

Araştırma Makalesi/ Research Article

Hemşirelerde Algılanan Kariyer Engelleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Relationship between Perceived Career Barriers and Job Satisfaction among Nurses

Arzu Bulut¹  Burçin Nur Özdemir² 

¹Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Balıkesir, TÜRKİYE

²İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, TÜRKİYE

Geliş tarihi/ Date of receipt: 10/03/2023

Kabul tarihi/ Date of acceptance: 02/12/2023

© Ordu University Faculty of Health Sciences, Department of Nursing, Turkey, **Published online:** 04/06/2024

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada hemşirelerin algılanan kariyer engelleri ve iş tatmini düzeylerini hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri açısından değerlendirmek ve algılanan kariyer engellerinin, iş tatmini üzerindeki yordayıcı etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Bu çalışma tanımlayıcı-ilişki arayıcı ve kesitsel nitelikte bir araştırmadır. Araştırma Türkiye'nin büyükşehirlerinden birinde bulunan bir kamu hastanesinde Kasım 2022 ile Aralık 2022 tarihleri arasında 148 hemşire ile yürütülmüştür. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü ANOVA analizi, Pearson korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: İş doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçlarına göre, hemşirelerin algılanan kariyer engellerinden stres ve tükenme, hemşirelerin iş tatminini negatif yönde ve anlamlı olarak yordamaktadır. Stres ve tükenme modelde tek başına toplam iş tatmini varyansının %54,6'sını açıklamaktadır ($p<0.001$). Örgütsel baskı ve mesleki uyumsuzluk değişkeninin modele eklenmesiyle iki değişken birlikte iş tatminindeki toplam varyansı %54,6'dan %56,3'e çıkarmıştır. Örgütsel baskı ve mesleki uyumsuzluk arttıkça, iş tatmini azalmıştır. Her iki değişkenin varyansa olan katkısının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0.001$).

Sonuç: Çalışmada hemşirelerin algılanan kariyer engellerinden stres ve tükenme, örgütsel baskı ve mesleki uyumsuzluk iş tatminini negatif ve anlamlı olarak yordamaktadır. Hemşirelerin kariyer engellerinin çözümü ile iş tatmin düzeyleri artırılabilir. Yöneticiler, hemşirelerin proaktif iş davranışlarının ve sezgisel karar vermenin kariyer yetkinliklerine yansıdığı iş beceri uygulamaları için uygun bir çalışma ortamı oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, kariyer, kariyer engelleri, hemşirelik

ABSTRACT

Objective: This study was conducted to evaluate the perceived career barriers and job satisfaction levels of nurses in terms of personal and professional characteristics of nurses and to examine the predictor effect of perceived career barriers on job satisfaction.

Methods: This study is a descriptive/correlational and cross-sectional design. The study was conducted in a public hospital in one of the metropolitan cities of Turkey between November 2022 and December 2022 with 148 nurses. Descriptive statistics, independent samples t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation analysis, and multiple linear regression analysis were used to analyze the data.

Results: The results of regression analysis on the prediction of job satisfaction, nurses' perceived career barriers-stress and exhaustion predicted nurses' job satisfaction negatively and significantly. Stress and exhaustion alone explained 54.6% of the total variance of job satisfaction in the model ($p<0.001$). The addition of organizational pressure and professional dissonance to the model, the two variables increased the total variance in job satisfaction from 54.6% to 56.3%. As organizational pressure and professional dissonance increased, job satisfaction decreased. The contribution of both variables to the variance was statistically significant ($p<0.001$).

Conclusion: In this study, stress and exhaustion, organizational pressure, and professional dissonance among the perceived career barriers of nurses predicted job satisfaction negatively and significantly. Job satisfaction levels of nurses can be increased by solving their career barriers. Managers should create a suitable working environment for nurses' proactive work behaviors and work skill practices in which intuitive decision-making is reflected in career competencies.

Keywords: Job satisfaction, career, career barriers of nurses, nursing

ORCID IDs of the authors: AB: 0000-0001-7362-5667; BNÖ: 0009-0009-5316-4301

Sorumlu yazar/Corresponding author: Arzu Bulut

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Balıkesir, TÜRKİYE

e-posta/e-mail: abulut@bandirma.edu.tr

Atf/Citation: Bulut A, Özdemir BN. (2024). Hemşirelerde algılanan kariyer engelleri ve iş tatmini arasındaki ilişki. Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi. 7(2), 399-414. DOI:10.38108/ouhcd.1263454



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Giriş

Kariyer, bir kişinin yaşamı boyunca üstlendiği iş rolüne dayalı olarak isteklerini gerçekleştirebilmesi ve beklentilerini karşılayabilmeleri için gerekli olan bilgi, beceri, yetenek ve motivasyon ile donatılarak ilerlemesinin sağlanmasıdır (Dündar, 2013). Kariyer insan yaşamında çok önemli bir yere sahiptir ve kariyer seçimi aynı zamanda dinamik olarak gelişimin bir parçasıdır (Dursun ve ark., 2012). Günümüzde hemşirelikte kariyer, hemşireler ve sağlık kurumları açısından giderek daha fazla önem kazanan bir kavram haline gelmiştir. Sağlık sektöründe hemşirelik profesyonelleri, iş gücünün büyük bir kısmını oluşturmakta ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sağlık hizmet sunumundaki değişimler ve gereksinimler her geçen gün nitelikli hemşire ihtiyacını artırmaktadır. Sağlık hizmetlerindeki bu gereksinimler, hemşirelikte kariyer planlama ve geliştirmenin önemini her geçen gün artırmaktadır. Bununla birlikte hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimleri, kariyer planlama ve kariyer geliştirme ile mümkündür (Sevinç ve Sabuncu, 2018). Öte yandan kariyer gelişiminde birtakım kariyer engelleriyle de karşılaşmak mümkündür. Kariyer engelleri, bir kişinin kariyer ilgilerinin kariyer davranışına ve kariyer seçimine dönüşmesi sürecine doğrudan ya da dolaylı olarak müdahale edebilir. Kariyer engelleri, kariyer kararı vermede algılanan ve yaşanan zorluklar anlamına gelmektedir (Tak ve Lee, 2003). Algılanan kariyer engelleri, gelecekte karşılaşılabileceğine inandığı hâlihazırda mevcut, bireysel olarak ilişkili engellerdir. Bu engeller, bireyin meslek seçimini, kariyer karar verme sürecini ve kariyer seçimini büyük ölçüde etkilemektedir (Watts ve ark., 2015). Hemşireler kariyer hayatı boyunca gerek çalıştıkları kurumda gerekse kurum dışında birtakım bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller ile karşılaşabilmektedir (Çavmak ve ark., 2019). Kariyer gelişimi perspektifinden bakıldığında, yüksek iş tatmini ve kurumsal bağlılık, düşük işten ayrılma niyeti ve stresi, yüksek iş performansı gibi birçok olumlu sonuçların, hemşirelerin kariyer uyum kapasitesinin artırılması ve bu kapasite artışının bir kariyer yolu planlama ve arama şeklindeki kariyer hazırlama davranışıyla bütünleştirilmesiyle elde edilebileceğini söylemek mümkündür (Jung ve Yoo, 2022). Kariyer gelişimi sonucunda ortaya çıkan kariyer başarısı ise bir kişinin işle ilgili birikmiş olumlu başarılarını veya psikolojik başarı duygusunu ifade eder (Cumbler ve ark., 2018). Araştırmalar, kariyer başarısının

hemşirelerin yenilikçi davranışlarını teşvik etmeye yardımcı olduğunu, hizmet kalitesini artırabildiğini ve hemşirelik ekiplerini istikrarlı hale getirebildiğini göstermiştir (Wang ve ark., 2019; Zamanzadeh ve ark., 2019).

Hemşirelik rolleri sağlık hizmetlerindeki değişime paralel olarak değişmektedir. Örneğin sağlık hizmetlerinin dijitalleşmesi, hemşirelerin rollerini ve sorumluluklarını değiştirmiştir (Odendaal ve ark., 2020; WHO, 2020). Hızla değişen teknolojiler ve yeni dijital iletişim biçimleri, hemşirelerin hizmet erişilebilirliği, bakım kalitesi, bireyselleştirilmiş bakım ve hasta katılımı gibi hasta odaklı bakım sağlamak için becerilerini geliştirme zorunluluğu getirmiştir (Erlingsdóttir ve Sandberg, 2016). Bu değişen roller, hemşirelerin potansiyellerini zorlayabilir ve potansiyellerini maksimuma çıkarmaları önünde bir engel teşkil edebilir. Öte yandan yeni roller aynı zamanda hemşireler için bir fırsat olarak da görülebilir. Maksimum bir potansiyel ile çalışmak için işyerindeki motive edici faktörler önemlidir. İş motivasyonu, hemşirelerin işle ilgili çıktılarında biridir ve yüksek düzeyde yapısal güçlendirme ile iyileştirilebilir ve geliştirilebilir (Cai ve ark., 2011). Hemşireler iş yerlerine gittiklerinde, olumlu bir çalışma ortamı ve kurumsallaşmış bir sistemden destek almaya ihtiyaç duyarlar. Böyle bir çalışma ortamı hemşirelerin potansiyelleri üzerinde rol oynadığı gibi onların iş tatmini üzerinde de önemli bir kaynak oluşturur. İş tatmini, herhangi bir kişinin kariyerinde çok önemli bir unsur olduğu gibi herhangi bir kuruluşun başarısının da en önemli göstergesidir (Kožuchová ve Vargová, 2015). İş tatmini, iş gücü arasında üretkenliği yönlendiren bir itici güç olarak hareket eder ve rekabetçi iş ortamını sürdürmek isteyen kuruluşlar, çalışanlarının iş tatminine gereken ilgiyi göstermelidir. İşyerinde tatmini, çalışma ortamında olumlu iş davranışının ortaya çıkmasında baskın bir rol oynar (Akinwale ve George, 2020). İş tatmini hem hemşirelerin kişisel yaşam kalitesi hem de hastalara kaliteli bakım verme becerileri üzerinde etkisi olan önemli bir faktördür.

