyona gidilmelidir. Böylece görevinin zor yönlerinin bilincinde olan hemşirelerle, hemşirelik mesleğinin saygınlığı ve kalitesi yükseltilmelidir.

9. Hemşirelerin sahip olduğu bilgi ve eğitim düzeyleri belirlenerek maksimum yararlanma yoluna gidilmeli, kişiye yeteneklerini gösterebilme fırsatı verilmelidir.

10. Deneme süresi gereğinden uzun tutulmamalı, ve hemşirenin ilk işe girdiği günden itibaren sigortası yapılmalıdır. Aksi halde daha ilk zamanlarda iş yerine ve yöneticilerine güvensizlik duygusu gelişecek ve kuruma bağlılığı, verimliliği negatif yönde etkileyecektir.

11. Hemşirelik mesleğinin özelliği gereği terfi imkanları pek fazla olmadığından, terfi yerine ödüllendirme ve takdir mekanizmaları kullanılarak, işlerine bağlılıkları arttırılmalıdır. Zaman zaman bu konuda jestler yapılarak hemşirelere moral verilmeli, önemsendikleri hissettirilmelidir. (Hemşireler gününde ve yılın belli dönemlerinde kutlama ve benzeri etkinlikler düzenlemek gibi...)

12. Hastane yöneticileri, sistemin etkinliğini arttırmak için yönetici bilgisine sahip kişilerden oluşturulmalıdır. Yönetim bilgisinin ayrı bir bilim dalı olduğu kabul edilmeli ve yönetim bu kişilere verilmelidir.

13. Özel hastane sayılarının hızla artmakla olduğu günümüzde kalitenin yükseltilmesi için toplam kalite çalışmaları yapılmalıdır. Bu çalışmalarda hemşirelerin de payı olacağından iş tatmini düzeyi yükseltilirken, hemşirelik mesleğinin saygınlığı da artacaktır.

Sonuçta bu ankete katılan özel hastanelerde çalışan hemşirelerin genel olarak işgücü devir oranlarının yüksek olduğu ve bunu etkileyen başlıca faktörlerin, ücret, ulaşım,

iş saatlerinin uzunluğu, sosyal imkanların yetersizliği gibi faktörler olduğu saptanmıştır.

Bu problemlerin zaman içinde çözümü ise, öncelikle tepe yönetiminin yönetim anlayışına bağlıdır. Bu nedenle özel hastane yöneticileri yönetim bilgilerini yenilemeli objektif ve bilimsel yönetim anlayışı tercih edilmelidir. Böylece problemlere en rasyonel çözümler bulmak kolaylaşacak, çalışanların iş tatmini düzeyleri ve dolayısıyla verimlilikleri artacak hasta bakımı kalitesi yükselecektir.



## Hastane Ölçeği

|        |               | Frekans | Yüzde |
|--------|---------------|---------|-------|
| Mevcut | Büyük Hastane | 231     | 73.6  |
|        | Küçük Hastane | 83      | 26.4  |
|        | Toplam        | 314     | 100.0 |
| Toplam |               | 314     | 100.0 |

Tablo-13. Hastane Ölçekleri

## Yaş

|        |            | Frekans | Yüzde |
|--------|------------|---------|-------|
| Mevcut | 18-23      | 151     | 48.1  |
|        | 24-29      | 87      | 27.7  |
|        | 30-35      | 38      | 12.1  |
|        | 36 ve üstü | 37      | 11.8  |
|        | Total      | 313     | 99.7  |
| Eksik  |            | 1       | .3    |
|        | Toplam     | 1       | .3    |
| Toplam |            | 314     | 100.0 |

Tablo-14. Yaş Grupları Frekansları

## Departman

|        |              | Frekans | Yüzde |
|--------|--------------|---------|-------|
| Mevcut | Ameliyathane | 37      | 11.8  |
|        | Bebek Odası  | 18      | 5.7   |
|        | Acil         | 26      | 8.3   |
|        | Doğumhane    | 19      | 6.1   |
|        | Servis       | 130     | 41.4  |
|        | Poliklinik   | 14      | 4.5   |
|        | Diğer        | 70      | 22.3  |
|        | Toplam       | 314     | 100.0 |
| Toplam |              | 314     | 100.0 |

Tablo-15. Çalışılan Departmanlar

## Yaşanılan Yer

|        |         | Frekans | Yüzde |
|--------|---------|---------|-------|
| Mevcut | Akraba  | 26      | 8.3   |
|        | Aile    | 182     | 58.0  |
|        | Lojman  | 50      | 15.9  |
|        | Arkadaş | 31      | 9.9   |
|        | Yalnız  | 25      | 8.0   |
|        | Toplam  | 314     | 100.0 |
| Toplam |         | 314     | 100.0 |

Tablo-16. Yaşanılan Yer Frekansları

## Vasıta

|         |               | Frekans | Yüzde |
|---------|---------------|---------|-------|
| Mevcut  | Kişisel araba | 28      | 8.9   |
|         | Servis        | 84      | 26.8  |
|         | Toplu taşıma  | 132     | 42.0  |
|         | Yürüyerek     | 63      | 20.1  |
|         | Toplam        | 307     | 97.8  |
| Eksik   |               | 7       | 2.2   |
|         | Toplam        | 7       | 2.2   |
| Toplama |               | 314     | 100.0 |

Tablo-17. Ulaşımında Kullanılan Vasıta Frekansları

## Çoklu Karşılaştırma

LSD

| (I) Departman | (J) Departman | Ortalama Farkı(I-J) | Std. Hata | Sig. | 95% Güven Aralığı |           |
|---------------|---------------|---------------------|-----------|------|-------------------|-----------|
|               |               |                     |           |      | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| Ameliyathane  | Bebek Odası   | 6.4219*             | 2.468     | .010 | 1.5653            | 11.2785   |
|               | Acil          | -.3046              | 2.198     | .890 | -4.6294           | 4.0203    |
|               | Doğumhane     | -.5576              | 2.424     | .818 | -5.3275           | 4.2123    |
|               | Servis        | 3.4493*             | 1.600     | .032 | .3002             | 6.5983    |
|               | Poliklinik    | 1.8108              | 2.695     | .502 | -3.4921           | 7.1137    |
|               | Diğer         | 2.3965              | 1.746     | .171 | -1.0385           | 5.8316    |
| Bebek Odası   | Ameliyathane  | -6.4219*            | 2.468     | .010 | -11.2785          | -1.5653   |
|               | Acil          | -6.7265*            | 2.633     | .011 | -11.9085          | -1.5445   |
|               | Doğumhane     | -6.9795*            | 2.825     | .014 | -12.5383          | -1.4208   |
|               | Servis        | -2.9726             | 2.160     | .170 | -7.2229           | 1.2776    |
|               | Poliklinik    | -4.6111             | 3.061     | .133 | -10.6334          | 1.4112    |
|               | Diğer         | -4.0254             | 2.270     | .077 | -8.4917           | .4409     |
| Acil          | Ameliyathane  | .3046               | 2.198     | .890 | -4.0203           | 4.6294    |
|               | Bebek Odası   | 6.7265*             | 2.633     | .011 | 1.5445            | 11.9085   |
|               | Doğumhane     | -.2530              | 2.592     | .922 | -5.3538           | 4.8477    |
|               | Servis        | 3.7538*             | 1.845     | .043 | .1231             | 7.3846    |
|               | Poliklinik    | 2.1154              | 2.847     | .458 | -3.4870           | 7.7177    |
|               | Diğer         | 2.7011              | 1.973     | .172 | -1.1803           | 6.5825    |
| Doğumhane     | Ameliyathane  | .5576               | 2.424     | .818 | -4.2123           | 5.3275    |
|               | Bebek Odası   | 6.9795*             | 2.825     | .014 | 1.4208            | 12.5383   |
|               | Acil          | .2530               | 2.592     | .922 | -4.8477           | 5.3538    |
|               | Servis        | 4.0069              | 2.109     | .058 | -.1439            | 8.1577    |
|               | Poliklinik    | 2.3684              | 3.025     | .434 | -3.5842           | 8.3210    |
|               | Diğer         | 2.9541              | 2.222     | .185 | -1.4177           | 7.3259    |
| Servis        | Ameliyathane  | -3.4493*            | 1.600     | .032 | -6.5983           | -.3002    |
|               | Bebek Odası   | 2.9726              | 2.160     | .170 | -1.2776           | 7.2229    |
|               | Acil          | -3.7538*            | 1.845     | .043 | -7.3846           | -.1231    |
|               | Doğumhane     | -4.0069             | 2.109     | .058 | -8.1577           | -.1439    |
|               | Poliklinik    | -1.6385             | 2.416     | .498 | -6.3922           | 3.1153    |
|               | Diğer         | -1.0527             | 1.273     | .409 | -3.5582           | 1.4527    |
| Poliklinik    | Ameliyathane  | -1.8108             | 2.695     | .502 | -7.1137           | 3.4921    |
|               | Bebek Odası   | 4.6111              | 3.061     | .133 | -1.4112           | 10.6334   |
|               | Acil          | -2.1154             | 2.847     | .458 | -7.7177           | 3.4870    |
|               | Doğumhane     | -2.3684             | 3.025     | .434 | -8.3210           | 3.5842    |
|               | Servis        | 1.6385              | 2.416     | .498 | -3.1153           | 6.3922    |
|               | Diğer         | .5857               | 2.515     | .816 | -4.3621           | 5.5336    |
| Diğer         | Ameliyathane  | -2.3965             | 1.746     | .171 | -5.8316           | 1.0385    |
|               | Bebek Odası   | 4.0254              | 2.270     | .077 | -.4409            | 8.4917    |
|               | Acil          | -2.7011             | 1.973     | .172 | -6.5825           | 1.1803    |
|               | Doğumhane     | -2.9541             | 2.222     | .185 | -7.3259           | 1.4177    |
|               | Servis        | 1.0527              | 1.273     | .409 | -1.4527           | 3.5582    |
|               | Poliklinik    | -.5857              | 2.515     | .816 | -5.5336           | 4.3621    |

\*. Ortalamalar farkı .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo-18. Departmanlara göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu

|      |           |              | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | Ortalama için 95% Güven Aralığı |           | min   |
|------|-----------|--------------|-----|----------|------------|-----------|---------------------------------|-----------|-------|
|      |           |              |     |          |            |           | Alt Sınır                       | Üst Sınır |       |
| VAR1 | Departman | Ameliyathane | 37  | 61.8108  | 6.9396     | 1.1409    | 59.4970                         | 64.1246   | 45.00 |
|      |           | Bebek Odası  | 18  | 55.3889  | 9.8108     | 2.3124    | 50.5101                         | 60.2677   | 42.00 |
|      |           | Acil         | 26  | 62.1154  | 8.9413     | 1.7535    | 58.5039                         | 65.7268   | 37.00 |
|      |           | Doğumhane    | 19  | 62.3684  | 9.4705     | 2.1727    | 57.8038                         | 66.9330   | 44.00 |
|      |           | Servis       | 130 | 58.3615  | 8.1593     | .7156     | 56.9457                         | 59.7774   | 37.00 |
|      |           | Poliklinik   | 14  | 60.0000  | 8.1051     | 2.1662    | 55.3203                         | 64.6797   | 45.00 |
|      |           | Diğer        | 70  | 59.4143  | 9.4952     | 1.1349    | 57.1502                         | 61.6783   | 43.00 |
|      |           | Total        | 314 | 59.4586  | 8.6932     | .4906     | 58.4933                         | 60.4239   | 37.00 |

|      |           |              | max   |
|------|-----------|--------------|-------|
| VAR1 | Departman | Ameliyathane | 75.00 |
|      |           | Bebek Odası  | 76.00 |
|      |           | Acil         | 78.00 |
|      |           | Doğumhane    | 82.00 |
|      |           | Servis       | 79.00 |
|      |           | Poliklinik   | 73.00 |
|      |           | Diğer        | 83.00 |
|      |           | Total        | 83.00 |

## Varyansların Türdeşliği Testi

|      | Levene İstatistiği | df1 | df2 | Sig. |
|------|--------------------|-----|-----|------|
| VAR1 | 1.402              | 6   | 307 | .214 |

|      |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Karesi | F     | Sig. |
|------|---------------|-----------------|-----|-----------------|-------|------|
| VAR1 | Grup içi      | 1007.940        | 6   | 167.990         | 2.277 | .036 |
|      | Gruplar arası | 22646.0         | 307 | 73.766          |       |      |
|      | Total         | 23654.0         | 313 |                 |       |      |