İş Tatmini

Sağlık hizmeti örgütsel davranış araştırmacıları ve uygulayıcıları, uzun süredir çalışanların iş tatminine odaklanmışlardır (Lampinen, 2015). Aslında iş tatmini, çalışanların ve örgütün performansı üzerindeki etkileri nedeni ile sağlık kuruluşlarında diğer tüm değişkenlerden daha fazla incelenmiştir (Schwepker, 2017; Schwepker ve Schultz, 2015). Mevcut çalışmalar çoğunlukla,

çalışan memnuniyetine neden olan faktörlerin oldukça fazla ve farklı olduğunu açıklayan örgütsel veya çalışanların bakış açılarına dayanmaktadır (Marques-Quinteiro ve ark., 2019). Bununla birlikte iş tatmini, işyerinden, çalışanların kişiliklerinden veya dış çevreden kaynaklanabilecek birçok nedeni içeren karmaşık bir kavramdır. Bu nedenle, çalışan memnuniyeti tek bir nedenden ziyade birden fazla nedenden kaynaklanmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış gibi farklı alanlarda yapılan çalışmalar, iş tatmininin öncüllerini ve sonuçlarını tanımlamak ve değerlendirmek için kayda değer çabalar sarf etse de sunulan bakış açıları genellikle araştırma yapıları arasındaki bireysel etkileşimlere dayanmakta ve aynı anda iş tatminini etkileyebilecek diğer temel belirleyicileri dikkate almamaktadır (Schwepker, 2017; Schwepker ve Schultz, 2015).

İş tatmininin tanımı konusunda bir fikir birliği olmamakla birlikte genel olarak iş tatmini, çalışanların beklentileri ile örgütlerinden elde ettikleri ve örgütle ilgili tutum, inanç, bilgi, davranış ve değerlendirmelerinde ortaya çıkan kazanımlar arasındaki uygunluk olarak tanımlanmıştır (Liu ve ark., 2016). Geleneksel olarak iş tatmini, bir bireyin işi hakkında sahip olduğu algı olarak tanımlanır (Lu ve ark., 2012). Bununla birlikte gerçek çalışma ortamının, ideal çalışma ortamına ilişkin bireysel beklentileri ne ölçüde karşıladığı, iş tatminini ve işle ilgili tutumları da aktif olarak şekillendirir (Utriainen ve Kyngäs, 2009). Lu ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan sistematik bir inceleme, iş tatmininin birkaç bileşenini tanımlamıştır. Bu bileşenler çalışma koşulları, etkileşim, hastalarla, iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle ilişkiler, işin kendisi, iş yükü, ücretlendirme, kişisel gelişim ve terfi, ilerleme fırsatları/kişisel başarı, psikolojik ödüller, kontrol ve sorumluluk/özerklik, iş güvenliği ve liderlik tarzlarıdır (Lu ve ark., 2019). Kişisel gelişim, terfi, ilerleme fırsatları ve kişisel başarı gibi iş tatmini üzerinde etkili olan bileşenler aynı zamanda çalışanın kariyer planlarına işaret etmektedir. Koreli hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, iş tatmininin iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile doğrudan ilişkili olduğu görülmüştür (Yoon ve Kim, 2022). Bir başka çalışmada ise hemşirelerin iş tatmini için önemli olduğu belirlenen bireysel faktörler, yaş, sağlık durumu, özerklik/otonomi, psikolojik güçlendirme, işe katılım, iş yorgunluğu ve iş stresi olarak bulunmuştur. Önemli bulunmayan bireysel faktörler ise cinsiyet ve deneyimdir. İş tatmini için önemli olduğu düşünülen herhangi bir örgütsel faktör

bulunmamıştır ancak amir/yönetici desteğinin, iş tatmini ile eşdeğer bir ilişkisi olduğu ileri sürülmektedir (Aloisio ve ark., 2021). Hemşirelerin iş memnuniyetini etkileyen faktörlerin anlaşılması, bu faktörlerin ele alınması için fırsatlar sunmaktadır.

Sağlık kuruluşları, toplumdaki en büyük hizmet sağlayıcılar arasında yer aldığından, hemşirelerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve iş tatmininin gözetilmesi sağlık sisteminde istikrarın sağlanmasında önemli bir faktördür (Jafari ve ark., 2016). Çalışma ortamının kişinin beklentilerine uygun olması, hemşirelerin hastalara yüksek kaliteli hizmet vermesini sağlar ve bu da ancak uygun bir ruh sağlığına, iş tatminine ve yaşamın farklı alanlarından doyuma sahip olmaları ile mümkündür. Çalışma ortamının kalitesi sadece iş tatminini etkilemekle kalmaz aynı zamanda aile ve sosyal ilişkiler dahil olmak üzere yaşamın diğer yönlerini de etkiler (Ramawickrama ve ark., 2017). Bu nedenle, iş tatmininin bir hemşirenin performansını, erken emekliliğini, iş transferlerini, örgütsel bağlılığını, hasta güvenliğini ve en önemlisi hasta memnuniyetini etkileyen, önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Kariyer Engelleri

Türk Dil Kurumuna göre kariyer, “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Başka bir tanıma göre kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca işle ilgili deneyimler dizisi şeklinde tanımlanmıştır (Gürbüz, 2017). Kariyer, bir bireyin mesleki hedeflerine katkıda bulunan pozisyonları seçerek geliştirdiği mesleki yaşamı boyunca ilerleme olarak da tanımlanmaktadır (Mohammed ve ark., 2020). İşgücü piyasasındaki ve toplumdaki değişiklikler, kariyer beklentilerini ve farklı kariyer evrelerindeki çalışanları etkileyebilmektedir (De Vos ve Van der Heijden, 2017; Veth ve ark., 2018). Geleneksel kariyer modellerine göre kariyer, genellikle bir kurum içinde kurumsal bir kariyeri temsil eden istikrarlı ve doğrusal bir hareket olarak gösterilmektedir (Clarke, 2013).

Hemşirelik kariyeri güçlü, anlamlı, özerk olmalı, gelişim ve yaratıcılık için gerekli şartlara erişebilmelidir (Mohammed ve ark., 2020). Hemşirelik mesleğini seçenler hem başkalarına yardım etmek hem de kendilerine ilerleme fırsatı sunan bir meslekte kariyer gelişimi için hemşireliği profesyonel kariyerleri olarak seçmişlerdir. Mesleki gelişim, hemşirelik mesleği için önemlidir. Hemşirelerin çalıştıkları yerlerde sunulan mesleki gelişim fırsatları, hemşirelerin kurumda kalmasını artırabilir. Hemşirelerin sağlık hizmeti ortamlarında

meydana gelen teknolojik ve bilimsel değişikliklere ayak uydurabilmeleri için mesleki gelişim gereklidir. Mesleki gelişimi teşvik etmek ve hemşireler için mesleki gelişim fırsatlarını artırmak, olumlu bir çalışma ortamına yol açar ve hemşirelerin işe devamlılığını artırabilir. Mesleki gelişim aynı zamanda iş memnuniyetini de artırır (Erenstein ve McCaffrey, 2012; Oyetunde ve Oluwafunke, 2015). Araştırmalar çok az hemşirenin yaptıkları işle ilgili kariyer fırsatları gördüğünü göstermektedir (Akter ve ark., 2019; Gardulf ve ark., 2008; Raeissi ve ark., 2019).

Sağlık sektörü emek yoğun bir sektördür ve sağlık sektöründeki işletmelerin sürdürülebilir bir performans göstermesi aynı zamanda çalıştırdıkları personelin iş tatmini ile doğrudan bağlantılıdır (Rasool ve ark., 2020). Kariyer beklentisi, iş tatmininin sağlanmasında önemlidir. Bu nedenle kurumların her bir çalışanı için kariyer planlamaları yapması iş tatmininin sağlanmasında kaçınılmaz olarak gereklidir. Kariyer planlaması, bireylerin kariyerleri için ihtiyaçları, istekleri, fırsatları belirlemeyi ve bu kariyeri desteklemek için gelişen insan kaynakları programlarının uygulanmasını amaçlayan bir faaliyetler bütünüdür (Zar, 2017). Kuruluşlar, çalışanlar için kariyer planlamasını güçlü bir şekilde yaparak, yalnızca büyüme, potansiyel ilerleme fırsatlarını sunma ve başarılı bir kariyer inşa etmekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırarak, işten ayrılma niyetini azaltmaya da katkı sağlar (Leone ve ark., 2015; Lin, 2017).

Kariyer engelleri, kişinin kariyer keşfi ve kariyer seçimiyle ilgili faaliyetleri gerçekleştirme becerisine ilişkin beklentileri doğrudan etkilemede önemli bir rol oynamaktadır (Solberg ve ark., 1994). Hemşirelerin kariyer engellerini inceleyen çalışmalara bakıldığında ayrımcılık (belirli özellikler nedeniyle farklı muamele) ve ilerleme eksikliği (bir meslekte pozisyon ilerlemesi ile ilgili zorluklar) (Chang ve ark., 2019), hemşirelerin beceri ve yeterliliklerine değer verilmemesi, nitelikli hemşirelerin statülerinin göz ardı edilmesi kariyer engelleri olarak bildirilmiştir (Iheduru-Anderson, 2020). Şeffaf bir kariyer planlamasının olmaması da hemşire kariyer engelleri arasında bir endişe kaynağı olarak kabul edilmiştir (Mlambo ve ark., 2021). Ayrıca hemşirelik kariyerinin hasta bakımıyla ilişkilendirilmesinin güçlü bir itici güç olarak tanımlanmadığı ve hemşirelerin, hasta bakımıyla bu kadar net bir bağlantı olmadığı süreçte kariyer girişimlerinin dikkate alınmayacağı da bildirilmiştir (Jantzen, 2019).