Tablo-19. Departmanlara göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi

|      |                |             | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | Ortalama için %95 Güven Aralığı |           | min  |
|------|----------------|-------------|-----|----------|------------|-----------|---------------------------------|-----------|------|
|      |                |             |     |          |            |           | Alt Sınır                       | Üst Sınır |      |
| VAR1 | Öğrenim Durumu | Sağlık M.L. | 150 | 59.5400  | 9.0906     | .7422     | 58.0733                         | 61.0067   | 37.0 |
|      |                | Ön Lisans   | 113 | 59.6991  | 8.4599     | .7958     | 58.1223                         | 61.2760   | 40.0 |
|      |                | Lisans      | 38  | 59.4211  | 8.6043     | 1.3958    | 56.5929                         | 62.2492   | 44.0 |
|      |                | Yüksek      | 11  | 55.4545  | 4.8860     | 1.4732    | 52.1721                         | 58.7370   | 48.0 |
|      |                | Total       | 312 | 59.4391  | 8.6910     | .4920     | 58.4710                         | 60.4072   | 37.0 |

|      |                |             | max  |
|------|----------------|-------------|------|
| VAR1 | Öğrenim Durumu | Sağlık M.L. | 83.0 |
|      |                | Ön Lisans   | 82.0 |
|      |                | Lisans      | 77.0 |
|      |                | Yüksek      | 65.0 |
|      |                | Total       | 83.0 |

Varyansların Türdeşliği Testi

|      | Levene İstatistiği | df1 | df2 | Sig. |
|------|--------------------|-----|-----|------|
| VAR1 | 1.607              | 3   | 308 | .188 |

|      |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Karesi | F    | Sig. |
|------|---------------|-----------------|-----|-----------------|------|------|
| VAR1 | Gruplar Arası | 183.823         | 3   | 61.274          | .810 | .489 |
|      | Grup İçi      | 23307.0         | 308 | 75.672          |      |      |
|      | Toplam        | 23490.8         | 311 |                 |      |      |

Tablo-20. Öğrenim durumlarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi

Çoklu Karşılaştırma

LSD

| (I) Öğrenim Durumu | (J) Öğrenim Durumu | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | Sig. | 95% Güven Aralığı |           |
|--------------------|--------------------|----------------------|-----------|------|-------------------|-----------|
|                    |                    |                      |           |      | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| Sağlık M.L.        | Ön Lisans          | -.1591               | 1.084     | .883 | -2.2913           | 1.9730    |
|                    | Lisans             | .1189                | 1.580     | .940 | -2.9897           | 3.2276    |
|                    | Yüksek             | 4.0855               | 2.717     | .134 | -1.2614           | 9.4323    |
| Ön Lisans          | Sağlık M.L.        | .1591                | 1.084     | .883 | -1.9730           | 2.2913    |
|                    | Lisans             | .2781                | 1.631     | .865 | -2.9318           | 3.4879    |
|                    | Yüksek             | 4.2446               | 2.748     | .123 | -1.1617           | 9.6509    |
| Lisans             | Sağlık M.L.        | -.1189               | 1.580     | .940 | -3.2276           | 2.9897    |
|                    | Ön Lisans          | -.2781               | 1.631     | .865 | -3.4879           | 2.9318    |
|                    | Yüksek             | 3.9665               | 2.978     | .184 | -1.8940           | 9.8270    |
| Yüksek             | Sağlık M.L.        | -4.0855              | 2.717     | .134 | -9.4323           | 1.2614    |
|                    | Ön Lisans          | -4.2446              | 2.748     | .123 | -9.6509           | 1.1617    |
|                    | Lisans             | -3.9665              | 2.978     | .184 | -9.8270           | 1.8940    |

Tablo-21. Öğrenim durumlarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu

|      |     |            | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | Ortalama için 95% Güven Aralığı |           | min   | max   |
|------|-----|------------|-----|----------|------------|-----------|---------------------------------|-----------|-------|-------|
|      |     |            |     |          |            |           | Alt Sınır                       | Üst Sınır |       |       |
| VAR1 | Yaş | 18-23      | 151 | 59.5894  | 8.5247     | .6937     | 58.2187                         | 60.9601   | 40.00 | 82.00 |
|      |     | 24-29      | 87  | 58.4138  | 8.4338     | .9042     | 56.6163                         | 60.2113   | 37.00 | 77.00 |
|      |     | 30-35      | 38  | 60.3158  | 9.2535     | 1.5011    | 57.2742                         | 63.3573   | 37.00 | 78.00 |
|      |     | 36 ve üstü | 37  | 60.5135  | 9.5761     | 1.5743    | 57.3207                         | 63.7063   | 39.00 | 83.00 |
|      |     | Total      | 313 | 59.4601  | 8.7071     | .4922     | 58.4917                         | 60.4284   | 37.00 | 83.00 |

Varyansların Türdeşliği Testi

|      | Levene İstatistiği | df1 | df2 | Sig. |
|------|--------------------|-----|-----|------|
| VAR1 | .486               | 3   | 309 | .692 |

|      |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Karesi | F    | Sig. |
|------|---------------|-----------------|-----|-----------------|------|------|
| VAR1 | Gruplar Arası | 166.651         | 3   | 55.550          | .731 | .534 |
|      | Grup İçi      | 23487.1         | 309 | 76.010          |      |      |
|      | Toplam        | 23653.8         | 312 |                 |      |      |

Tablo-22. Yaş gruplarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi  
Çoklu Karşılaştırma

LSD

| (I) Yaş    | (J) Yaş    | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | Sig. | 95% Güven Aralığı |           |
|------------|------------|----------------------|-----------|------|-------------------|-----------|
|            |            |                      |           |      | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| 18-23      | 24-29      | 1.1756               | 1.173     | .317 | -1.1334           | 3.4846    |
|            | 30-35      | -.7264               | 1.582     | .647 | -3.8398           | 2.3870    |
|            | 36 ve üstü | -.9241               | 1.599     | .564 | -4.0710           | 2.2228    |
| 24-29      | 18-23      | -1.1756              | 1.173     | .317 | -3.4846           | 1.1334    |
|            | 30-35      | -1.9020              | 1.695     | .263 | -5.2377           | 1.4337    |
|            | 36 ve üstü | -2.0997              | 1.711     | .221 | -5.4667           | 1.2672    |
| 30-35      | 18-23      | .7264                | 1.582     | .647 | -2.3870           | 3.8398    |
|            | 24-29      | 1.9020               | 1.695     | .263 | -1.4337           | 5.2377    |
|            | 36 ve üstü | -.1977               | 2.014     | .922 | -4.1598           | 3.7644    |
| 36 ve üstü | 18-23      | .9241                | 1.599     | .564 | -2.2228           | 4.0710    |
|            | 24-29      | 2.0997               | 1.711     | .221 | -1.2672           | 5.4667    |
|            | 30-35      | .1977                | 2.014     | .922 | -3.7644           | 4.1598    |

Tablo-23. Yaş gruplarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu

|      |              |       | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | Ortalama için 95% Güven Aralığı |           | min   | max   |
|------|--------------|-------|-----|----------|------------|-----------|---------------------------------|-----------|-------|-------|
|      |              |       |     |          |            |           | Alt Sınır                       | Üst Sınır |       |       |
| VAR1 | Medeni Durum | Bekar | 214 | 59.4065  | 8.2204     | .5619     | 58.2989                         | 60.5142   | 37.00 | 82.00 |
|      |              | Evli  | 89  | 59.8652  | 9.7050     | 1.0287    | 57.8208                         | 61.9095   | 37.00 | 83.00 |
|      |              | Diğer | 11  | 57.1818  | 9.4849     | 2.8598    | 50.8098                         | 63.5539   | 45.00 | 71.00 |
|      |              | Total | 314 | 59.4586  | 8.6932     | .4906     | 58.4933                         | 60.4239   | 37.00 | 83.00 |

Varyansların Türdeşliği Testi

|      | Levene İstatistiği | df1 | df2 | Sig. |
|------|--------------------|-----|-----|------|
| VAR1 | 3.963              | 2   | 311 | .020 |

|      |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Karesi | F    | Sig. |
|------|---------------|-----------------|-----|-----------------|------|------|
| VAR1 | Gruplar Arası | 72.313          | 2   | 36.156          | .477 | .621 |
|      | Grup İçi      | 23581.6         | 311 | 75.825          |      |      |
|      | Toplam        | 23654.0         | 313 |                 |      |      |

Tablo-24. Medeni durumlarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi

Çoklu Karşılaştırma

LSD

| (I) Medeni Durum | (J) Medeni Durum | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | Sig. | 95% Güven Aralığı |           |
|------------------|------------------|----------------------|-----------|------|-------------------|-----------|
|                  |                  |                      |           |      | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| Bekar            | Evli             | -.4586               | 1.098     | .677 | -2.6197           | 1.7024    |
|                  | Diğer            | 2.2247               | 2.692     | .409 | -3.0724           | 7.5218    |
| Evli             | Bekar            | .4586                | 1.098     | .677 | -1.7024           | 2.6197    |
|                  | Diğer            | 2.6834               | 2.783     | .336 | -2.7926           | 8.1593    |
| Diğer            | Bekar            | -2.2247              | 2.692     | .409 | -7.5218           | 3.0724    |
|                  | Evli             | -2.6834              | 2.783     | .336 | -8.1593           | 2.7926    |

Tablo-25. Medeni durumlarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu

|      |       |       | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | Ortalama için 95% Güven Aralığı |           | min   | max   |
|------|-------|-------|-----|----------|------------|-----------|---------------------------------|-----------|-------|-------|
|      |       |       |     |          |            |           | Alt Sınır                       | Üst Sınır |       |       |
| VAR1 | KIDS1 | 1.00  | 239 | 59.4184  | 8.6840     | .5617     | 58.3118                         | 60.5250   | 37.00 | 83.00 |
|      |       | 2.00  | 37  | 59.0270  | 8.1904     | 1.3465    | 56.2962                         | 61.7578   | 42.00 | 75.00 |
|      |       | 3.00  | 38  | 60.1316  | 9.3957     | 1.5242    | 57.0433                         | 63.2199   | 37.00 | 78.00 |
|      |       | Total | 314 | 59.4586  | 8.6932     | .4906     | 58.4933                         | 60.4239   | 37.00 | 83.00 |

## Varyansların Türdeşliği Testi

|      | Levene İstatistiği | df1 | df2 | Sig. |
|------|--------------------|-----|-----|------|
| VAR1 | .511               | 2   | 311 | .600 |

|      |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Karesi | F    | Sig. |
|------|---------------|-----------------|-----|-----------------|------|------|
| VAR1 | Gruplar Arası | 24.488          | 2   | 12.244          | .161 | .851 |
|      | Grup İçi      | 23629.5         | 311 | 75.979          |      |      |
|      | Toplam        | 23654.0         | 313 |                 |      |      |

Tablo-26. Çocuk sayılarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi  
Çoklu Karşılaştırma

## LSD

| (I) KIDS1 | (J) KIDS1 | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | Sig. | 95% Güven Aralığı |           |
|-----------|-----------|----------------------|-----------|------|-------------------|-----------|
|           |           |                      |           |      | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| 1.00      | 2.00      | .3914                | 1.540     | .800 | -2.6386           | 3.4214    |
|           | 3.00      | -.7132               | 1.522     | .640 | -3.7084           | 2.2821    |
| 2.00      | 1.00      | -.3914               | 1.540     | .800 | -3.4214           | 2.6386    |
|           | 3.00      | -1.1046              | 2.013     | .584 | -5.0657           | 2.8566    |
| 3.00      | 1.00      | .7132                | 1.522     | .640 | -2.2821           | 3.7084    |
|           | 2.00      | 1.1046               | 2.013     | .584 | -2.8566           | 5.0657    |

Tablo-27. Çocuk sayılarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu

|      |               |         | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | Ortalama için 95% Güven Aralığı |           | min  | max  |
|------|---------------|---------|-----|----------|------------|-----------|---------------------------------|-----------|------|------|
|      |               |         |     |          |            |           | Alt Sınır                       | Üst Sınır |      |      |
| VAR1 | Yaşanılan Yer | Akraba  | 26  | 58.1923  | 9.0951     | 1.7837    | 54.5187                         | 61.8659   | 39.0 | 76.0 |
|      |               | Aile    | 182 | 59.8297  | 8.8909     | .6590     | 58.5293                         | 61.1301   | 37.0 | 83.0 |
|      |               | Lojman  | 50  | 59.2600  | 7.7954     | 1.1024    | 57.0446                         | 61.4754   | 37.0 | 77.0 |
|      |               | Arkadaş | 31  | 60.3871  | 10.0089    | 1.7977    | 56.7158                         | 64.0584   | 43.0 | 78.0 |
|      |               | Yalnız  | 25  | 57.3200  | 6.7251     | 1.3450    | 54.5440                         | 60.0960   | 45.0 | 71.0 |
|      |               | Total   | 314 | 59.4586  | 8.6932     | .4906     | 58.4933                         | 60.4239   | 37.0 | 83.0 |