Sağlık sektöründe hemşireler hasta bakım hizmetlerinde oldukça önemli bir meslek gurubudur. Sağlık sektöründe uzun süreli vardiyalı çalışma sistemi ve fiziksel güç kullanımı gibi faktörler sağlık hizmetlerini, diğer sektörlerden ayırmaktadır (Karatuzla, 2020). Bu çalışma sistemi hemşirelerin iş performansını ve iş tatminini olumsuz etkilemekte, hasta bakım kalitesi ve hasta memnuniyetini azaltarak, hemşire devir hızını artırmaktadır (Akter ve ark., 2019; Gebregziabher ve ark., 2020). Aynı zamanda yoğun ve yorucu bir çalışma sistemi hemşirelerin kariyer seçimlerinde de etkili bir kavram olarak görülmektedir (Bai ve ark., 2021). Hemşireler, en yeni yaklaşımların ve hasta bakım standartlarının sürekli olarak geliştiğine dair bir anlayışa sahiptir ve hastalara mümkün olan en iyi bakımı sağlamak için eğitim ve öğretim yoluyla bilgiye erişim arzusu vardır. Hemşireler sürekli eğitimi, kariyer planlarının yanı sıra hastalarına verebilecekleri bakımı geliştirecek uzmanlıklarına yapılan bir yatırım olarak tanımlamaktadır. Bu konuda yeterli bir yönetim desteği olmaması ve yönetimin bunu gerekli görmemesi hemşirelerin kariyer planlarında bir engeldir (Price ve Reichert, 2017). Kanıta dayalı bir hemşirelik uygulaması geliştirmek ve böylece bakım kalitesini iyileştirmek için ister gerçekten var olan ister hemşireler tarafından algılanan engelleri belirlemek ve bunların üstesinden gelmek önemlidir (Kajermo ve ark., 2008).

Yapılan literatür incelemesinde, çoğunlukla hemşirelerin algıladıkları kariyer engelleri ve iş tatminini etkileyen kişisel ve mesleki özellikler ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır ancak algılanan kariyer engellerinin iş tatminini üzerindeki etkisi ile ilgili çok az şey bilinmektedir. Kariyer engelleri ile iş tatminini arasındaki ilişki önemlidir. Bu durum mevcut çalışmanın özgünlüğünü ve önemini ortaya koymaktadır. Bu yönü ile bu çalışmadan elde edilecek bulguların hemşirelerin kariyer engellerinin çözümü ve iş tatmininin artırılmasına dair literatüre önemli katkılar sağlayacağını umulmaktadır. Bundan dolayı bu çalışma algılanan kariyer engelleri ve iş tatmin düzeylerini hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri açısından değerlendirmek ve literatürde yeterince araştırılmamış olan algılanan kariyer engellerinin iş tatmini üzerindeki yordayıcı etkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Aşağıdaki araştırma soruları bu çalışmaya rehberlik etmiştir:

1. Hemşirelerin iş tatmini düzeyleri kişisel ve mesleki özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?

2. Hemşirelerin algılanan kariyer engelleri düzeyleri kişisel ve mesleki özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?

3. Hemşirelerin algılanan kariyer engelleri (stres ve tükenme, organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk, çift kariyerlik sorunu, cinsiyet kaynaklı sorunlar) düzeyleri ile iş tatmini arasında bir ilişki var mıdır?

4. Hemşirelerin algılanan kariyer engelleri düzeyleri, iş tatminini yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Türü

Hemşirelerin algılanan kariyer engelleri ve iş tatmini ile arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışma tanımlayıcı-ilişki arayıcı ve kesitsel nitelikte bir araştırmadır.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini Türkiye'nin büyükşehirlerinden birinde bulunan Sağlık Bakanlığı'na bağlı ikinci basamak bir kamu hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde hastanede çalışan hemşire sayısı 205'tir. Çalışmada örneklem seçilmeyip, evrenin tamamına ulaşılmak hedeflenmiştir. Bu kapsamda Kasım 2022 ile Aralık 2022 tarihleri arasında dahil etme kriterlerine uygun 148 hemşireye ulaşılmıştır. Araştırmanın dahil edilme kriterleri; araştırmaya katılmaya gönüllü olma ve en az lise hemşirelik mezunu olmadır. Araştırmanın dahil edilmeme kriterleri kapsamında stajyer hemşire, ebe, sağlık teknikeri ve araştırmaya katılmaya gönüllü olmayan hemşireler araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Çalışma verileri yüz-yüze anket aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırmada hemşirelerden bilgilendirilmiş onam anketin ilk sayfasında alınmıştır. Araştırmaya katılmak için gönüllü onam veren hemşireler anketi cevaplamıştır. Analizlerden önce regresyon analizi için örneklem sayısının yeterliği incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2007) $N > 50 + 8m$ ($m = \text{bağımsız değişken sayısı}$) formülü ile örneklem sayısının hesaplanabileceğini belirtmiştir. Bu formüle göre hesaplama yapıldığında ($148 > 50 + 8 \cdot 4 = 82$) bu araştırmadaki örneklem sayısının yeterli olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunun etki büyüklüğü G*Power (3.1.9.7) programı kullanılarak incelenmiştir. G* Power Analizinde çalışmada kullanılacak istatistiksel yöntem doğrultusunda "Doğrusal çoklu regresyon: sabit model, R^2 sıfırdan sapma" komutu seçildi. Güç analiz türü olarak "Post hoc" tahmin yöntemi kullanıldı. Çalışmadan sonraki güç analizi (post

hoc) mevcut çalışmada gözlenen $1 - \beta$ ve etki etki büyüklüğünü belirlemek için kullanılır. Gücün 0.80 ve üzerinde olması istenmektedir (Pagano, 2009). Regresyon analizleri ve doğrusal modeller için etki büyüklüğünün hesaplanmasında standartlaştırılmış etki büyüklüğü (f^2) değerinin hesaplanmasını önerilmiştir (Cohen, 1988). Bu çalışmanın sonuçlarından biri olan, hemşirelerin iş tatmini puanı üzerine dört yordayıcı değişkenin etkili olduğu belirlenen regresyon analizinde elde edilen $R^2 = 0.317$ değerine göre yapılan post hoc güç analizinde etki büyüklüğü $f^2 = 0.46$ (geniş etki) ve güç 0.999 (%99.9) olarak bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada ölçüm aracı olarak kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birincisi bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan ve katılımcıların demografik bilgilerinin sorulduğu "Tanıtıcı Bilgi Formu," ikinci bölümde ise "Hemşirelikte Kariyer Sorunları Ölçeği" ve "İş Tatmin Ölçeği" kullanılmıştır.

Tanıtıcı Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan ve hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerini içeren 14 sorudan oluşmaktadır.

Hemşirelikte Kariyer Sorunları Ölçeği

Hemşirelikte Kariyer Sorunları Ölçeği (HKSÖ), hemşirelerin algılanan kariyer engellerini belirlemek için Çavmak ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek dört alt boyut ve 23 maddeden oluşan yedili Likert tipi (1 = Kesinlikle katılmıyorum; 7 = Kesinlikle katılıyorum) bir ölçektir. HKSÖ alt boyutlar; Stres ve tükenme (9 madde), organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk (7 madde), çift kariyerlilik sorunu (3 madde) ve kariyerde cinsiyet kaynaklı sorunlar (4 madde) şeklindedir. Ölçekten alınabilecek minimum puan 23 ve maksimum puan 161'dir. Artan puanlar hemşirelerin ilgili boyutu bir kariyer sorunu olarak algıladığını/deneyimlediğini ifade etmektedir. Stres ve tükenme, organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk, çift kariyerlilik sorunu ve kariyerde cinsiyet kaynaklı sorunlar alt boyutlarına ait Cronbach's alfa (α) katsayıları sırası ile 0.849, 0.832, 0.857 ve 0.735'tir. Ölçeğin toplam Cronbach's α katsayısı 0.893 olarak bulunmuştur (Çavmak ve ark., 2019).

İş Tatmin Ölçeği

Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini belirlemek amacıyla Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge ve arkadaşları (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan

İş Tatmini Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi Keser ve Bilir (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek beşli Likert tipi (1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum) bir ölçektir. Ölçeğin iç tutarlık güvenilirliğinin Cronbach's α katsayısı 0.85 bulunmuştur (Keser ve Bilir, 2019).

Veri Toplama Süreci

Çalışmada veriler yüz yüze anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Katılımcılar, "Bilgilendirilmiş Olur Formu" ile çalışma hakkında bilgilendirdikten sonra rızaları alınarak anketi doldurmaları istenmiştir. Tanıtıcı Bilgi Formu ve ölçek formunda yanıtlar hemşireler tarafından anket formuna işaretlenmiştir. Her bir katılımcının anket formunu yanıtlama süresi yaklaşık 10 dakika sürmektedir. Araştırmada yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılmamasından dolayı, veri toplama süreci sonlandırılmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 24 sürümü paket programı kullanılmıştır. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü ANOVA analizi ve Pearson korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Tek yönlü ANOVA analizinde anlamlı farkın nereden kaynaklandığını belirlemek amacıyla ile post-hoc testlerinden Games-Howell kullanılmıştır. Verilerin analizine geçmeden önce yordanan ve yordayıcı değişkenler için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş, her iki değer -1.5 ile +1.5 sınırlarında olması beklenmiştir (Kline, 2015). Çoklu normallik için Mahalanobis, Cook's ve Leverage value değerleri incelenmiştir (Büyüköztürk, 2021). Her bir yordayıcı değişkenin yordanan değişken ile olan Pearson korelasyon katsayısının en az $r = 0.20$ ve anlamlı olması da kriterler arasında yer almıştır. Son olarak yordayıcılar arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığı Varyans şişme faktörü (VIF) ve tolerans değerleri ile incelenmiştir. Sonuçlar %95'lik güven

aralığında, $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yapılabilmesi için Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan (18.10.2022 tarih ve 2022-145 sayılı) etik kurul onayı alınmıştır. Ölçeklerin araştırmada kullanımı izni iletişimden sorumlu yazardan elektronik posta yolu ile alınmıştır. Katılımcılara, araştırmanın amacı anlatılarak yazılı onamları alınmıştır. Araştırma süreci Helsinki Deklarasyonu kurallarına göre yürütülmüştür.

Bulgular

Hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri incelendiğinde %71.6'nın (n=106) kadın, %28.4'ünün (n=43) erkek olduğu, yaşlarının 20 ile 47 yıl arasında değiştiği ($\bar{X}_{Yaş}: 28.64 \pm 5.18$), meslekte çalışma süresinin 1 ile 29 yıl arasında değiştiği ($\bar{X}_{Çalışma\ yıl}: 6.79 \pm 5.17$) belirlenmiştir. Hemşirelerin %53,4'ünün (n=79) evli olduğu, eğitim durumlarının %73.6 (n=109) ile lisans mezunu olduğu, %45.9'unun (n=68) yataklı kliniklerde görev yaptığı, %65.5'inin (n=92) gündüz dönüşümlü vardiya ile çalıştığı, %64.2'sinin (n=95) haftalık çalışma saatinin 40 saati aşmadığı belirlenmiştir. Hemşirelerin görev yaptığı birimde %67.6 (n=100) ile kendi isteğiyle çalıştığı, %49.3 (n=73) ile birim değişikliği sayısının bir olduğu ve mesleği tercih nedeninin %48.2 (n=64) ile mesleğimi sevdiğim için olduğu belirlenmiştir.

Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Analize dahil edilen değişkenlerin betimsel istatistikleri ve ölçüm araçlarının iç tutarlılık Cronbach's α katsayıları Tablo 1'de sunulmuştur. HKSÖ alt boyutları ile İş Tatmini Ölçeği'nin güvenilirlik analizleri sonucunda, HKSÖ'nin alt boyutlarının Cronbach's α değerlerinin 0.789 (HKSÖ-Cinsiyet kaynaklı sorunlar) ile 0.914 (HKSÖ-Toplam) arasında değiştiği, İş Tatmini Ölçeği'nin ise 0.752 olduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler

	Cronbach's α	\bar{X}	SS	Min	Max	Çarpıklık	Basıklık
HKSÖ-Stres ve tükenme	0.855	30.01	12.03	9	63	0.324	-0.175
HKSÖ-Organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk	0.823	15.09	7.48	7	38	0.912	0.181
HKSÖ-Çift kariyerlik sorunu	0.872	7.41	4.44	3	21	0.911	0.149
HKSÖ-Cinsiyet kaynaklı sorunlar	0.789	9.45	5.51	4	28	1.064	0.553
HKSÖ Toplam	0.914	61.96	24.13	23	137	0.596	0.386
İş tatmini	0.752	16.84	3.61	5	25	-0.318	0.329

Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre HSKÖ ve İş Tatmini Ölçeği Puan Dağılımları

Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine göre HSKÖ ve iş tatmini ölçeği puan dağılımları Tablo 2'de sunulmuştur.

Cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenine göre hemşirelerin algılanan HKSÖ ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Bu çalışmada mesleki deneyimi 5 yıl altında olan katılımcıların, 5 yıl ve üzerine göre algılanan HKSÖ puanlarının ($t_{(146)}= 2.230, p<0.05$) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin mesleki deneyimi 5 yıl ve üzerinde olan katılımcıların, 5 yılın altında olanlara göre iş tatmini toplam puanlarının ($t_{(146)}=-2.267, p<0.05$) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

Haftalık çalışma süresine göre ise 40 saati aşmayan hemşirelerin, 41 saat ve üzerine göre iş tatmini toplam puanlarının ($t_{(146)}= 2.230, p<0.05$) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

İş tatmini toplam puanında ($F_{(2, 72)}=6.20, p<0.01$) çalışılan birime göre anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Diğer birimlerde çalışan hemşirelerin, acil serviste ve yataklı kliniklerde çalışan hemşirelere göre iş tatmini puanları daha yüksektir ($p<0.01$). HKSÖ toplam puanlarında, çalışılan birime göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir (Tablo 2).

HKSÖ ($F_{(3, 59)}=5.72, p<0.01$) ve iş tatmini toplam puanında ($F_{(3, 63)}=6.74, p<0.001$) mesleği tercih nedenine göre anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Mesleği tercih nedeni iş bulma kolaylığı olan hemşirelerin, mesleğini sevdiğim için ve diğer nedenler olanlara göre algılanan HKSÖ toplam puanları daha yüksektir. Mesleği tercih nedeni mesleğini sevdiğim için olan hemşirelerin, iş bulma kolaylığı ve diğer nedenler olanlara göre iş tatmini puanları daha yüksektir.

HKSÖ ($F_{(2, 61)}=8.82, p<0.001$) ve iş tatmini toplam puanında ($F_{(2, 63)}=14.44, p<0.001$) mevcut pozisyonundan memnuniyete göre anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Mevcut pozisyonundan memnun olmayan hemşirelerin, kararsız ve memnun olanlara göre HKSÖ toplam puanları daha yüksektir. Mevcut pozisyonundan memnun olan hemşirelerin, kararsız ve memnun olmayanlara göre iş tatmini puanları daha yüksektir.

İş tatmini ($F_{(2, 71)}=5.51, p<0.01$) toplam puanında kurumda birim değişikliği sayısına göre anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Kurumda iki kez birim değişikliği yapan hemşirelerin, bir kez birim değişikliği yapanlara göre iş tatmini puanları daha yüksektir. HKSÖ toplam puanlarında, kurumda birim değişikliği sayısına göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir (Tablo 2).

Regresyon Analizi

Hemşirelerde iş tatmininin yordayıcılarının incelendiği bu çalışmada ilk olarak regresyon analiz varsayımları sınanmıştır. Buna göre ilk olarak yordanan değişken olan iş tatmini puanlarının çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve normal dağıldığı (çarpıklık= 0.318, SH=0.20; basıklık=0.329, SH=0.40) belirlenmiştir (Tablo 1). Tüm yordayıcı değişkenlerin de çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve bu değerlerin -1.5 ve +1.5 aralığında olduğu belirlenmiştir (Kline, 2015). Bu nedenle değişkenlerin normal dağılım varsayımı karşılanmıştır. Ek olarak Mahalanobis uzaklık, Cook's ve Leverage value değerlerine incelenmiş ve veri setinde herhangi bir aykırı değer bulunmamıştır. Ardından değişkenler arasındaki çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) olup olmadığı kontrol edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Pearson korelasyon analizi sonucunda her bir yordayıcı değişkenin yordanan değişken ile en az 0.20 ve anlamlı korelasyon gösterdiği ($r= -0.258$ ile $r= 0.651$) belirlenmiştir (Tablo 3). Ayrıca bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının 0.90'dan büyük olmadığı görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu çalışmada yordayıcı değişkenler arasında tolerans değeri 0.10'dan büyük (0.446-0.638) ve VIF değeri 3'ten küçük (1.567-2.224) olduğu belirlenmiştir (Tablo 3). Bu durum çoklu bağlantı olmadığını göstermektedir (Pallant, 2007). Tüm bu bulgular ışığında stres ve tükenme, organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk, çift kariyerlik sorunu ve cinsiyet kaynaklı sorunlar düzeyi bir arada iş tatmini puanlarındaki değişimi anlamlı olarak açıklayıp açıklamadığını sınamak amacıyla Çoklu Aşamalı (Stepwise) Regresyon Analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin kullanılmasının nedeni her aşamada regresyon modeline alınan her bir bağımsız değişkenin modeldeki anlamlılık düzeyini belirlemektir (Hair ve ark., 2013).

Tablo 2. Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine göre HSKÖ ve iş tatmini ölçeği puan dağılımları

Tanımlayıcı özellikler	Hemşirelerin Kariyer Sorunları (HKSÖ)		İş Tatmini	
	n	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	
Mesleki Deneyim	<5 yıl	60	67.3±126.17	16.0±3.6
	≥5 yıl	88	58.3±22.06	17.4±3.6
	t		2.24	-2.27
			p	0.027*
Haftalık Çalışma Süresi	40 saati aşmaz	95	28.9±11.9	17.3±3.8
	≥41 saat	53	31.9±12.2	16.0±3.0
	t		-0.235	2.082
			p	0.815
Çalışılan Birim	Acil servis ¹	52	67.6±28.9	15.79±3.43
	Yataklı klinikler ²	68	60.0±19.8	16.87±3.49
	Diğer ³	28	56.3±22.6	18.71±3.59
	F		2.03	6.2
	p		0.139	0.003**
			Fark	3>1,2
Mesleği Tercih Nedeni	Mesleğimi sevdiğim için ¹	64	53.8±19.1	18.22±3.48
	Meslek sahibi olmak için ²	27	60.5±20.2	16.85±2.63
	İş bulma kolaylığı ³	33	73.0±31.2	15.27±3.62
	Diğer ⁴	24	70.1±21.8	15.29±3.62
	F		5.72	6.74
			p	0.002**
			Fark	3>1,4
Mevcut Pozisyondan Memnuniyet	Memnunum ¹	82	55.0±20.8	18.2±3.04
	Kararsızım ²	35	65.6±22.8	16.1±2.58
	Memnun değilim ³	31	76.3±27.2	14.2±4.35
	F		8.82	13.4
	p		<0.001	<0.001
			Fark	3>1,2
Birim Değişikliği Sayısı	1	73	62.5±24.3	15.9±3.55
	2	47	58.0±21.8	18.1±3.48
	≥3	28	67.2±26.9	17.0±3.42
	F		1.27	5.51
	p		0.288	0.006**
			Fark	2>1

*p < 0.05, **p < 0.01, Post-hoc: Games-Howell

Tablo 3. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları, tolerans ve VIF değerleri

	1	2	3	4	Tolerans	VIF
¹ İş tatmini	-					
² HKSÖ-Stres ve tükenme	-0.546**				0.638	1.567
³ HKSÖ-Organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk	-0.417**	0.551**			0.446	2.244
⁴ HKSÖ-Çift kariyerlik sorunu	-0.359**	0.484**	0.589**		0.609	1.642
⁵ HKSÖ-Cinsiyet kaynaklı sorunlar	-0.258*	0.485**	0.651**	0.477*	0.547	1.829

*p < 0.01, **p < 0.001.