## Varyansların Türdeşliği Testi

|      | Levene İstatistiği | df1 | df2 | Sig. |
|------|--------------------|-----|-----|------|
| VAR1 | 1.956              | 4   | 309 | .101 |

|      |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Karesi | F    | Sig. |
|------|---------------|-----------------|-----|-----------------|------|------|
| VAR1 | Gruplar Arası | 209.789         | 4   | 52.447          | .691 | .598 |
|      | Grup İçi      | 23444.2         | 309 | 75.871          |      |      |
|      | Total         | 23654.0         | 313 |                 |      |      |

Tablo-28. Hemşirelerin birlikte yaşadıkları kişilere göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi

## Çoklu Karşılaştırma

## LSD

| (I) Yaşanılan Yer | (J) Yaşanılan Yer | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | Sig. | 95% Güven Aralığı |           |
|-------------------|-------------------|----------------------|-----------|------|-------------------|-----------|
|                   |                   |                      |           |      | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| Akraba            | Aile              | -1.6374              | 1.826     | .371 | -5.2307           | 1.9560    |
|                   | Lojman            | -1.0677              | 2.106     | .613 | -5.2118           | 3.0764    |
|                   | Arkadaş           | -2.1948              | 2.316     | .344 | -6.7526           | 2.3631    |
|                   | Yalnız            | .8723                | 2.440     | .721 | -3.9286           | 5.6732    |
| Aile              | Akraba            | 1.6374               | 1.826     | .371 | -1.9560           | 5.2307    |
|                   | Lojman            | .5697                | 1.391     | .682 | -2.1669           | 3.3063    |
|                   | Arkadaş           | -.5574               | 1.692     | .742 | -3.8876           | 2.7727    |
|                   | Yalnız            | 2.5097               | 1.858     | .178 | -1.1460           | 6.1654    |
| Lojman            | Akraba            | 1.0677               | 2.106     | .613 | -3.0764           | 5.2118    |
|                   | Aile              | -.5697               | 1.391     | .682 | -3.3063           | 2.1669    |
|                   | Arkadaş           | -1.1271              | 1.991     | .572 | -5.0451           | 2.7909    |
|                   | Yalnız            | 1.9400               | 2.134     | .364 | -2.2582           | 6.1382    |
| Arkadaş           | Akraba            | 2.1948               | 2.316     | .344 | -2.3631           | 6.7526    |
|                   | Aile              | .5574                | 1.692     | .742 | -2.7727           | 3.8876    |
|                   | Lojman            | 1.1271               | 1.991     | .572 | -2.7909           | 5.0451    |
|                   | Yalnız            | 3.0671               | 2.341     | .191 | -1.5401           | 7.6743    |
| Yalnız            | Akraba            | -.8723               | 2.440     | .721 | -5.6732           | 3.9286    |
|                   | Aile              | -2.5097              | 1.858     | .178 | -6.1654           | 1.1460    |
|                   | Lojman            | -1.9400              | 2.134     | .364 | -6.1382           | 2.2582    |
|                   | Arkadaş           | -3.0671              | 2.341     | .191 | -7.6743           | 1.5401    |

Tablo-29. Hemşirelerin birlikte yaşadıkları kişilere göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu.

|      |       |           | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | Ortalama için 95% Güven Aralığı |           | min   | max   |
|------|-------|-----------|-----|----------|------------|-----------|---------------------------------|-----------|-------|-------|
|      |       |           |     |          |            |           | Alt Sınır                       | Üst Sınır |       |       |
| VAR1 | Gelir | Çok düşük | 11  | 54.4545  | 8.3230     | 2.5095    | 48.8631                         | 60.0460   | 37.00 | 67.00 |
|      |       | Düşük     | 38  | 56.4211  | 7.5000     | 1.2167    | 53.9559                         | 58.8862   | 43.00 | 71.00 |
|      |       | Orta      | 247 | 59.8785  | 8.6302     | .5491     | 58.7969                         | 60.9601   | 37.00 | 83.00 |
|      |       | Yüksek    | 13  | 63.3077  | 9.5863     | 2.6588    | 57.5147                         | 69.1006   | 46.00 | 78.00 |
|      |       | Total     | 309 | 59.4045  | 8.6528     | .4922     | 58.4359                         | 60.3731   | 37.00 | 83.00 |

## Varyansların Türdeşliği Testi

|      | Levene İstatistiği | df1 | df2 | Sig. |
|------|--------------------|-----|-----|------|
| VAR1 | .388               | 3   | 305 | .762 |

|      |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Karesi | F     | Sig. |
|------|---------------|-----------------|-----|-----------------|-------|------|
| VAR1 | Gruplar Arası | 861.318         | 3   | 287.106         | 3.945 | .009 |
|      | Grup İçi      | 22199.1         | 305 | 72.784          |       |      |
|      | Toplam        | 23060.4         | 308 |                 |       |      |

Tablo-30. Gelir düzeylerine göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi

## Çoklu Karşılaştırma

LSD

| (I) Gelir | (J) Gelir | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | Sig. | 95% Güven Aralığı |           |
|-----------|-----------|----------------------|-----------|------|-------------------|-----------|
|           |           |                      |           |      | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| Çok düşük | Düşük     | -1.9665              | 2.921     | .501 | -7.7143           | 3.7813    |
|           | Orta      | -5.4240*             | 2.629     | .040 | -10.5972          | -.2508    |
|           | Yüksek    | -8.8531*             | 3.495     | .012 | -15.7306          | -1.9757   |
| Düşük     | Çok düşük | 1.9665               | 2.921     | .501 | -3.7813           | 7.7143    |
|           | Orta      | -3.4575*             | 1.487     | .021 | -6.3828           | -.5322    |
|           | Yüksek    | -6.8866*             | 2.741     | .013 | -12.2807          | -1.4926   |
| Orta      | Çok düşük | 5.4240*              | 2.629     | .040 | .2508             | 10.5972   |
|           | Düşük     | 3.4575*              | 1.487     | .021 | .5322             | 6.3828    |
|           | Yüksek    | -3.4291              | 2.428     | .159 | -8.2062           | 1.3479    |
| Yüksek    | Çok düşük | 8.8531*              | 3.495     | .012 | 1.9757            | 15.7306   |
|           | Düşük     | 6.8866*              | 2.741     | .013 | 1.4926            | 12.2807   |
|           | Orta      | 3.4291               | 2.428     | .159 | -1.3479           | 8.2062    |

\*. Ortalama farkı .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo-31. Gelir düzeylerine göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu

|      |        |               | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | Ortalama için %95 Güven aralığı |           | min  | max   |
|------|--------|---------------|-----|----------|------------|-----------|---------------------------------|-----------|------|-------|
|      |        |               |     |          |            |           | Alt Sınır                       | Üst Sınır |      |       |
| VAR1 | Vasıta | Kişisel araba | 28  | 58.6786  | 8.1969     | 1.5491    | 55.5001                         | 61.8570   | 44.0 | 72.00 |
|      |        | Servis        | 84  | 61.1310  | 7.6580     | .8356     | 59.4691                         | 62.7928   | 45.0 | 78.00 |
|      |        | Toplu taşıma  | 132 | 57.8182  | 8.8953     | .7742     | 56.2866                         | 59.3498   | 37.0 | 82.00 |
|      |        | Yürüyerek     | 63  | 60.6667  | 9.3602     | 1.1793    | 58.3093                         | 63.0240   | 40.0 | 83.00 |
|      |        | Total         | 307 | 59.3876  | 8.7030     | .4967     | 58.4102                         | 60.3650   | 37.0 | 83.00 |

## Varyansların Türdeşliği Testi

|      | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------|------------------|-----|-----|------|
| VAR1 | .939             | 3   | 303 | .422 |

|      |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Karesi | F     | Sig. |
|------|---------------|-----------------|-----|-----------------|-------|------|
| VAR1 | Gruplar Arası | 697.570         | 3   | 232.523         | 3.134 | .026 |
|      | Grup İçi      | 22479.3         | 303 | 74.189          |       |      |
|      | Total         | 23176.9         | 306 |                 |       |      |

Tablo-32. İş yerine ulaşım vasıtalarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi

## Çoklu Karşılaştırma

## LSD

| (I) Vasıta    | (J) Vasıta    | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | Sig. | 95% Güven Aralığı |           |
|---------------|---------------|----------------------|-----------|------|-------------------|-----------|
|               |               |                      |           |      | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| Kişisel araba | Servis        | -2.4524              | 1.880     | .193 | -6.1511           | 1.2463    |
|               | Toplu taşıma  | .8604                | 1.792     | .632 | -2.6662           | 4.3869    |
|               | Yürüyerek     | -1.9881              | 1.956     | .310 | -5.8378           | 1.8616    |
| Servis        | Kişisel araba | 2.4524               | 1.880     | .193 | -1.2463           | 6.1511    |
|               | Toplu taşıma  | 3.3128*              | 1.202     | .006 | .9471             | 5.6785    |
|               | Yürüyerek     | .4643                | 1.436     | .747 | -2.3606           | 3.2892    |
| Toplu taşıma  | Kişisel araba | -.8604               | 1.792     | .632 | -4.3869           | 2.6662    |
|               | Servis        | -3.3128*             | 1.202     | .006 | -5.6785           | -.9471    |
|               | Yürüyerek     | -2.8485*             | 1.319     | .032 | -5.4440           | -.2530    |
| Yürüyerek     | Kişisel araba | 1.9881               | 1.956     | .310 | -1.8616           | 5.8378    |
|               | Servis        | -.4643               | 1.436     | .747 | -3.2892           | 2.3606    |
|               | Toplu taşıma  | 2.8485*              | 1.319     | .032 | .2530             | 5.4440    |

\*. Ortalama farkı .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo-33. İş yerine ulaşım vasıtalarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu

Grup İstatistiği

|      | İstek | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata Ortalaması |
|------|-------|-----|----------|------------|----------------------|
| VAR1 | Evet  | 234 | 60.1624  | 8.7301     | .5707                |
|      | Hayır | 77  | 57.4545  | 8.4270     | .9603                |

|      |                               | Varyansların Eşitliği için Levene Testi |      | Ortalamaların Eşitliği için T-Testi |         |                 |                |                 |
|------|-------------------------------|-----------------------------------------|------|-------------------------------------|---------|-----------------|----------------|-----------------|
|      |                               | F                                       | Sig. | t                                   | df      | Sig. (2-tailed) | Ortalama Farkı | Std. Hata Farkı |
| VAR1 | Eş Varyanslar Varsayılarak    | .719                                    | .397 | 2.381                               | 309     | .018            | 2.7078         | 1.1373          |
|      | Eş Varyanslar Varsayılmayarak |                                         |      | 2.424                               | 133.718 | .017            | 2.7078         | 1.1171          |

|      |                               | Ortalamaların Eşitliği için T-Testi |        |
|------|-------------------------------|-------------------------------------|--------|
|      |                               | Ortalama için 95% Güven Aralığı     |        |
|      |                               | Alt                                 | Üst    |
| VAR1 | Eş Varyanslar Varsayılarak    | .4700                               | 4.9457 |
|      | Eş Varyanslar Varsayılmayarak | .4983                               | 4.9174 |

Tablo-34. Mesleklerini isteyerek seçen ve seçmeyenlerin iş tatmini grup T-Testi

|      |        |      | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | Ortalama için 95% Güven Aralığı |           | min   | max   |
|------|--------|------|-----|----------|------------|-----------|---------------------------------|-----------|-------|-------|
|      |        |      |     |          |            |           | Alt Sınır                       | Üst Sınır |       |       |
| VAR1 | Toplam | 0-2  | 167 | 59.1677  | 8.3353     | .6450     | 57.8942                         | 60.4411   | 40.00 | 79.00 |
|      | Hizmet | 2-4  | 59  | 60.0678  | 8.8413     | 1.1510    | 57.7638                         | 62.3718   | 45.00 | 82.00 |
|      |        | 4-6  | 30  | 59.1667  | 9.0747     | 1.6568    | 55.7781                         | 62.5552   | 37.00 | 72.00 |
|      |        | 6-8  | 21  | 60.6667  | 6.8581     | 1.4966    | 57.5449                         | 63.7884   | 49.00 | 74.00 |
|      |        | 8-10 | 31  | 59.7097  | 10.9642    | 1.9692    | 55.6880                         | 63.7314   | 37.00 | 83.00 |
|      | Total  |      | 308 | 59.4968  | 8.6693     | .4940     | 58.5247                         | 60.4688   | 37.00 | 83.00 |

#### Varyansların Türdeşliği Testi

|      | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------|------------------|-----|-----|------|
| VAR1 | 1.468            | 4   | 303 | .212 |

|      |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Karesi | F    | Sig. |
|------|---------------|-----------------|-----|-----------------|------|------|
| VAR1 | Gruplar Arası | 70.742          | 4   | 17.686          | .233 | .920 |
|      | Grup İçi      | 23002.3         | 303 | 75.915          |      |      |
|      | Toplam        | 23073.0         | 307 |                 |      |      |