İş tatmininin yordanmasına ilişkin çok değişkenli aşamalı regresyon analizinde Model 1'e ilk olarak iş tatmini ile en güçlü korelasyona sahip değişken olarak bulunan stres ve tükenme eklenmiştir. Stres ve tükenme, hemşirelerin iş tatminini anlamlı düzeyde yordamaktadır. Stres ve tükenme ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli $F_{(1, 146)} = 61.955$, $p < 0.001$ ve bağımlı değişkendeki varyansın %54.6'sının ($R^2 = 0.298$) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Model 2'ye organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk değişkeni eklenmiştir. Bu değişkenin modele eklenmesiyle iki değişken

birlikte iş tatminindeki toplam varyansı %54.6'dan %56.3'e çıkarmıştır. Organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk %1.9'luk varyans açıklama yüzdesi ile modele katkı sağlamıştır. Organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk arttıkça, iş tatmini azalmıştır. Her iki değişkenin varyansa olan katkısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($R^2=0.317$, $F_{(2, 145)}=33.694$, $p<0.001$). Yordayıcı değişkenlerin iş tatmini üzerindeki görece önem düzeyi sırasıyla stres ve tükenme ($\beta= -0.454$, $p<0.001$), organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk ($\beta= -0.167$, $p<0.001$) olarak belirlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. İş tatmininin yordanmasına ilişkin çok değişkenli aşamalı regresyon analizi sonuçları

Model		B	S.H.	β	t	ΔR^2
1	Sabit	21.759	0.673	-	32.318	0.298
	HKSÖ-Stres ve tükenme	-0.164	0.021	-0.546	-7.871**	
2	Sabit	22.146	0.693	-	31.957	0.019
	HKSÖ-Stres ve tükenme	-0.136	0.025	-0.454	-5.520**	
	HKSÖ-Organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk	-0.081	0.040	-0.167	-2.028*	

Model 1: $R = 0.546$, $R^2 = 0.298$, $F_{(1, 146)} = 61.955$, $p < 0.001$
 Model 2: $R = 0.563$, $R^2 = 0.317$, $F_{(2, 145)} = 33.694$, $p < 0.001$

* $p < 0.05$, ** $p < 0.001$.

Tartışma

Bu çalışmada hemşirelerin algılanan kariyer engelleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu çalışmada hemşirelerin iş tatmini puan ortalamasının orta düzeyde (%67.36) olduğu söylenebilir. Bu sonuç daha önce Türk hemşireleri üzerine yapılan çalışmalarla uyumludur (Akgöz ve ark., 2005; Sabancıoğulları ve Doğan, 2015; Yılmazel, 2013). Ancak bu sonuç, Erdem ve arkadaşlarının (2008) Türkiye'deki hemşirelerin çoğunun mesleklerinden memnun olmadığını ortaya koyan çalışmasıyla çelişmektedir (Erdem ve ark., 2008). Avustralya (Holland ve ark., 2012), Kaliforniya (Wild ve ark., 2006) ve Hindistan (Saini ve Singh, 2005) gibi değişik ülkelerde yapılan çalışmalarda hemşirelerin yüksek oranda iş tatminine sahip olduğu gösterilmiştir. Aiken ve arkadaşları (2011) iş tatmininin Almanya'da (%83) zirvede olduğunu, ardından ABD (%78), Yeni Zelanda ve Kanada (%67), Güney Kore (%64), Birleşik Krallık (%63), Çin (%54) ve Japonya'nın (%40) geldiğini bildirmiştir (Aiken ve ark., 2011). Araştırmacılar, hemşirelerin iş doyum düzeylerinin örnekler ve ülkeler arasında değişebileceğini savunmaktadır. Bize göre bunun nedeni olarak,

ülkelerin sosyo-ekonomik durumu ve çalışma şekilleri ile personel yönetimi ve altyapı dahil olmak üzere kurumsal politikalarındaki farklılıklar olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışmada mesleki deneyimi 5 yıl altında olan hemşirelerin, 5 yıl ve üzerine göre algılanan kariyer engelleri puanlarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Singapur'da 80 yeni mezun hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, genç hemşirelerin kariyer gelişimi ile ilgili bir sorun görmedikleri gösterilmiştir (Cleary ve ark., 2013). Mesleki deneyim ile kariyer arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Ares, 2018; Haney ve Rutledge, 2016). Araştırmalar mesleki deneyim süresi arttıkça hemşirelerin kariyer bağlılığının arttığı bildirmiştir (Ares, 2018; Haney ve Rutledge, 2016). Bu çalışmada mesleki deneyim süresi arttıkça, hemşirelerin algılanan kariyer engellerinin arttığı belirlenmiştir. Bu sonuç, mevcut çalışmalarla çelişmektedir (Rudman ve ark., 2014). Bunun nedeni olarak Türkiye'de hemşirelerin kariyer planlarında eğitim, tecrübe ve liyakat gibi kavramların çok dikkate alınmadığının gözlemlendiği ile ilişkilendirilebilir. Bununla

birlikte, profesyonellerin daha fazla eğitim almaları ve kariyer ilerlemeleri sistematik olarak engellenirse, en azından bu tür engeller koyan bir sağlık sektörü, işten ayrılmalara neden olabileceği gibi işine devam eden hemşireler içinde olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir (Laschinger ve ark., 2010).

Bu çalışmada mesleki deneyimi 5 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin, 5 yıl altına göre iş tatmini toplam puanlarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç mesleki deneyimin iş memnuniyeti ile pozitif yönde anlamlı olarak ilişkili olduğunu göstermektedir (Kavanaugh ve ark., 2006). Geçmişteki araştırmacılar, hemşirelikte deneyim süresi ve yaşın kişinin iş tatmini ile ilişkili değişkenler olduğunu iddia etmişlerdir ki bu da mevcut sonuçlarla tutarlıdır. Bununla birlikte, 1973 hemşire üzerinde yapılan kesitsel bir çalışmada gösterilen çelişkili sonuçlar da vardır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre iş tatmini, yaş grupları, eğitim seviyeleri ve klinik deneyim yılına göre farklılık göstermemektedir (Bratt ve ark., 2000).

Çalışmada haftalık çalışma süresine göre çalışma süresi 40 saati aşmayan hemşirelerin, 41 saat ve üzerine göre iş tatmini puanlarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç literatürdeki diğer çalışmalar ile uyumludur (Dall'Ora ve ark., 2015; Han ve ark., 2015). Uzun çalışma süreleri hemşire tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye neden olduğu için sağlık yöneticilerinin uzun çalışma süreleri üzerinde düzeltici faaliyetler planlayarak önlem almaları gerekmektedir.

Bu çalışmada iş tatmini puanında çalışılan birime göre anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Buna göre diğer birimlerde çalışan hemşirelerin, acil serviste ve yataklı kliniklerde çalışan hemşirelere göre iş tatmini puanları daha yüksektir. Günümüzde hastanelerde hemşireler, giderek artan sayıda kronik rahatsızlığı olan hastaya bakım sağlamaktadır ve bu vakalar yataklı hasta kliniklerinde yönetilmektedir. Bu durum, yataklı hasta kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş yükünü artırabilmekte ve daha az tatmin olmalarına neden olabilmektedir. Benzer şekilde acil servisteki yoğun çalışma temposu ve iş yükü, diğer birimler ile kıyaslandığında oldukça yüksektir. Bu çalışmanın sonuçları, yataklı kliniklerde ve acil serviste çalışan hemşirelerin daha az iş tatminine sahip olduklarını ortaya koymuştur. Bu sonuç, Ürdün'de yapılan ve yatan hasta birimlerinde çalışan hemşirelerin daha ağır hastalarla bakım verdikleri ve daha az iş tatminine sahip oldukları çalışma sonuçları ile tutarlıdır (Mrayyan, 2006).

Bu çalışmada mesleği tercih nedeni iş bulma kolaylığı olan hemşirelerin, mesleğini sevdiğim için ve diğer nedenler olan hemşirelere göre algılanan kariyer engelleri puanları daha yüksektir. Hemşirelik mesleğini sadece iş bulma kolaylığı olduğu için tercih edenlerin kariyer fırsatları çok fazla olmadığına, bunu bir problem olarak görmeleri olağan bir durum olarak değerlendirilebilir. Kuykendall ve arkadaşlarının (2014) yaptığı bir çalışmada angaje olan ve olmayan hemşirelerin, hastanede kariyer fırsatları hakkında verdikleri yanıtlar mevcut çalışma sonuçları ile uyumlu bulunmuştur (Kuykendall ve ark., 2014). Angaje olmayan hemşireler yani işine bağlılığı olmayan hemşirelerin; "hastane yönetimi, kariyer hakkında yararlı tartışmalar sağlar"; " hastane yönetimi, hemşirelerinin sertifika beklentilerini destekler"; "yöneticiler, performans iyileştirme önerilerini dikkate alır"; "yöneticiler, hemşirelerin görüşlerine açık ve duyarlıdır"; "yöneticiler, hemşirelerini etkin bir şekilde savunur" tarzında kariyer fırsatlarına verdikleri yanıtlar angaje olmuş hemşirelerin verdiği cevaplardan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. İşine bağlı olmayan hemşirelerin kariyer fırsatlarına verdikleri yanıtlar, işine bağlı olan hemşirelerin verdiği yanıtlardan düşüktür. Kariyer fırsatları ve eğitim, bireylere kendilerini daha da geliştirme ve kariyer basamaklarında yükselme şansı verir. Kariyer fırsatlarının olması hemşirelerin işlerinden memnun olmalarını, örgütsel bağlılığı beraberinde getirerek hemşirelerin yeni kariyer fırsatlarını izlemesini ve kariyer mücadelesine değer vermesini sağlar.

Bu çalışmada hemşirelerin iş tatmini puanlarında, mesleği tercih etme nedenine göre anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Mesleği tercih nedeni, mesleğini sevdiğim için, olan hemşirelerin, iş bulma kolaylığı ve diğer nedenler olan hemşirelere göre iş tatmin puanları daha yüksektir. Mesleğini sevmek mesleki bağlılığın bir göstergesidir. Literatürde mevcut çalışma sonuçları ile uyumlu olarak, mesleki bağlılığın iş tatminini artırdığı yönünde yapılmış çalışmalar bulunmaktadır (Caricati ve ark., 2013; Lu ve ark., 2007).

Mevcut çalışmada regresyon analizi sonuçlarına göre hemşirelerin algılanan kariyer engellerinden stres ve tükenme, iş tatmin düzeyini negatif ve anlamlı olarak yordamaktadır. Stres ve tükenme düzeyi arttıkça iş tatmini azalmaktadır. Literatürde stres ve tükenmenin iş tatmini üzerindeki etkisini gösteren ve mevcut çalışma sonuçlarını destekleyecek çalışmalar bulunmaktadır.

(Applebaum ve ark., 2010; Masum ve ark., 2016). Galanis ve arkadaşları çalışmasında (2023) tükenmişliğin, iş tatmini aracılığı ile hemşirelerde sessiz işten ayrılmayı etkilediğini bildirmiştir (Galanis ve ark., 2023). Applebaum ve arkadaşları (2010) algılanan stres ile iş tatmini arasında anlamlı bir doğrudan ilişki olduğunu bildirmiştir. Stres günümüzde hemşireliğin doğasında vardır ve hemşireler özellikle acil ve cerrahi kliniklerde hasta yoğunluğunun daha fazla olması nedeniyle daha yüksek düzeyde stres yaşamaktadır. Stres, hemşirelerin iş memnuniyetini ve nihayetinde iş değiştirme niyetini etkiler. İş tatmini düzeyi ve kariyer beklentileri hemşirelik pozisyonundan ayrılma kararında etkilidir. Bir hemşire aynı kurumda başka bir pozisyona geçmeye veya kurum dışında yeni bir kariyer fırsatı aramaya karar verebilir (Applebaum ve ark., 2010). Çalışma ortamındaki yaygın çevresel stres faktörleri, çalışanlar için stresli olabilir, iş memnuniyetini ve nihayetinde iş değiştirme niyetini etkileyebilir. Bu çevresel faktörlerin azaltılması veya ortadan kaldırılması, çalışan memnuniyetini artırma ve personel devir hızını azaltma potansiyeline sahiptir.

Mevcut çalışmada hemşirelerin algılanan kariyer engellerinden organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk arttıkça, iş tatmin düzeyi azalmaktadır. Yaşlı bakım merkezinde yapılan bir çalışmada örgütsel destek eksikliği hissi ve karşılanmayan beklentiler iş tatminsizliği ile ilişkilendirilmiştir (Haggstrom ve ark., 2004). Bir başka çalışmada hemşirelerin ihtiyaçlarının yönetim tarafından desteklenmemesi ve dikkate alınmaması ya da işyeri kararlarına katılmalarını sağlama girişimlerinin olmaması, zayıf iş tatmini ile ilişkilendirilmiştir (Alderson, 2008). Hemşire olan bir yöneticiye sahip olmak ise iş tatminin sağlanmasında meslektaş uyumu için önemli görülmüştür. (Weman ve ark., 2004). Yetersiz yönetim desteği ve hemşirelerin örgütsel kararlara katılımının sağlanmaması, hemşireler üzerinde örgütsel bir baskı yaratabilir ve bu durum hemşirelerin iş tatmin düzeyini olumsuz etkileyebilir. Bunun için yönetim desteğinin sağlanması ve meslektaş dayanışmasının artırılması ile hemşirelerin iş tatmin düzeyi artırılabilir.

Hemşireler, hastalarla daha fazla zaman geçiren ve hastanede sunulan sağlık hizmetlerinin yaklaşık %80'ini sağlayan sağlık sisteminin önemli bir parçasıdır. Hemşirelerin iş tatmini, hasta memnuniyeti, hemşirelerin kurumlarına bağlılığı ve daha kaliteli hasta sonuçlarıyla ilişkide çok önemli bir rol oynar (Asif ve ark., 2019; Bai, 2016; Labrague ve De los Santos, 2020). Hasta

memnuniyeti, sağlık bakımının ve dolayısıyla hemşirelik bakımının kalitesinin değerlendirilmesinde somut bir kriterdir. Hastaların hemşirelik bakımından memnuniyeti, hastane bakımından genel memnuniyetin en önemli belirleyicisi ve sağlık kuruluşunun önemli bir hedefi haline gelmiştir (Karaca ve Durna, 2019). Hemşirelerin iş tatmini ile hasta güvenliği ve kaliteli bir hasta bakım hizmeti sunma arasındaki doğrudan bir ilişki olması, hasta memnuniyetine önem veren sağlık hizmet sunucularının dikkate alması gereken bir durumdur. Sağlık yöneticilerinin hemşirelerin çalışma koşullarını düzelterek hem stres ve tükenme sendromunun önüne geçebilmeleri hem de örgütsel baskıya dair analizler yapmaları ve bu analizler sonucu ortaya çıkan örgütsel baskı unsurlarını değiştirecek yeni bir yapılandırmaya gitmeleri, sorunun çözümüne katkıda bulunacaktır. Sağlık hizmetleri sunumunda, sağlık profesyonellerinin hasta çıktıları üzerinde oldukça etkili olduğu unutulmamalıdır. Hastaya verilecek hasta bakımının yüksek iş tatmini ve kariyer planları olan hemşireler tarafından verilmesi, bakım kalitesini artıracak ve hasta güvenliğine dair uygulamaların da optimum düzeylere çıkacağını söyleyebiliriz.

Sonuç ve Öneriler

Bütün işletmeler için geçerli olmakla birlikte sağlık hizmeti sunan kurumlardaki personelin iş tatmini oldukça önemlidir. Bunun nedeni sağlık hizmetlerindeki iş tatmininin yansımaları sadece çalışanı ve işletmeyi değil aynı zamanda hizmet alan hastaları da ilgilendiriyor olmasıdır. Bu nedenle hemşirelerin iş tatmini bir sağlık kuruluşu için oldukça önemlidir. Hemşire yöneticilerinin, hemşirelerin iş tatminini artıran güçlendirici ve şeffaf bir çalışma ortamı yaratmaları gerekmektedir. Olası bir strateji, hemşirelerin hasta bakımını veya çalışma ortamını iyileştirmek için endişelerini dile getirme ve önerilerde bulunma konusunda kendilerini güvende hissettikleri düzenli personel toplantıları düzenlemektir. Hemşirelere, kurum politikalarının ve uygulamalarının iyileştirilmesine katılabilmeleri için bilgi, kaynak ve destek sağlanmaları için başka fırsatlar da sağlanmalıdır. Bu ve benzeri uygulamalar hemşirelerin iş tatmini üzerinde olumlu bir rol oynayacaktır.

Bu çalışmada hemşirelerin algılanan kariyer engellerinden stres ve tükenme ve organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk iş tatminini negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda sağlık kuruluşlarındaki kariyer engellerinin çözümünde

yönetmel destek mekanizmalarına ihtiyaç olduğu söylenebilir. Yöneticiler, çalışanların proaktif iş davranışlarının ve sezgisel karar vermenin kariyer yetkinliklerine yansıdığı iş beceri uygulamaları için uygun bir çalışma ortamı oluşturmalarıdır. Bunun için öncelikle yöneticiler, hemşirelerin kariyer yeterliliklerini geliştirmek ve iş taleplerinin önündeki engelleri azaltmak için çalışma ortamını nasıl optimize edeceklerine karar vermeleri gerekmektedir. Bunu sağlamak için hemşirelere yeterli özerklik tanınmalı ve işlerini yapmaları için fırsatlar sağlanmalıdır. Ayrıca yöneticiler, hemşirelere iş geliştirme eğitim programları sağlamalı ve onları gelecekteki iş fırsatlarını daha kolay bir şekilde karşılamaya hazırlamalıdır. Yöneticiler, hemşirelerin işyerindeki yeni gelişmelere ve projelere katılmalarını destekleyerek, onların iş fırsatlarına olan taleplerini artırmalıdır. Ek olarak her iki tarafın da beklentilerini açıkça ifade edebilmesi için üst düzeyinde açık iletişim teşvik edilmelidir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın sonuçları yorumlanırken ve uygulanırken göz önünde bulundurulması gereken birkaç temel sınırlılığı vardır. İlk olarak çalışmanın kesitsel yapısı, davranışın belirli bir süre boyunca analiz edilmesine izin vermeyecektir. Bu nedenle, gelecekteki çalışmalarda daha istikrarlı davranış özellikleri yakalayabilmek için boylamsal veriler toplanabilir. İkinci olarak araştırma Türkiye'nin büyükşehirlerinden birinde bulunan bir kamu hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmanın ikinci basamak bir kamu hastanesi hemşire örneklemini içerdiği göz önüne alındığında, bulguları karşılaştırmak ve genellenebilirliği artırmak için gelecekteki araştırmaların, farklı iller ve farklı basamaklardaki hastanelerde çalışan hemşireleri kapsayacak şekilde yapılması faydalı olacaktır. Ayrıca kamuda çalışan hemşireler ile kamuda çalışmayan hemşireler arasındaki farklardan dolayı hemşirelerin algılanan kariyer engelleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin özel hastanelerde çalışan hemşireleri kapsayacak şekilde araştırılması önerilir. Son olarak, bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının kapsadığı boyutlar ve araştırmaya katılan hemşirelerin öz bildirimlerine dayalıdır. Kullanılan öz bildirim anket yaklaşımı bazı yanlış veya önyargılı yanıtlara yol açmış olabilir.