Tablo-35. Toplam hizmet sürelerine göre tek faktörlü varyans analizi

#### Çoklu Karşılaştırma

#### LSD

| (I) Toplam Hizmet | (J) Toplam Hizmet | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | Sig.  | %95 Güven Aralığı |           |
|-------------------|-------------------|----------------------|-----------|-------|-------------------|-----------|
|                   |                   |                      |           |       | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| 0-2               | 2-4               | -.9001               | 1.320     | .496  | -3.4968           | 1.6966    |
|                   | 4-6               | 9.980E-04            | 1.728     | 1.000 | -3.3989           | 3.4009    |
|                   | 6-8               | -1.4990              | 2.017     | .458  | -5.4687           | 2.4707    |
|                   | 8-10              | -.5420               | 1.704     | .751  | -3.8951           | 2.8111    |
| 2-4               | 0-2               | .9001                | 1.320     | .496  | -1.6966           | 3.4968    |
|                   | 4-6               | .9011                | 1.954     | .645  | -2.9435           | 4.7458    |
|                   | 6-8               | -.5989               | 2.214     | .787  | -4.9556           | 3.7578    |
|                   | 8-10              | .3581                | 1.933     | .853  | -3.4452           | 4.1615    |
| 4-6               | 0-2               | -9.98E-04            | 1.728     | 1.000 | -3.4009           | 3.3989    |
|                   | 2-4               | -.9011               | 1.954     | .645  | -4.7458           | 2.9435    |
|                   | 6-8               | -1.5000              | 2.479     | .546  | -6.3783           | 3.3783    |
|                   | 8-10              | -.5430               | 2.231     | .808  | -4.9341           | 3.8481    |
| 6-8               | 0-2               | 1.4990               | 2.017     | .458  | -2.4707           | 5.4687    |
|                   | 2-4               | .5989                | 2.214     | .787  | -3.7578           | 4.9556    |
|                   | 4-6               | 1.5000               | 2.479     | .546  | -3.3783           | 6.3783    |
|                   | 8-10              | .9570                | 2.462     | .698  | -3.8888           | 5.8027    |
| 8-10              | 0-2               | .5420                | 1.704     | .751  | -2.8111           | 3.8951    |
|                   | 2-4               | -.3581               | 1.933     | .853  | -4.1615           | 3.4452    |
|                   | 4-6               | .5430                | 2.231     | .808  | -3.8481           | 4.9341    |
|                   | 6-8               | -.9570               | 2.462     | .698  | -5.8027           | 3.8888    |

Tablo-36. Toplam hizmet sürelerine göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu

|      |                    |       | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | Ortalama için 95% Güven Aralığı |           | min   | max   |
|------|--------------------|-------|-----|----------|------------|-----------|---------------------------------|-----------|-------|-------|
|      |                    |       |     |          |            |           | Alt Sınır                       | Üst Sınır |       |       |
| VAR1 | Son çalışma süresi | 0-2   | 221 | 58.9729  | 8.1530     | .5484     | 57.8920                         | 60.0537   | 40.00 | 79.00 |
|      |                    | 2-4   | 51  | 60.5098  | 9.6899     | 1.3569    | 57.7845                         | 63.2351   | 37.00 | 82.00 |
|      |                    | 4-6   | 22  | 61.4545  | 8.0222     | 1.7103    | 57.8977                         | 65.0114   | 45.00 | 76.00 |
|      |                    | 6-8   | 8   | 57.0000  | 13.6696    | 4.8329    | 45.5720                         | 68.4280   | 37.00 | 74.00 |
|      |                    | 8-10  | 6   | 66.3333  | 10.6521    | 4.3487    | 55.1548                         | 77.5118   | 53.00 | 83.00 |
|      |                    | Total | 308 | 59.4968  | 8.6693     | .4940     | 58.5247                         | 60.4688   | 37.00 | 83.00 |

### Varyansların Türdeşliği Testi

|      | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------|------------------|-----|-----|------|
| VAR1 | 2.533            | 4   | 303 | .040 |

|      |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Karesi | F     | Sig. |
|------|---------------|-----------------|-----|-----------------|-------|------|
| VAR1 | Gruplar Arası | 527.627         | 4   | 131.907         | 1.773 | .134 |
|      | Grup İçi      | 22545.4         | 303 | 74.407          |       |      |
|      | Toplam        | 23073.0         | 307 |                 |       |      |

Tablo-37. Son iş yerinde çalışma sürelerine göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi

### Çoklu Karşılaştırma

#### LSD

| (I) Son çalışma süresi | (J) Son çalışma süresi | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | Sig. | 95% Güven Aralığı |           |
|------------------------|------------------------|----------------------|-----------|------|-------------------|-----------|
|                        |                        |                      |           |      | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| 0-2                    | 2-4                    | -1.5370              | 1.340     | .252 | -4.1739           | 1.1000    |
|                        | 4-6                    | -2.4817              | 1.928     | .199 | -6.2765           | 1.3131    |
|                        | 6-8                    | 1.9729               | 3.104     | .526 | -4.1362           | 8.0819    |
|                        | 8-10                   | -7.3605*             | 3.569     | .040 | -14.3837          | -.3373    |
| 2-4                    | 0-2                    | 1.5370               | 1.340     | .252 | -1.1000           | 4.1739    |
|                        | 4-6                    | -.9447               | 2.200     | .668 | -5.2744           | 3.3850    |
|                        | 6-8                    | 3.5098               | 3.280     | .285 | -2.9451           | 9.9647    |
|                        | 8-10                   | -5.8235              | 3.723     | .119 | -13.1496          | 1.5025    |
| 4-6                    | 0-2                    | 2.4817               | 1.928     | .199 | -1.3131           | 6.2765    |
|                        | 2-4                    | .9447                | 2.200     | .668 | -3.3850           | 5.2744    |
|                        | 6-8                    | 4.4545               | 3.561     | .212 | -2.5535           | 11.4626   |
|                        | 8-10                   | -4.8788              | 3.973     | .220 | -12.6966          | 2.9390    |
| 6-8                    | 0-2                    | -1.9729              | 3.104     | .526 | -8.0819           | 4.1362    |
|                        | 2-4                    | -3.5098              | 3.280     | .285 | -9.9647           | 2.9451    |
|                        | 4-6                    | -4.4545              | 3.561     | .212 | -11.4626          | 2.5535    |
|                        | 8-10                   | -9.3333*             | 4.659     | .046 | -18.5005          | -.1661    |
| 8-10                   | 0-2                    | 7.3605*              | 3.569     | .040 | .3373             | 14.3837   |
|                        | 2-4                    | 5.8235               | 3.723     | .119 | -1.5025           | 13.1496   |
|                        | 4-6                    | 4.8788               | 3.973     | .220 | -2.9390           | 12.6966   |
|                        | 6-8                    | 9.3333*              | 4.659     | .046 | .1661             | 18.5005   |

\*. Ortalama farkı .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo-38. Son iş yerinde çalışma sürelerine göre iş tatmini analizi çoklu karşılaştırmalar tablosu

|      |         |      | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | Ortalama için 95% Güven Aralığı |           | min   | max   |
|------|---------|------|-----|----------|------------|-----------|---------------------------------|-----------|-------|-------|
|      |         |      |     |          |            |           | Alt Sınır                       | Üst Sınır |       |       |
| VAR1 | 1.      | 1.00 | 196 | 58.3112  | 8.7096     | .6221     | 57.0843                         | 59.5382   | 37.00 | 79.00 |
|      | Derece  | 2.00 | 35  | 60.3714  | 6.9751     | 1.1790    | 57.9754                         | 62.7675   | 47.00 | 78.00 |
|      | Verim   | 3.00 | 41  | 59.2439  | 7.9018     | 1.2341    | 56.7498                         | 61.7380   | 40.00 | 78.00 |
|      | Faktörü | 4.00 | 38  | 63.4474  | 9.2143     | 1.4948    | 60.4187                         | 66.4760   | 48.00 | 83.00 |
|      | Total   |      | 310 | 59.2968  | 8.6220     | .4897     | 58.3332                         | 60.2603   | 37.00 | 83.00 |

#### Varyansların Türdeşliği Testi

|      | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------|------------------|-----|-----|------|
| VAR1 | 1.953            | 3   | 306 | .121 |

|      |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Karesi | F     | Sig. |
|------|---------------|-----------------|-----|-----------------|-------|------|
| VAR1 | Gruplar Arası | 885.554         | 3   | 295.185         | 4.090 | .007 |
|      | Grup İçi      | 22085.1         | 306 | 72.174          |       |      |
|      | Toplam        | 22970.7         | 309 |                 |       |      |

Tablo-39. Verim faktör 1'i tercih sıralarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi

#### Çoklu Karşılaştırma

LSD

| (I)<br>EFF1A | (J)<br>EFF1A | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | Sig. | 95% Güven Aralığı |           |
|--------------|--------------|----------------------|-----------|------|-------------------|-----------|
|              |              |                      |           |      | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| 1.00         | 2.00         | -2.0602              | 1.559     | .187 | -5.1278           | 1.0074    |
|              | 3.00         | -.9327               | 1.459     | .523 | -3.8035           | 1.9382    |
|              | 4.00         | -5.1361*             | 1.506     | .001 | -8.0992           | -2.1730   |
| 2.00         | 1.00         | 2.0602               | 1.559     | .187 | -1.0074           | 5.1278    |
|              | 3.00         | 1.1275               | 1.955     | .565 | -2.7196           | 4.9747    |
|              | 4.00         | -3.0759              | 1.990     | .123 | -6.9924           | .8405     |
| 3.00         | 1.00         | .9327                | 1.459     | .523 | -1.9382           | 3.8035    |
|              | 2.00         | -1.1275              | 1.955     | .565 | -4.9747           | 2.7196    |
|              | 4.00         | -4.2035*             | 1.913     | .029 | -7.9678           | -.4391    |
| 4.00         | 1.00         | 5.1361*              | 1.506     | .001 | 2.1730            | 8.0992    |
|              | 2.00         | 3.0759               | 1.990     | .123 | -.8405            | 6.9924    |
|              | 3.00         | 4.2035*              | 1.913     | .029 | .4391             | 7.9678    |

\*. Ortalama farkı .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo-40. Verim faktör 1'i tercih sıralarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu

|      |                         |       | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | Ortalama için 95% Güven Aralığı |           | min   | max   |
|------|-------------------------|-------|-----|----------|------------|-----------|---------------------------------|-----------|-------|-------|
|      |                         |       |     |          |            |           | Alt Sınır                       | Üst Sınır |       |       |
| VAR1 | 2. Derece Verim Faktörü | 1.00  | 83  | 59.5060  | 9.0140     | .9894     | 57.5378                         | 61.4743   | 40.00 | 83.00 |
|      |                         | 2.00  | 71  | 59.5915  | 8.7498     | 1.0384    | 57.5205                         | 61.6626   | 37.00 | 78.00 |
|      |                         | 3.00  | 78  | 59.4231  | 8.5227     | .9650     | 57.5015                         | 61.3447   | 43.00 | 79.00 |
|      |                         | 4.00  | 80  | 59.2125  | 8.6371     | .9657     | 57.2904                         | 61.1346   | 39.00 | 77.00 |
|      |                         | Total | 312 | 59.4295  | 8.6954     | .4923     | 58.4609                         | 60.3981   | 37.00 | 83.00 |

Varyansların Türdeşliği Testi

|      | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------|------------------|-----|-----|------|
| VAR1 | .166             | 3   | 308 | .919 |

|      |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Karesi | F    | Sig. |
|------|---------------|-----------------|-----|-----------------|------|------|
| VAR1 | Gruplar Arası | 6.121           | 3   | 2.040           | .027 | .994 |
|      | Grup İçi      | 23508.3         | 308 | 76.326          |      |      |
|      | Toplam        | 23514.4         | 311 |                 |      |      |

Tablo-41. Verim faktörü 2'yi tercih sıralarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi

Çoklu Karşılaştırma

LSD

| (I) EFF2A | (J) EFF2A | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | Sig. | 95% Güven Aralığı |           |
|-----------|-----------|----------------------|-----------|------|-------------------|-----------|
|           |           |                      |           |      | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| 1.00      | 2.00      | -8.55E-02            | 1.412     | .952 | -2.8645           | 2.6935    |
|           | 3.00      | 8.295E-02            | 1.378     | .952 | -2.6280           | 2.7939    |
|           | 4.00      | .2935                | 1.369     | .830 | -2.3999           | 2.9869    |
| 2.00      | 1.00      | 8.553E-02            | 1.412     | .952 | -2.6935           | 2.8645    |
|           | 3.00      | .1685                | 1.433     | .906 | -2.6513           | 2.9882    |
|           | 4.00      | .3790                | 1.424     | .790 | -2.4239           | 3.1820    |
| 3.00      | 1.00      | -8.29E-02            | 1.378     | .952 | -2.7939           | 2.6280    |
|           | 2.00      | -.1685               | 1.433     | .906 | -2.9882           | 2.6513    |
|           | 4.00      | .2106                | 1.390     | .880 | -2.5249           | 2.9460    |
| 4.00      | 1.00      | -.2935               | 1.369     | .830 | -2.9869           | 2.3999    |
|           | 2.00      | -.3790               | 1.424     | .790 | -3.1820           | 2.4239    |
|           | 3.00      | -.2106               | 1.390     | .880 | -2.9460           | 2.5249    |