Teşekkür

Katılımcılara destekleri için teşekkür ederiz.

Araştırmanın Etik Yönü/ Ethics Committee

Approval: Araştırmanın yapılabilmesi için Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan (18.10.2022 tarih ve 2022-145 sayılı) etik kurul onayı alınmıştır.

Hakem/Peer-review: Dış hakem değerlendirmesi.

Yazar Katkısı/Author Contributions: Fikir/kavram: AB; Tasarım: AB; Veri toplama ve/veya Veri İşleme: BNÖ; Analiz ve/veya Yorum: AB; Kaynak tarama: AB, BNÖ; Makalenin Yazımı: AB; Eleştirel inceleme: AB, BNÖ.

Çıkar çatışması/Conflict of interest: Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması belirtmemişlerdir.

Finansal Destek/Financial Disclosure: Bu çalışma için herhangi bir kurum veya kuruluştan finansal destek alınmamıştır.

Çalışma Literatüre Ne Kattı?

- Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre algılanan kariyer engelleri ve iş tatmini arasında farklılık olduğu ortaya konulmuştur.
- Hemşirelerin algılanan kariyer engellerinden stres ve tükenme arttıkça, iş tatmininin azaldığı ortaya konulmuştur.
- Hemşirelerin algılanan kariyer engellerinden organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk arttıkça, hemşirelerin iş tatmininin azaldığı ortaya konulmuştur.
- İş tatmini üzerindeki görece önem düzeyi sırasıyla stres ve tükenme, organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk şeklinde olduğu ortaya konulmuştur.

Kaynaklar

- Aiken LH, Sloane DM, Clarke S, Poghosyan L, Cho E, You L ve ark. (2011). Importance of work environments on hospital outcomes in nine countries International Journal for Quality in Health Care, 23(4), 357–364. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzr022>
- Akgöz S, Özçakir A, Kan I, Tombul ÖBBK, Altınsoy SYA, Sivrioğlu Y. (2005) The professional satisfaction of nurses employing in health, application and research center (suam) of Uludağ University Türkiye Klinikleri Journal Medical Ethics Law History, 13, 86–96.
- Akinwale OE, George OJ. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. Rajagiri Management Journal, 14(1), 71–92.
- Akter N, Akter MK, Turale S. (2019). Barriers to quality of work life among Bangladeshi nurses: a qualitative study. International Nursing Review, 66(3), 396–403.

- Alderson M, (2008). Work structure in the chronic care setting: possible consequences for Nurses' Mental Health. *Canadian Journal of Nursing Research Archives*, 4(3), 160–178.
- Aloisio LD, Coughlin M, Squires, JE. (2021). Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 123, 104073. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.104073>
- Applebaum D, Fowler S, Fiedler N, Osinubi O, Robson M. (2010) The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention *The Journal of Nursing Administration*, 40(0), 323-328. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181e9393b>
- Ares T. (2018). Role Transition after clinical nurse specialist education. *Clinical Nurse Specialist*, 32(2), 71-80. <https://doi.org/10.1097/NUR.0000000000000357>
- Asif M, Jameel A, Hussain A, Hwang J, Sahito N. (2019). Linking transformational leadership with nurse-assessed adverse patient outcomes and the quality of care: assessing the role of job satisfaction and structural empowerment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2381.
- Bai W, Xi HT, Zhu Q, Wang Z, Han L, Chen P ve ark. (2021). Changes in nursing students' career choices following the COVID-19 pandemic in China. *Frontiers in Psychiatry*, 12(2021), 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.657021>
- Bratt MM, Broome M, Kelber ST, Lostocco L. (2000) Influence of stress and nursing leadership on job satisfaction of pediatric intensive care unit nurses, *American Journal of Critical Care*, 386.
- Brayfield AH, Rothe HF. (1951). An index of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 5(5), 307-311. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0055617>
- Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. 29. Baskı, Ankara:PEGEM Akademi.
- Cai CF, Zhou ZK, Yeh H, Hu J. (2011). Empowerment and its effects on clinical nurses in central China. *International Nursing Review*, 58(1), 138–144. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2010.00848.x>
- Caricati L, Sala RL, Marletta G, Pelosi G, Ampollini M, Fabbri A ve ark. (2014). Work climate, work values and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses, *Journal of Nursing Management*, 22(8), 984–994. <https://doi.org/10.1111/jonm.12079>
- Chang HY, Huang TL, Won AMK, Ho LH, Juan YC, Chen ve ark. (2019). How career facilitators and barriers influence nurses' professional turnover intention. *Journal of Advanced Nursing*, 75(12), 3577–3587. <https://doi.org/10.1111/jan.14191>
- Cleary M, Horsfall J, Muthulakshmi P, Happell B, Hunt GE. (2013). Career development: graduate nurse views. *Journal of Clinical Nursing*, 22(17-18), 2605–2613. <https://doi.org/10.1111/jocn.12080>
- Cohen J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2th Edition, Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Cumbler E, Yirdaw E, Kneeland P, Pierce R, Rendon P, Herzke C ve ark. (2018). What is career success for academic hospitalists? A qualitative analysis of early-career faculty perspectives. *Journal of Hospital Medicine*, 13(6), 372–377. <https://doi.org/10.12788/jhm.2924>
- Çavmak D, Atalay E, Söyler S. (2019). Hemşirelikte kariyer sorunları: Bir ölçek geliştirme çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1897–1910. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.713>
- Dall'Ora C, Griffiths P, Ball J, Simon M, Aiken LH. (2015). Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries, *BMJ Open*, 5(9), e008331, 1–7. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-008331>
- De Vos A, Van der Heijden BI. (2017). Current thinking on contemporary careers: the key roles of sustainable HRM and sustainability of careers, *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28, 41–50. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2017.07.003>
- Dursun B, Yılmaz İA, Pektaş K, Altay A. (2012). Üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Pınarhisar MYO örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 9–21.
- Dündar G. (2013). *Kariyer Geliştirme*. Sadullah ÖZ (Ed.) İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul:
- Erdem R, Rahman S, Avcı L, Göktaş B, Şenoğlu B, Fırat G. (2008). Investigating job satisfaction and burnout levels of the persons working for the hospitals at city center of Elazığ, Turkey, *Journal of Applied Science Research*, 4(2), 188–201.
- Erlingsdóttir G, Sandberg H. (2016). eHealth opportunities and challenges: a white paper. Lund: The Pufendorf Institute of Advanced Studies, Lund University, Sweden: MediaTryck, Lund.
- Gardulf A, Orton ML, Eriksson LE, Undén M, Arnetz B, Kajermo KN ve ark. (2008). Factors of importance for work satisfaction among nurses in a university hospital in Sweden, *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 22(2), 151–160. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2007.00504.x>
- Gebregziabher D, Berhanie E, Berihu H, Belstie A, Teklay G. (2020). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, 19, 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>
- Gürbüz S. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Haggstrom E, Skovdahl K, Flackman B, Kihlgren AL, Kihlgren M. (2004). To feel betrayed and to feel that