Tablo-42. Verim faktörü 2'yi tercih sıralarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu

|      |           |      | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata | Ortalama için 95% Güven aralığı |           | min   | max   |
|------|-----------|------|-----|----------|------------|-----------|---------------------------------|-----------|-------|-------|
|      |           |      |     |          |            |           | Alt Sınır                       | Üst Sınır |       |       |
| VAR1 | 3. Derece | 1.00 | 73  | 61.9863  | 8.2454     | .9650     | 60.0625                         | 63.9101   | 37.00 | 82.00 |
|      | Verim     | 2.00 | 63  | 59.9841  | 8.2959     | 1.0452    | 57.8948                         | 62.0734   | 43.00 | 83.00 |
|      | Faktörü   | 3.00 | 50  | 57.9200  | 9.1224     | 1.2901    | 55.3274                         | 60.5126   | 37.00 | 79.00 |
|      |           | 4.00 | 123 | 58.2602  | 8.7561     | .7895     | 56.6972                         | 59.8231   | 39.00 | 77.00 |
|      | Total     |      | 309 | 59.4369  | 8.7111     | .4956     | 58.4618                         | 60.4120   | 37.00 | 83.00 |

#### Varyansların Türdeşliği Testi

|      | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------|------------------|-----|-----|------|
| VAR1 | .675             | 3   | 305 | .568 |

|      |               | Kareler Toplamı | df  | Ortalama Karesi | F     | Sig. |
|------|---------------|-----------------|-----|-----------------|-------|------|
| VAR1 | Gruplar Arası | 778.694         | 3   | 259.565         | 3.504 | .016 |
|      | Grup İçi      | 22593.3         | 305 | 74.076          |       |      |
|      | Toplam        | 23372.0         | 308 |                 |       |      |

Tablo-43. Verim faktörü 3'yi tercih sıralarına göre iş tatmini tek faktörlü varyans analizi

#### Çoklu Karşılaştırma

#### LSD

| (I)<br>EFF3A | (J)<br>EFF3A | Ortalama Farkı (I-J) | Std. Hata | Sig. | 95% Güven Aralığı |           |
|--------------|--------------|----------------------|-----------|------|-------------------|-----------|
|              |              |                      |           |      | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| 1.00         | 2.00         | 2.0022               | 1.480     | .177 | -.9102            | 4.9146    |
|              | 3.00         | 4.0663*              | 1.580     | .011 | .9573             | 7.1753    |
|              | 4.00         | 3.7261*              | 1.272     | .004 | 1.2239            | 6.2284    |
| 2.00         | 1.00         | -2.0022              | 1.480     | .177 | -4.9146           | .9102     |
|              | 3.00         | 2.0641               | 1.630     | .206 | -1.1436           | 5.2719    |
|              | 4.00         | 1.7240               | 1.333     | .197 | -.8999            | 4.3479    |
| 3.00         | 1.00         | -4.0663*             | 1.580     | .011 | -7.1753           | -.9573    |
|              | 2.00         | -2.0641              | 1.630     | .206 | -5.2719           | 1.1436    |
|              | 4.00         | -.3402               | 1.444     | .814 | -3.1807           | 2.5004    |
| 4.00         | 1.00         | -3.7261*             | 1.272     | .004 | -6.2284           | -1.2239   |
|              | 2.00         | -1.7240              | 1.333     | .197 | -4.3479           | .8999     |
|              | 3.00         | .3402                | 1.444     | .814 | -2.5004           | 3.1807    |

\*. Ortalama farkı .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo-44. Verim faktörü 3'yi tercih sıralarına göre iş tatmini çoklu karşılaştırmalar tablosu

## T-Test

## Grup İstatistikleri

|       | SC1  | N   | Ortalama | Std. Sapma | Std. Hata Ort. |
|-------|------|-----|----------|------------|----------------|
| L1    | 1.00 | 231 | 4.0866   | .7171      | 4.7E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 4.2048   | .8375      | 9.2E-02        |
| L2    | 1.00 | 231 | 3.3377   | 1.4411     | 9.5E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 3.1807   | 1.4495     | .1591          |
| L3    | 1.00 | 231 | 4.2727   | .6847      | 4.5E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 4.2530   | .9085      | 1.0E-01        |
| L4.1  | 1.00 | 231 | 2.1299   | 1.1980     | 7.9E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 1.7952   | 1.0905     | .1197          |
| L5.1  | 1.00 | 231 | 2.0216   | 1.0486     | 6.9E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 1.9157   | 1.2611     | .1384          |
| L6.1  | 1.00 | 231 | 1.8398   | .9350      | 6.2E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 1.7952   | .9971      | .1094          |
| L7    | 1.00 | 231 | 2.4892   | 1.2331     | 8.1E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 1.9880   | 1.2147     | .1333          |
| L8.1  | 1.00 | 231 | 2.8355   | 1.2541     | 8.3E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 2.2289   | 1.1297     | .1240          |
| L9.1  | 1.00 | 231 | 2.5065   | 1.2046     | 7.9E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 2.3253   | 1.0719     | .1177          |
| L10   | 1.00 | 231 | 2.7186   | 1.3265     | 8.7E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 2.5542   | 1.3638     | .1497          |
| L11.1 | 1.00 | 231 | 3.3030   | 1.2934     | 8.5E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 2.6386   | 1.4019     | .1539          |
| L12.1 | 1.00 | 231 | 3.4632   | 1.4072     | 9.3E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 3.0241   | 1.3967     | .1533          |
| L13.1 | 1.00 | 231 | 2.8745   | 1.2707     | 8.4E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 2.7108   | 1.1638     | .1277          |
| L14.1 | 1.00 | 231 | 4.2987   | .9240      | 6.1E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 4.1446   | 1.0492     | .1152          |
| L15.1 | 1.00 | 231 | 2.2641   | 1.1090     | 7.3E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 1.9036   | 1.1220     | .1232          |
| L16   | 1.00 | 231 | 2.7879   | 1.0685     | 7.0E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 2.2771   | 1.0513     | .1154          |
| L17.1 | 1.00 | 231 | 2.2771   | 1.0678     | 7.0E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 2.0482   | 1.2484     | .1370          |
| L18   | 1.00 | 231 | 3.7186   | 1.0929     | 7.2E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 3.8193   | 1.0609     | .1164          |
| L19   | 1.00 | 231 | 4.3636   | .7731      | 5.1E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 4.3012   | 1.1014     | .1209          |
| L20.1 | 1.00 | 231 | 3.1039   | 1.2845     | 8.5E-02        |
|       | 2.00 | 83  | 2.9157   | 1.3722     | .1506          |
| VAR1  | 1.00 | 231 | 60.6926  | 8.8502     | .5823          |
|       | 2.00 | 83  | 56.0241  | 7.2482     | .7956          |

Tablo-45. Büyük ve orta ölçekli hastanelerde çalışan hemşirelerin iştatmini etkileyen faktörler için hemşirelerin tutumlarını belirleyen grup istatistikleri tablosu

## T-Test

## Bağımsız Örnekler testi

| Varyansların eşitliği için Levene Testi |       | Ortalamların eşitliği için T-testi |        |         |                 |                 |                  |                                     |           |
|-----------------------------------------|-------|------------------------------------|--------|---------|-----------------|-----------------|------------------|-------------------------------------|-----------|
|                                         | F     | Sig.                               | t      | df      | Sig. (2-tailed) | Ortalama farkı. | Std. Hata farkı. | 95% Confidence Interval of the Mean |           |
|                                         |       |                                    |        |         |                 |                 |                  | Alt Sınır                           | Üst Sınır |
| L1                                      | 2.557 | .111                               | -1.231 | 312     | .219            | -.1182          | 9.606E-02        | -.3072                              | 7.1E-02   |
|                                         |       |                                    | -1.144 | 127.727 | .255            | -.1182          | .1033            | -.3227                              | 8.6E-02   |
| L2                                      | .322  | .571                               | .850   | 312     | .396            | .1569           | .1847            | -.2065                              | .5204     |
|                                         |       |                                    | .847   | 144.108 | .398            | .1569           | .1852            | -.2092                              | .5230     |
| L3                                      | 4.194 | .041                               | .205   | 312     | .837            | 1.972E-02       | 9.598E-02        | -.1691                              | .2086     |
|                                         |       |                                    | .180   | 117.140 | .857            | 1.972E-02       | .1094            | -.1970                              | .2364     |
| L4.1                                    | .979  | .323                               | 2.234  | 312     | .026            | .3347           | .1498            | 4.0E-02                             | .6295     |
|                                         |       |                                    | 2.335  | 157.945 | .021            | .3347           | .1433            | 5.2E-02                             | .6178     |
| L5.1                                    | 3.070 | .081                               | .747   | 312     | .456            | .1060           | .1418            | -.1731                              | .3851     |
|                                         |       |                                    | .685   | 125.049 | .494            | .1060           | .1547            | -.2001                              | .4121     |
| L6.1                                    | .373  | .542                               | .367   | 312     | .714            | 4.465E-02       | .1218            | -.1950                              | .2843     |
|                                         |       |                                    | .356   | 137.126 | .723            | 4.465E-02       | .1255            | -.2036                              | .2929     |
| L7                                      | 4.712 | .031                               | 3.189  | 312     | .002            | .5012           | .1572            | .1919                               | .8105     |
|                                         |       |                                    | 3.211  | 146.794 | .002            | .5012           | .1561            | .1928                               | .8097     |
| L8.1                                    | 4.647 | .032                               | 3.877  | 312     | .000            | .6066           | .1565            | .2987                               | .9144     |
|                                         |       |                                    | 4.072  | 159.546 | .000            | .6066           | .1489            | .3124                               | .9007     |
| L9.1                                    | 5.644 | .018                               | 1.209  | 312     | .228            | .1812           | .1499            | -.1137                              | .4761     |
|                                         |       |                                    | 1.277  | 161.450 | .203            | .1812           | .1419            | -1.E-01                             | .4613     |
| L10                                     | .525  | .469                               | .961   | 312     | .337            | .1644           | .1710            | -.1721                              | .5009     |
|                                         |       |                                    | .949   | 141.401 | .344            | .1644           | .1733            | -.1782                              | .5069     |
| L11.                                    | 2.632 | .106                               | 3.925  | 312     | .000            | .6645           | .1693            | .3314                               | .9976     |
|                                         |       |                                    | 3.779  | 135.319 | .000            | .6645           | .1758            | .3167                               | 1.0122    |
| L12.                                    | .032  | .859                               | 2.443  | 312     | .015            | .4391           | .1797            | 8.5E-02                             | .7927     |
|                                         |       |                                    | 2.452  | 145.812 | .015            | .4391           | .1791            | 8.5E-02                             | .7931     |
| L13.                                    | 3.360 | .068                               | 1.028  | 312     | .305            | .1636           | .1591            | -.1495                              | .4767     |
|                                         |       |                                    | 1.072  | 157.021 | .285            | .1636           | .1527            | -.1379                              | .4652     |
| L14.                                    | .849  | .358                               | 1.256  | 312     | .210            | .1541           | .1227            | -9.E-02                             | .3955     |
|                                         |       |                                    | 1.183  | 130.465 | .239            | .1541           | .1302            | -.1035                              | .4118     |

## Bağımsız Örnekler testi

|                                                                                | Varyansların eşitliği için Levene Testi |      | Ortalamaların eşitliği için T-testi |         |                 |                 |                  |                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------|-------------------------------------|---------|-----------------|-----------------|------------------|----------------------------------|-----------|
|                                                                                | F                                       | Slg. | t                                   | df      | Slg. (2-tailed) | Ortalama farkı. | Std. Hata farkı. | Ortalamaların %95 Güven Aralığı: |           |
| L15.1 Varyansların eşitliği varsayılarak Varyansların eşitliği varsayılmayarak | 1.123                                   | .290 | 2.532                               | 312     | .012            | .3605           | .1424            | Alt Sınır                        | Üst Sınır |
| L16 Varyansların eşitliği varsayılarak Varyansların eşitliği varsayılmayarak   | 1.487                                   | .224 | 2.518                               | 143.378 | .013            | .3605           | .1431            | 8.0E-02                          | .6406     |
| L17.1 Varyansların eşitliği varsayılarak Varyansların eşitliği varsayılmayarak | .413                                    | .521 | 3.751                               | 312     | .000            | .5108           | .1362            | 7.7E-02                          | .6434     |
| L18 Varyansların eşitliği varsayılarak Varyansların eşitliği varsayılmayarak   | .025                                    | .875 | 3.780                               | 146.955 | .000            | .5108           | .1351            | .2428                            | .7787     |
| L19 Varyansların eşitliği varsayılarak Varyansların eşitliği varsayılmayarak   | 11.297                                  | .001 | 1.599                               | 312     | .111            | .2289           | .1431            | .2437                            | .7778     |
| L20.1 Varyansların eşitliği varsayılarak Varyansların eşitliği varsayılmayarak | 1.174                                   | .279 | 1.486                               | 127.633 | .140            | .2289           | .1540            | -5.E-02                          | .5104     |
| VAR1 Equal variances assumed Equal variances not assumed                       | 5.175                                   | .024 | -7.25                               | 312     | .469            | -.1007          | .1388            | -8.E-02                          | .5336     |
|                                                                                |                                         |      | -7.36                               | 148.746 | .463            | -.1007          | .1369            | -.3738                           | .1724     |
|                                                                                |                                         |      | .560                                | 312     | .576            | 6.243E-02       | .1115            | -.3711                           | .1698     |
|                                                                                |                                         |      | .476                                | 112.346 | .635            | 6.243E-02       | .1312            | -.1570                           | .2819     |
|                                                                                |                                         |      | 1.124                               | 312     | .262            | .1882           | .1674            | -.1974                           | .3223     |
|                                                                                |                                         |      | 1.090                               | 136.924 | .278            | .1882           | .1727            | -.1412                           | .5176     |
|                                                                                |                                         |      | 4.313                               | 312     | .000            | 4.6685          | 1.0825           | -.1533                           | .5298     |
|                                                                                |                                         |      | 4.735                               | 175.437 | .000            | 4.6685          | .9859            | 2.5387                           | 6.7984    |
|                                                                                |                                         |      |                                     |         |                 |                 |                  | 2.7228                           | 6.6143    |

Tablo-46. Büyük ve orta ölçekli hastanelerde çalışan hemşirelerin iştatimini etkileyen faktörler için t-testi

## İstatistikler

|     | N      |       | Ortalama | Medyan | Mod  |
|-----|--------|-------|----------|--------|------|
|     | Mevcut | Eksik |          |        |      |
| L1  | 309    | 9     | 4.1359   | 4.0000 | 4.00 |
| L2  | 314    | 4     | 3.2962   | 4.0000 | 4.00 |
| L3  | 313    | 5     | 4.2716   | 4.0000 | 4.00 |
| L4  | 313    | 5     | 3.9617   | 4.0000 | 5.00 |
| L5  | 310    | 8     | 4.0194   | 4.0000 | 5.00 |
| L6  | 310    | 8     | 4.1871   | 4.0000 | 5.00 |
| L7  | 314    | 4     | 2.3567   | 2.0000 | 2.00 |
| L8  | 310    | 8     | 3.3290   | 4.0000 | 4.00 |
| L9  | 311    | 7     | 3.5466   | 4.0000 | 4.00 |
| L10 | 311    | 7     | 2.6720   | 2.0000 | 1.00 |
| L11 | 308    | 10    | 2.8701   | 3.0000 | 2.00 |
| L12 | 312    | 6     | 2.6506   | 2.0000 | 2.00 |
| L13 | 313    | 5     | 3.1693   | 3.0000 | 2.00 |
| L14 | 310    | 8     | 1.7258   | 1.5000 | 1.00 |
| L15 | 313    | 5     | 3.8339   | 4.0000 | 4.00 |
| L16 | 281    | 37    | 2.6121   | 3.0000 | 3.00 |
| L17 | 312    | 6     | 3.7885   | 4.0000 | 4.00 |
| L18 | 308    | 10    | 3.7597   | 4.0000 | 4.00 |
| L19 | 311    | 7     | 4.3601   | 5.0000 | 5.00 |
| L20 | 312    | 6     | 2.9455   | 3.0000 | 2.00 |

## L1

|        |                         | Frekans | Yüzde |
|--------|-------------------------|---------|-------|
|        | Kesinlikle katılmıyorum | 2       | .6    |
|        | Katılmıyorum            | 11      | 3.5   |
|        | Kararsızım              | 22      | 6.9   |
|        | Katılıyorum             | 182     | 57.2  |
|        | Kesinlikle katılıyorum  | 92      | 28.9  |
|        | Total                   | 309     | 97.2  |
| Eksik  |                         | 9       | 2.8   |
|        | Total                   | 9       | 2.8   |
| Toplam |                         | 318     | 100.0 |

## L2

|        |                         | Frekans | Yüzde |
|--------|-------------------------|---------|-------|
|        | Kesinlikle katılmıyorum | 52      | 16.4  |
|        | Katılmıyorum            | 64      | 20.1  |
|        | Kararsızım              | 10      | 3.1   |
|        | Katılıyorum             | 115     | 36.2  |
|        | Kesinlikle katılıyorum  | 73      | 23.0  |
|        | Total                   | 314     | 98.7  |
| Eksik  |                         | 4       | 1.3   |
|        | Total                   | 4       | 1.3   |
| Toplam |                         | 318     | 100.0 |

L3

|       |                         | Frekans | Yüzde |
|-------|-------------------------|---------|-------|
|       | Kesinlikle katılmıyorum | 1       | .3    |
|       | Katılmıyorum            | 10      | 3.1   |
|       | Kararsızım              | 20      | 6.3   |
|       | Katılıyorum             | 154     | 48.4  |
|       | Kesinlikle katılıyorum  | 128     | 40.3  |
|       | Total                   | 313     | 98.4  |
| Eksik |                         | 5       | 1.6   |
|       | Total                   | 5       | 1.6   |
| Total |                         | 318     | 100.0 |

L4

|        |                         | Frekans | Yüzde |
|--------|-------------------------|---------|-------|
|        | Kesinlikle katılmıyorum | 10      | 3.1   |
|        | Katılmıyorum            | 48      | 15.1  |
|        | Kararsızım              | 19      | 6.0   |
|        | Katılıyorum             | 103     | 32.4  |
|        | Kesinlikle katılıyorum  | 133     | 41.8  |
|        | Total                   | 313     | 98.4  |
| Eksik  |                         | 5       | 1.6   |
|        | Total                   | 5       | 1.6   |
| Toplam |                         | 318     | 100.0 |

L5

|        |                         | Frekans | Yüzde |
|--------|-------------------------|---------|-------|
| Valid  | Kesinlikle katılmıyorum | 12      | 3.8   |
|        | Katılmıyorum            | 27      | 8.5   |
|        | Kararsızım              | 34      | 10.7  |
|        | Katılıyorum             | 107     | 33.6  |
|        | Kesinlikle katılıyorum  | 130     | 40.9  |
|        | Total                   | 310     | 97.5  |
| Eksik  |                         | 8       | 2.5   |
|        | Total                   | 8       | 2.5   |
| Toplam |                         | 318     | 100.0 |

L6

|        |                         | Frekans | Yüzde |
|--------|-------------------------|---------|-------|
|        | Kesinlikle katılmıyorum | 6       | 1.9   |
|        | Katılmıyorum            | 20      | 6.3   |
|        | Kararsızım              | 19      | 6.0   |
|        | Katılıyorum             | 130     | 40.9  |
|        | Kesinlikle katılıyorum  | 135     | 42.5  |
|        | Total                   | 310     | 97.5  |
| Eksik  |                         | 8       | 2.5   |
|        | Total                   | 8       | 2.5   |
| Toplam |                         | 318     | 100.0 |

L7

|        |                         | Frekans | Yüzde |
|--------|-------------------------|---------|-------|
| Valid  | Kesinlikle katılmıyorum | 91      | 28.6  |
|        | Katılmıyorum            | 111     | 34.9  |
|        | Kararsızım              | 46      | 14.5  |
|        | Katılıyorum             | 41      | 12.9  |
|        | Kesinlikle katılıyorum  | 25      | 7.9   |
|        | Total                   | 314     | 98.7  |
| Eksik  |                         | 4       | 1.3   |
|        | Total                   | 4       | 1.3   |
| Toplam |                         | 318     | 100.0 |

L8

|        |                         | Frekans | Yüzde |
|--------|-------------------------|---------|-------|
|        | Kesinlikle katılmıyorum | 32      | 10.1  |
|        | Katılmıyorum            | 55      | 17.3  |
|        | Kararsızım              | 61      | 19.2  |
|        | Katılıyorum             | 103     | 32.4  |
|        | Kesinlikle katılıyorum  | 59      | 18.6  |
|        | Total                   | 310     | 97.5  |
| Eksik  |                         | 8       | 2.5   |
|        | Total                   | 8       | 2.5   |
| Toplam |                         | 318     | 100.0 |

L9

|        |                         | Frekans | Yüzde |
|--------|-------------------------|---------|-------|
|        | Kesinlikle katılmıyorum | 6       | 1.9   |
|        | Katılmıyorum            | 81      | 25.5  |
|        | Kararsızım              | 38      | 11.9  |
|        | Katılıyorum             | 109     | 34.3  |
|        | Kesinlikle katılıyorum  | 77      | 24.2  |
|        | Total                   | 311     | 97.8  |
| Eksik  |                         | 7       | 2.2   |
|        | Total                   | 7       | 2.2   |
| Toplam |                         | 318     | 100.0 |

L10

|        |                         | Frekans | Yüzde |
|--------|-------------------------|---------|-------|
|        | Kesinlikle katılmıyorum | 79      | 24.8  |
|        | Katılmıyorum            | 78      | 24.5  |
|        | Kararsızım              | 52      | 16.4  |
|        | Katılıyorum             | 70      | 22.0  |
|        | Kesinlikle katılıyorum  | 32      | 10.1  |
|        | Total                   | 311     | 97.8  |
| Eksik  |                         | 7       | 2.2   |
|        | Total                   | 7       | 2.2   |
| Toplam |                         | 318     | 100.0 |

L11

|                         | Frekans | Yüzde |
|-------------------------|---------|-------|
| Kesinlikle katılmıyorum | 52      | 16.4  |
| Katılmıyorum            | 100     | 31.4  |
| Kararsızım              | 45      | 14.2  |
| Katılıyorum             | 58      | 18.2  |
| Kesinlikle katılıyorum  | 53      | 16.7  |
| Total                   | 308     | 96.9  |
| Eksik                   | 10      | 3.1   |
| Total                   | 10      | 3.1   |
| Toplam                  | 318     | 100.0 |

L12

|                         | Frekans | Yüzde |
|-------------------------|---------|-------|
| Kesinlikle katılmıyorum | 74      | 23.3  |
| Katılmıyorum            | 117     | 36.8  |
| Kararsızım              | 13      | 4.1   |
| Katılıyorum             | 60      | 18.9  |
| Kesinlikle katılıyorum  | 48      | 15.1  |
| Total                   | 312     | 98.1  |
| Eksik                   | 6       | 1.9   |
| Total                   | 6       | 1.9   |
| Toplam                  | 318     | 100.0 |

L13

|                         | Frekans | Yüzde |
|-------------------------|---------|-------|
| Kesinlikle katılmıyorum | 18      | 5.7   |
| Katılmıyorum            | 112     | 35.2  |
| Kararsızım              | 36      | 11.3  |
| Katılıyorum             | 93      | 29.2  |
| Kesinlikle katılıyorum  | 54      | 17.0  |
| Total                   | 313     | 98.4  |
| Eksik                   | 5       | 1.6   |
| Total                   | 5       | 1.6   |
| Toplam                  | 318     | 100.0 |

L14

|                         | Frekans | Yüzde |
|-------------------------|---------|-------|
| Kesinlikle katılmıyorum | 155     | 48.7  |
| Katılmıyorum            | 116     | 36.5  |
| Kararsızım              | 17      | 5.3   |
| Katılıyorum             | 13      | 4.1   |
| Kesinlikle katılıyorum  | 9       | 2.8   |
| Total                   | 310     | 97.5  |
| Eksik                   | 8       | 2.5   |
| Total                   | 8       | 2.5   |
| Toplam                  | 318     | 100.0 |

L15

|        |                         | Frekans | Yüzde |
|--------|-------------------------|---------|-------|
|        | Kesinlikle katılmıyorum | 10      | 3.1   |
|        | Katılmıyorum            | 41      | 12.9  |
|        | Kararsızım              | 44      | 13.8  |
|        | Katılıyorum             | 114     | 35.8  |
|        | Kesinlikle katılıyorum  | 104     | 32.7  |
|        | Total                   | 313     | 98.4  |
| Eksik  |                         | 5       | 1.6   |
|        | Total                   | 5       | 1.6   |
| Toplam |                         | 318     | 100.0 |