- you are betraying the older residents: caregivers' experiences at a newly opened nursing home. *J. Clin. Nurs.* 13 (6), 687–696.
- Hair JF, Black WC, Babin B J, Anderson RE, Tatham RL. (2013). *Multivariate Data Analysis*: Pearson Education Limited.
- Han K, Trinkoff AM, Gurses AP. (2015). Work-related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses, *Journal of Clinical Nursing*, 24(21-22), 3224–3232. <https://doi.org/10.1111/jocn.12987>
- Haney T, Rutledge C. (2016). The Imposter Syndrome: unlocking the potential of CNS students Talk presented at: National Association of Clinical Nurse Specialists, Annual Conference; March 3, Philadelphia, PA
- Holland P, Allen B, Cooper B. (2012). What nurses want: analysis of the first national survey on nurses' attitudes to work and work conditions in Australia Melbourne: Monash University. Erişim Adresi: https://anmf.org.au/documents/reports/What_Nurses_Want_Report.pdf Erişim tarihi: 20.02.2023.
- Iheduru-Anderson K. (2020). Barriers to career advancement in the nursing profession: Perceptions of Black nurses in the United States. In *Nursing Forum*, 55(4), 664–677. <https://doi.org/10.1111/nuf.12483>
- Jafari M, Habibi Houshmand B, Maher A. (2017). Relationship of occupational stress and quality of work life with turnover intention among the nurses of public and private hospitals in selected cities of Guilan Province, Iran, in 2016. *Journal of Health Research in Community*, 3(3), 12–24.
- Jantzen D. (2019). Refining nursing practice through workplace learning: A grounded theory. *Journal of Clinical Nursing*, 28(13-14), 2565–2576.
- Judge TA, Locke EA, Durham CC, Kluger AN. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations, *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Jung YM, Yoo IY. (2022). Career education needs of Korean nursing students and professionals: A cross-sectional survey. *Nurse Education Today*, 108, 105209, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.105209>
- Kajermo KN, Undén M, Gardulf A, Eriksson LE, Orton ML, Arnetz BB ve ark. (2008). Predictors of nurses' perceptions of barriers to research utilization. *Journal of Nursing Management*, 16(3), 305–314. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00770.x>
- Karaca A, Durna Z. (2019). Patient satisfaction with the quality of nursing care. *Nursing Open*, 6(2), 535–545. <https://doi.org/10.1002/nop2.237>
- Karatuzla M. (2020). Türkiye'de kariyer planlama ve geliştirmeye dayalı hemşirelik araştırmalarının incelenmesi, *Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi*, 4(1), 8–13, <https://doi.org/10.35333/JOHSE.2020.189>
- Kavanaugh J, Duffy JA, Lilly J. (2006). The relationship between job satisfaction and demographic variables for healthcare professionals. *Management Research News*, 29(6), 304–325. <https://doi.org/10.1108/01409170610683842>
- Keser A, Bilir KBÖ. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229–239.
- Kline RB. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York, Guilford Publications.
- Kožuchová M, Vargová A. (2015). Selected Factors Of Slovak Nurses Job Satisfaction. *Cent Eur J Nurs Midw* 2015, 6(2), 260–266. <https://doi.org/10.15452/CEJNM.2015.06.0013>
- Kuykendall JW, Marshburn DM, Poston CW, Mears A. (2014). Experienced nurses' level of engagement, *The Journal of Nursing Administration*, 44(10), 546–551.
- Labrague LJ, De los Santos, JAA. (2020). Transition shock and newly graduated nurses' job outcomes and select patient outcomes: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1070–1079. <https://doi.org/10.1111/jonm.13033>
- Lampinen MS, Viitanen EA, Konu AI. (2015). Sense of community and job satisfaction among social and health care managers. *Leadership in Health Services*, 28(3), 228–244.
- Laschinger HKS, Grau AL, Finegan J, Wilk P. (2010). New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of Advanced Nursing*, 66(12), 2732–2742. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05420.x>
- Leone C, Bruyneel L, Anderson JE, Murrells T, Dussault G, de Jesus ÉH ve ark. (2015). Work environment issues and intention-to-leave in Portuguese nurses: A cross-sectional study. *Health Policy*, 119(12), 1584–1592. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2015.09.006>
- Lin Y. (2017). Is this the right job for me and my children? turnover intention and parental correctional career endorsement among correctional officers in Taiwan, *Asian Journal of Criminology*, 12(3), 217–230. <https://doi.org/10.1007/s11417-017-9243-z>.
- Liu Y, Aunguroch Y, Yunibhand J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <http://dx.doi.org/10.1111/inr.12215>
- Lu H, While AE, Louise Barriball K. (2007). A model of job satisfaction of nurses: a reflection of nurses' working lives in Mainland China, *Journal of Advanced Nursing*, 58(5), 468–479. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04233.x>
- Lu H, Zhao Y, While A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Marques-Quinteiro P, Vargas R, Eifler N, Curral L. (2019). Employee adaptive performance and job satisfaction during organizational crisis: the role of

- self-leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 85–100. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1551882>
- Masum AKM, Azad MAK, Hoque KE, Beh LS, Wanke P, Arslan Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey, *PeerJ*, 4, e1896. <https://doi.org/10.7717/peerj.1896>
- Mlambo M, Silén C, McGrath C. (2021). Lifelong learning and nurses' continuing professional development, a metasynthesis of the literature. *BMC Nurs* 20, 62 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00579-2>
- Mohammed RR, Abdel Waha EA, El-Sayed RI. (2020). Factors Influencing Career Development among Nursing Staff at Port-Said Governmental Hospitals. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 7(1), 191-211. <https://doi.org/10.21608/PSSJN.2020.29897.10.26>
- Mrayyan MT. (2006). Jordanian nurses' job satisfaction, patients' satisfaction and quality of nursing care, *International Nursing Review*, 53(3), 224–230. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2006.00439.x>
- Odendaal WA, Anstey Watkins J, Leon N, Goudge J, Griffiths F, Tomlinson M ve ark. (2020). Health workers' perceptions and experiences of using mHealth technologies to deliver primary healthcare services: a qualitative evidence synthesis. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (3), 1–120. <https://doi.org/10.1002/14651858.cd011942.pub2>
- Oyetunde MO, Oluwafunke KI. (2015). Professional development and career pathway in nursing. *Int J Sci*, 4(6), 92–104.
- Pagano RR. (2009). *Understanding Statistics in the Behavioral Sciences*. Belmont, Wadsworth Cengage Learning, 267–77.
- Pallant J. (2007). *SPSS Survival Manual: A Step-By-Step Guide to Data Analysis Using SPSS Version 15*. (3 ed), Maidenhead: Open University Press.
- Price S, Reichert C. (2017). The importance of continuing professional development to career satisfaction and patient care: meeting the needs of novice to mid- to late-career nurses throughout their career Span. *Administrative Sciences*, 7(2), 1–17. <https://doi.org/10.3390/admsci7020017>
- Raeissi P, Rajabi MR, Ahmadizadeh E, Rajabkhan K, and Kakemam E. (2019). Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 94, 1–8. <https://doi.org/10.1186/s42506-019-0029-2>
- Ramawickrama J, Opatha H, PushpaKumar M.D. (2017). Quality of work life, job satisfaction, and the facets of the relationship between the two constructs. *International Business Research*, 10(4), 167–182.
- Rasool SF, Wang M, Zhang, Samma M. (2020). Sustainable work performance: the roles of workplace violence and occupational stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 912. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>
- Rudman A, Gustavsson P, Hultell D. (2014). A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden. *International journal of nursing studies*, 51(4), 612–624. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.09>
- Sabancıoğulları S, Dogan S. (2015). Effects of the professional identity development programme on the professional identity, job satisfaction and burnout levels of nurses: A pilot study, *International Journal of Nursing Practice*, 21(6), 847–857. <https://doi.org/10.1111/ijn.12330>
- Saini SK, Singh C. (2005). Job satisfaction among nursing personnel (16PT LC Bold), *Nursing Midwifery Research Journal*, 1(2), 64–69. <https://doi.org/10.1177/0974150X20050203>
- Schwepker CH, Schultz RJ. (2015). Influence of the ethical servant leader and ethical climate on customer value enhancing sales performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 35(2), 93–107. <https://doi.org/10.1080/08853134.2015.1010537>
- Schwepker Jr, C. H. (2017). Psychological ethical climate, leader–member exchange and commitment to superior customer value: influencing salespeople's unethical intent and sales performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 37(1), 72–87. <https://doi.org/10.1080/08853134.2016.1272054>
- Sevinç E, Sabuncu N. (2018). Kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarına ilişkin bir özel hastanede çalışan hemşirelerin görüşleri. *IGUSABDER*, 6, 585–606.
- Solberg VS, Good GE, Nord D, Holm C, Hohner R, Zima N ve ark. (1994). On the path to career agency: Construct and discriminant validation of the Career Self-Efficacy Inventory. *Journal of Career Assessment*, 2, 111–123. <https://doi.org/10.1177/106907279400200202>
- Tabachnick, BG, Fidell, LS. (2007). *Using Multivariate Statistics*. 5th Edition, Boston, Pearson Education.
- Tak J, Lee K. (2003). Development of Korean career indecision inventory. *Journal of Career Assessment* 11(3): 328–345. <https://doi.org/10.1177/1069072703254503>
- TDK (Türk Dil Kurumu) (2023) Türk Dil Kurumu Sözlük. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 10.07.2023.
- Utriainen K, Kyngäs H. (2009). Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. *Journal of nursing management*, 17(8), 1002–1010. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01028.x>
- Veth KN, Van der Heijden BI, Korzilius HP, De Lange AH, Eman BJ. (2018). Bridge over an aging population: Examining longitudinal relations among human resource management, social support, and employee outcomes among bridge workers, *Frontiers*

- in Psychology, 9, 574. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00574>
- Wang Y, Zhang L, Tian S, Wu J, Lu J, Wang F, Wang Z. (2019). The relationship between work environment and career success among nurses with a master's or doctoral degree: A national cross-sectional study, *International Journal of Nursing Practice*, 25(4), 1–8. e12743. <https://doi.org/10.1111/ijn.12743>
- Watts LL, Frame MC, Moffett RG, Van Hein JL, Hein M. (2015). The relationship between gender, perceived career barriers, and occupational aspirations. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(1), 10–22. <https://doi.org/10.1111/jasp.12271>
- Weman K, Kihlgren M, Fagerberg I. (2004). Older people living in nursing homes or other community care facilities: registered Nurses' views of their working situation and co-operation with family members. *J. Clin. Nurs.* 13 (5), 617–626.
- Wild P, Parsons V, Dietz E. (2006). Nurse practitioner's characteristics and job satisfaction, *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 18(11), 544-549. <https://doi.org/10.1111/j.1745-7599.2006.00173.x>
- World Health Organization (WHO) (2020). Draft global strategy on digital health 2020–2025. World Health Organisation. Erişim Adresi: <https://www.who.int/docs/default-source/documents/g4dhd2a9f352b0445bafbc79ca799dce4d.pdf>. Erişim Tarihi: 27.10.2023
- Yilmazel G. (2013). Mobbing, job satisfaction and affecting factors in the nurse, *Turkiye Clinics Journal of Nursing Science*, 5(2), 55–63.
- Yoon S, Kim YA. (2022). A Meta-analysis of factors related to job satisfaction: focused on korean nurses. *Iranian Journal of Public Health*, 51(5), 978. <https://doi.org/10.18502%2Fijph.v51i5.9413>
- Zamanzadeh V, Valizadeh L, Praskova A, Ghahramanian A, Rassouli M, Asghari E. (2019). Reaching for the stars: Iranian nurses' perceptions of career success. *International Nursing Review*, 66(1), 78–86. <https://doi.org/10.1111/inr.124600>
- Zar RG. (2017). Understanding the relationship between HRM practices and organization performance in HDFC bank. *Archives of Business Research*, 5(3), 53–69. <https://doi.org/10.14738/abr.53.2832>