L16

|        |                         | Frekans | Yüzde |
|--------|-------------------------|---------|-------|
|        | Kesinlikle katılmıyorum | 68      | 21.4  |
|        | Katılmıyorum            | 42      | 13.2  |
|        | Kararsızım              | 114     | 35.8  |
|        | Katılıyorum             | 45      | 14.2  |
|        | Kesinlikle katılıyorum  | 12      | 3.8   |
|        | Total                   | 281     | 88.4  |
| Eksik  |                         | 37      | 11.6  |
|        | Total                   | 37      | 11.6  |
| Toplam |                         | 318     | 100.0 |

L17

|        |                         | Frekans | Yüzde |
|--------|-------------------------|---------|-------|
|        | Kesinlikle katılmıyorum | 8       | 2.5   |
|        | Katılmıyorum            | 50      | 15.7  |
|        | Kararsızım              | 38      | 11.9  |
|        | Katılıyorum             | 120     | 37.7  |
|        | Kesinlikle katılıyorum  | 96      | 30.2  |
|        | Total                   | 312     | 98.1  |
| Eksik  |                         | 6       | 1.9   |
|        | Total                   | 6       | 1.9   |
| Toplam |                         | 318     | 100.0 |

L18

|        |                         | F Frekans | Yüzde |
|--------|-------------------------|-----------|-------|
|        | Kesinlikle katılmıyorum | 13        | 4.1   |
|        | Katılmıyorum            | 41        | 12.9  |
|        | Kararsızım              | 27        | 8.5   |
|        | Katılıyorum             | 153       | 48.1  |
|        | Kesinlikle katılıyorum  | 74        | 23.3  |
|        | Total                   | 308       | 96.9  |
| Eksik  |                         | 10        | 3.1   |
|        | Total                   | 10        | 3.1   |
| Toplam |                         | 318       | 100.0 |

## L19

|                         | Frekans | Yüzde |
|-------------------------|---------|-------|
| Kesinlikle katılmıyorum | 6       | 1.9   |
| Katılmıyorum            | 7       | 2.2   |
| Kararsızım              | 23      | 7.2   |
| Katılıyorum             | 108     | 34.0  |
| Kesinlikle katılıyorum  | 167     | 52.5  |
| Total                   | 311     | 97.8  |
| Eksik                   | 7       | 2.2   |
| Total                   | 7       | 2.2   |
| Toplam                  | 318     | 100.0 |

## L20

|                         | Frekans | Yüzde |
|-------------------------|---------|-------|
| Kesinlikle katılmıyorum | 46      | 14.5  |
| Katılmıyorum            | 89      | 28.0  |
| Kararsızım              | 63      | 19.8  |
| Katılıyorum             | 64      | 20.1  |
| Kesinlikle katılıyorum  | 50      | 15.7  |
| Total                   | 312     | 98.1  |
| Eksik                   | 6       | 1.9   |
| Total                   | 6       | 1.9   |
| Toplam                  | 318     | 100.0 |

Tablo-47. İş tatmini faktörlerine verilen yanıtların frekansları (sırasıyla L1 –L20)

## 1. derece verim faktörü

|        |                            | Frekans | Yüzde |
|--------|----------------------------|---------|-------|
| Mevcut | Ücret artışı               | 184     | 58.6  |
|        | İş tanımı                  | 17      | 5.4   |
|        | Ödül                       | 12      | 3.8   |
|        | Amir/doktor tutum          | 11      | 3.5   |
|        | İş yükünün azaltılması     | 8       | 2.5   |
|        | İş saatlerinin azaltılması | 33      | 10.5  |
|        | İş güvencesi               | 29      | 9.2   |
|        | Kararlara katılma          | 7       | 2.2   |
|        | Sosyal haklarda iyileşme   | 9       | 2.9   |
|        | Toplam                     | 310     | 98.7  |
| Eksik  |                            | 4       | 1.3   |
|        | Toplam                     | 4       | 1.3   |
| Toplam |                            | 314     | 100.0 |

Tablo-48. 1. Derece verim faktörü

## 2. derece verim faktörü

|        |                            | Frekans | Yüzde |
|--------|----------------------------|---------|-------|
| Mevcut | Ücret artışı               | 43      | 13.7  |
|        | İş tanımı                  | 20      | 6.4   |
|        | Ödül                       | 40      | 12.7  |
|        | Amir/doktor tutum          | 34      | 10.8  |
|        | İş yükünün azaltılması     | 15      | 4.8   |
|        | İş saatlerinin azaltılması | 63      | 20.1  |
|        | İş güvencesi               | 45      | 14.3  |
|        | Kararlara katılma          | 17      | 5.4   |
|        | Sosyal haklarda iyileşme   | 35      | 11.1  |
|        | Toplam                     | 312     | 99.4  |
| Eksik  |                            | 2       | .6    |
|        | Toplam                     | 2       | .6    |
| Toplam |                            | 314     | 100.0 |

Tablo-49. 2. Derece verim faktörü

## 3. derece verim faktörü

|        |                            | Frekans | Yüzde |
|--------|----------------------------|---------|-------|
| Mevcut | Ücret artışı               | 40      | 12.7  |
|        | İş tanımı                  | 14      | 4.5   |
|        | Ödül                       | 33      | 10.5  |
|        | Amir/doktor tutum          | 33      | 10.5  |
|        | İş yükünün azaltılması     | 22      | 7.0   |
|        | İş saatlerinin azaltılması | 28      | 8.9   |
|        | İş güvencesi               | 47      | 15.0  |
|        | Kararlara katılma          | 16      | 5.1   |
|        | Sosyal haklarda iyileşme   | 76      | 24.2  |
|        | Toplam                     | 309     | 98.4  |
| Eksik  |                            | 5       | 1.6   |
|        | Toplam                     | 5       | 1.6   |
| Toplam |                            | 314     | 100.0 |

Tablo-50. 3. Derece verim faktörü

## GÜVENİLİRLİK ANALİZİ - ÖLÇEK (ALPHA)

|     |       | Ortalama | Std. Sapma | Öm. Sayısı |
|-----|-------|----------|------------|------------|
| 1.  | L1    | 4.1178   | .7512      | 314.0      |
| 2.  | L2    | 3.2962   | 1.4427     | 314.0      |
| 3.  | L3    | 4.2675   | .7489      | 314.0      |
| 4.  | L4.1  | 2.0414   | 1.1782     | 314.0      |
| 5.  | L5.1  | 1.9936   | 1.1076     | 314.0      |
| 6.  | L6.1  | 1.8280   | .9504      | 314.0      |
| 7.  | L7    | 2.3567   | 1.2461     | 314.0      |
| 8.  | L8.1  | 2.6752   | 1.2497     | 314.0      |
| 9.  | L9.1  | 2.4586   | 1.1720     | 314.0      |
| 10. | L10   | 2.6752   | 1.3362     | 314.0      |
| 11. | L11.1 | 3.1274   | 1.3529     | 314.0      |
| 12. | L12.1 | 3.3471   | 1.4155     | 314.0      |
| 13. | L13.1 | 2.8312   | 1.2436     | 314.0      |
| 14. | L14.1 | 4.2580   | .9594      | 314.0      |
| 15. | L15.1 | 2.1688   | 1.1220     | 314.0      |
| 16. | L16   | 2.6529   | 1.0860     | 314.0      |
| 17. | L17.1 | 2.2166   | 1.1209     | 314.0      |
| 18. | L18   | 3.7452   | 1.0837     | 314.0      |
| 19. | L19   | 4.3471   | .8705      | 314.0      |
| 20. | L20.1 | 3.0541   | 1.3087     | 314.0      |

| Ortalama | Varyans | Std. Sapma |
|----------|---------|------------|
| 59.4586  | 75.5718 | 8.6932     |

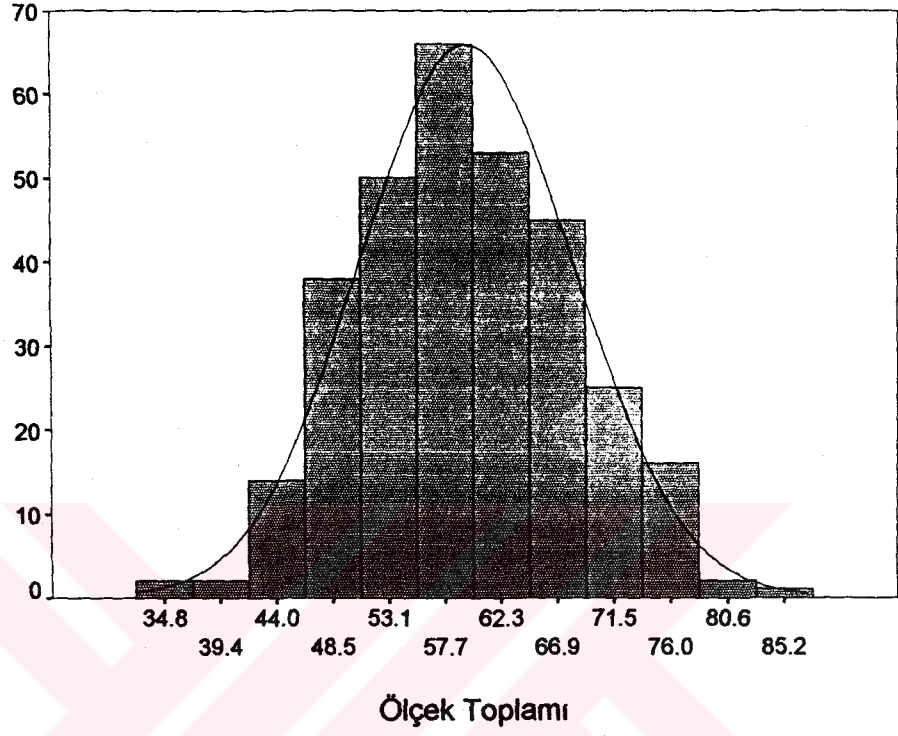
## Güvenilirlik Bileşenleri

N (durum) = 314.0

N (ölçek) = 20

Alpha = .6816

Tablo-51. Güvenilirlik analizi



Tablo-52. Normal dağılım tablosu

## KAYNAKLAR

A. ABELSON, Micheal., 1986. Strategic Management of Turnover. A. Model of The Health Service Administration. Health Care Management Review II.2. , s.56-67.

ADAL, Zeki, 1977. Personel Yönetimi Açısından İşgücü Devri Analizine Uygulamalı Bir Yaklaşım. Yayınlanmamış Doktora Tezi İ.Ü. İşletme Fakültesi

ATAAY, İsmail, 1985 . Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri.İstanbul.

CHRUDEEN, Herbert ve J. SHERMAN, Arthur, W. (t.y) Personnel Management. . Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri. İ.Ü. İşletme Fakültesi İstanbul.  
3. Ed. Sacramento State Collage

ÇATALCA, Hasan, 1980. İşletmelerde İşçi Devri ve Prodüktiviteye Etkileri. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.

ÇORAPÇI, M. Vedat, 1993. Ülkemizde ve Dünyada Denenmiş Sağlık Sistemlerinin Tarihsel Analizi ve Alternatif Çözüm Önerisi. Yayınlanmamış Yük. Lis. Tezi. İ.Ü. İşletme Fakültesi Hastane Yönetimi

DAVIS, Keith, Ceviren. TOSUN, Kemal, 1984. İşletmelerde İnsan Davranışı. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları. Yay.no.3028.

DAVIS, M.Micheal, OWEN, J.C. 1962.Modern Concept of Hospital Administration. WB. Saunders Company Philedelphia and London.

EKİN, Nusret, 1959. Türkiye Sanayiinde İşçi Devri. Doktora Tezi İ.Ü. İktisat Fakültesi. İstanbul.

EKİN, Nusret, 1960 a. İşçi Devri Nazari Esasları. İstanbul.

EKİN, Nusret, 1960 b. Memleketimizde İşçi Devri Mevzuunda Yapılan Araştırmalar ve Ortaya Koyduğu Neticeler. İstanbul.

ERDOĞAN, Hatice, 1992. Personel Devri ve Hemşirelerin İştatmini Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. İ.Ü. İşletme Fakültesi. İstanbul.

EREN, Erol, 1989. Yönetim Psikolojisi. 3.Baskı. İstanbul.

GOODMAN, Paul, S.1974. Contemporary Problem in Personnel. Hiring, *Training and Retaining the Hard Core Unemployed* , Chicago

GÖÇMENÇELEBİ, Kemal, 1959. İşveren Dergisi. *İşçi Giriş ve Çıkışları*. Cilt 5, Sayı 7. Nisan.

GÜRTÜN, Kemal, 1969. Demografik Analiz Metotları. İstanbul.

HAMNER, W.C, SCHMİDT, Frank, L. 1974. Contemporary Problems in Personnel. Michigan Universty.

HENEMAN, Herbert ve SCHWAB, Donald. 1989. Human Resource Management Outcomes. 4.Ed. Richard D. Irwin Ink.

İstanbul Sağlık Müdürlüğü 1996 İstatistik Yılı.

JANICE, Lindberg, KRUGZEWSK, Z. Ann, HUNTER, L.Mary, 1982. Introduction to Nursing. Concepts Issues and Opportunities J.B. Lippincolt Comp. Philedelphia.

KARAYALÇIN, İsmail, 1971. İşletmelerde İşgücü Devri Analizi İçin Yeni Bir Sistem. İ.T.Ü. Makine Mühendisliği. İstanbul.

KAYNAK, Tuğray, 1995. Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi. 2. Baskı. Alfa Basım, Yayım, Dağıtım. İstanbul

KOÇEL, Tamer, 1984. İşletme Yöneticiliği. İ.Ü. İşletme İktisadı Enstitüsü. 30. Yıl Yayınları. İstanbul.

KOONTZ, Herold, WEİHRİCH, Heintz, 1988. Managment. 6.Ed. Univesity of Nebreska. Mc.Grew Hill Inc.

KRAU, Edgar, 1981. Personnel Psychology. *Turnover Analysis and Prediction from A Career Development Point of View*. University of Haifa, İsrail.

KURTULUŞ, Kemal, 1992. Pazarlama Araştırmaları. Genişletilmiş 4. Baskı İstanbul.

KUYUCUKLU, Nazif, 1985. İktisadi Olaylar Tarihi. Gün-Ay Matbaası. İstanbul.

LUTHANS, Fred, HOLMES, Gorge, 1982. Organizational Behaviour. 6. Ed. Universty of Nebraska. Mc. Grew Hill. Inc.

MESCON, Micheal, H. ALBERT, Micheal ve KHEDOURİ, Franklin, 1988. Management. 3. Ed. New York.

OĞUZ, Züleyha ve UYSAL, Türkan, 1987. Türk Hemşireler Dergisi. Cilt 37. Sayı 2

ÖZTÜRK, Afet, M. 1994. Hemşirelerin Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Etmenler Üzerine Sektörel Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İ.Ü. Hastane Yönetimi. İstanbul.

ÖZDEMİR, Işık, 1989. Hemşirelikte Liderlik, Motivasyon, İş Tatmini ve Hastane Sektörüne Yönelik Bir Tatmin Araştırması. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

REYNOLD, Lloyd, G. 1971. The Structure of Labor Market\_ 2.Ed. Westport. Greenwood Press.

ROBBİNS, Stephen, P. 1991. Organizational Behaviour\_ San Diego State University. 5. Ed. Preentice Hall.

ROSENTHAL, Neal H., 1989. *More Than Wages at Issue in Job Quality Debate*. Monthly Labor Review. December.

SEÇİM, Hikmet, 1991. Hastane Yönetimi ve Organizasyonu\_ İ.Ü. İşletme Fakültesi. Yay. No. 252.

TİMUR, Hikmet, 1990. Yönetimde Karar Verme ve Problem Çözme\_ H.Ü.İ.İ.B. Fakültesi Dergisi. Cilt 8. Sayı 2.

VELİCANGİL, Sıtkı, 1975. Koruyucu ve Sosyal Tıp. Sermet Matbaası. İstanbul.

YALÇIN, Selçuk, 1988. Personel Yönetimi\_ Genişletilmiş 3. Baskı. İstanbul.

ZAİM, Sabahattin, 1975. Çalışma Ekonomisi. İstanbul.



## YARARLANILABİLECEK DİĞER KAYNAKLAR

WILLIAMS, Charles, R. ve LIVINGSTON, Linda, 1994. *Another Look at the Relationship Between Performance and Voluntary Turnover*. The Academy of Management Journal, Vol. 37. Number 2. April.

JOSEPH, Jacob ve DESHPANDE, Satish, 1977. *The Impact of Ethical Climate on Job Satisfaction of Nurses*. Health Care Management Review, Vol. 22, Number 1, Winter.

FOTTLER, Myron, D. ve Diğ. 1995. *Evaluating Nurse Turnover: Comparing Attitude Surveys and Exit Interviews*. Hospital and Health Services Administration, Vol. 40. Number 2, Summer

ORHUNBİLGE, Neyran, 1997. Örneklem Yöntemleri ve Hipotez Testleri. İ.Ü. İşletme Fakültesi. Yay. No. 270. İstanbul

TETT, Robert ve MEYER, John, 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover Path Analyss Based on Metaanalytic Findings*. Personnel Psychology.

WEIL, Peter, A. ve Diğerleri. 1995. Hospital and Health Services Administration, *Model of Voluntary Turnover Among Hospital CEO'S*. Vol. 40. Number 3.

## İŞGÜCÜ DEVİR ORANLARININ HESAPLANMASI

Ek 1

Formül : Giriş ve Çıkış Toplamının Ortalaması Formülü

$$\text{İ.D.O.} = \frac{(\text{Girişler} + \text{Çıkışlar}) / 2}{\text{Ortalama İşgücü Sayısı}} \times 100$$

1- Bahçelievler Ömür Hastanesi

Çıkış Sayısı = 23

Giriş Sayısı = 23

Ort. Hemşire sayısı = 45

$$\text{İ.D.O.} = \frac{23}{45} \times 100 = 51.1$$

2- Çamlık Hastanesi

Çıkış Sayısı = 7

Giriş Sayısı = 10

Ort. Hemşire sayısı = 30

$$\text{İ.D.O.} = \frac{(10 + 7) / 2}{30} \times 100 = 28.3$$

3- Yaşam Hastanesi

Çıkış Sayısı = 10

Giriş Sayısı = 6

Ort. Hemşire sayısı = 20

$$\text{İ.D.O.} = \frac{6}{20} \times 100 = 30 \text{ (Küçülen İşletme)}$$

4- Bakırköy Ömür Hastanesi

Çıkış Sayısı = 4

Giriş Sayısı = 3

Ort. Hemşire sayısı = 17

$$\text{İ.D.O.} = \frac{(4 + 3) / 2}{17} \times 100 = 20.5$$

5- Esnaf Hastanesi

Çıkış Sayısı = 15

Giriş Sayısı = 15

Ort. Hemşire sayısı = 53

$$\text{İ.D.O.} = \frac{15}{53} \times 100 = 28.3$$

6- Amerikan Hastanesi

Çıkış Sayısı = 74

Giriş Sayısı = 104

Ort. Hemşire sayısı = 248

$$\text{İ.D.O.} = \frac{74}{248} \times 100 = 29.8 \text{ (Genişleyen İşl.)}$$

- 7- İstanbul Şehir Hastanesi  
Çıkış Sayısı = 10  
Giriş Sayısı = 8  
Ort. Hemşire sayısı = 18

$$\text{İ.D.O.} = \frac{(10 + 8) / 2}{18} \times 100 = 50$$

- 8- Osmanoğlu Hastanesi  
Çıkış Sayısı = 2  
Giriş Sayısı = 3  
Ort. Hemşire sayısı = 35

$$\text{İ.D.O.} = \frac{(2 + 3) / 2}{35} \times 100 = 7.14$$



## Sayın Katılımcı

EK-2

Bu anketten alınacak yanıtlarla, hemşirelerin çalışma koşulları ile ilgili beklentilerin tespit edilmeye çalışılacaktır. Anketlerde isim belirtilmeyecek ve alınan yanıtlar kişisel bilgilerin gizliliği ilkesine riayet edilerek gizli tutulacaktır.

Hiç bir sorunun boş bırakılmaması ricasıyla, samimi yanıtlarınız için teşekkür ederim

### I. BÖLÜM ( Demografik Özellikler )

İlgili seçeneği işaretleyiniz.

1. Görev yaptığınız departman

a) Ameliyathane b) Bebek od. c) Acil d) Doğumhane e) Servis f) Poliklinik g) Diğerleri

2. Öğrenim durumunuz.

a) Ortaokul b) Sağlık Meslek Lis. c) Ön Lisans d) Lisans e) Yüksek Lisans +

3. Yaşınız

a) 18-23 b) 24-29 c) 30-35 d) 36+

4. Medeni durumunuz.

a) Bekar b) Evli c) Diğer

5. Çocuk sayısı

a) Yok b) 1 c) 2-3 d) 4 +

6. İstanbul'da kimin yanında kalıyorsunuz.

a) Akrabalarımın b) Ailemin c) Lojmanda d) Arkadaşımla e) Yalnız

7. Ailenizin aylık gelir düzeyi.

a) Çok düşük b) Düşük c) Orta d) Yüksek

8. İş yerinize giderken hangi vasıtayı tercih ediyorsunuz.

a) kendi arabam b) Servis c) Toplu taşıma d) Yürüyerek

9. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz.

Evet ( ) Hayır ( )

## II. BÖLÜM

Aşağıda mevcut işinize dair beklentileriniz hakkında görüşlerinizi yansıtacak bazı ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her ifadenin karşısındaki beş şıktan birini ifadeleri kabul yada ret derecesine göre işaretleyiniz. Kararsızlık belirten ( ? ) şıkkını mümkün olduğu kadar az kullanınız.

( TR: Tamamen Ret ), ( R: Ret ), ( ?: Kararsızım ), ( K: Kabul ), ( TK: Tamamen Kabul )

|                                                                                            | TR  | R   | ?   | K   | TK  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1. İşim bende başarı duygusu uyandırır.                                                    | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2. Evimden işime ulaşmak gayet kolaydır.                                                   | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 3. İş arkadaşlarımla gayet iyi anlaşırım.                                                  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 4. Çalışma saatlerimiz çok fazla                                                           | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 5. Terfi imkanlarımız çok kısıtlı                                                          | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 6. İşim çok stresli                                                                        | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 7. Aldığım ücret farklı kuruluşlardaki meslektaşlarımla aynıdır.                           | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 8. Doktorlar hemşireler hakkındaki idari kararlarda etkili olmaktadır                      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 9. Çalıştığım birimde iş yüküm çok fazla                                                   | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 10. Yöneticilerimiz bizi ilgilendiren kararlarda fikirlerimizi alırlar.                    | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 11. Sigortasız deneme süremiz gereğinden uzundur.                                          | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 12. Çalışma ortamımız fiziki çevre ( ısı, ışık, temizlik vb. ) açısından yeterli değildir. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 13. Sıklıkla görevim olmayan işleri yapmak zorunda kalıyorum.                              | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 14. Yaptığım iş basit ve monotondur.                                                       | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 15. Ücret düzeyimiz oldukça yetersizdir.                                                   | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 16. Kurumumuzun hemşire lojmanı gayet iyidir.                                              | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 17. Birden fazla amire karşı sorumlu olmak yıpratıcı olmaktadır.                           | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 18. Yaptığım iş düşünsel yeteneğimi kullanmama müsaittir.                                  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 19. İşimi bıraktığım an başka kuruluşta iş bulabilirim.                                    | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 20. Bu kadar zaman ve emek vermeseydim işimi bırakabilirdim.                               | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |

### III. BÖLÜM

Aşağıdaki soruları yandaki boşluklara cevaplayınız.

1. Toplam hizmet süreniz. ....
2. Çalıştığınız kurumdaki hizmet süreniz. ....
3. Son işinizden ayrılış sebebiniz. ....  
( ücret, uzaklık, iş yükü, sigorta, idari, diğer kişiler, vb. )
4. Daha verimli çalışmanızı sağlayacak en önemli üç unsur önem sırasına göre yazınız.
 

|           |                                  |
|-----------|----------------------------------|
| i. ....   | a) Ücret artışı                  |
| ii. ....  | b) İş tanımlarının belirlenmesi  |
| iii. .... | c) Ödüllendirme                  |
|           | d) Amir ve doktorların tutumları |
|           | e) İş yükünün azaltılması        |
|           | f) İş saatlerinin azaltılması    |
|           | g) İş güvencesinin sağlanması    |
|           | h) Kararlara katılma             |
|           | i) Sosyal haklarda iyileştirme   |

**ÖZGEÇMİŞ**

Yurten CANRUH, 1967 yılında Sivas'ta dünyaya geldi.

İlk ve orta öğrenimini İzmit Tütünçiflik'te bitirdikten sonra 1980 yılında Lise öğrenimine Kastamonu Sağlık Meslek Lisesi'nde başladı.

1985 yılında hemşire olarak ilk görev yeri olan Polatlı'ya tayin edildi. 1986 yılında görevinin yanısıra fakülte eğitimine başladı. 1991 yılında İ.Ü. İşletme Fakültesinden mezun oldu.

Aynı yıl İ.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programına başladı. Halen evli ve iki çocuk annesi olarak eğitimine devam etmektedir.

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU**  
**DOKÜMANİZASYON MERKEZİ**