

Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi

Determination of Job Satisfaction Levels of Nurses Working in Public Hospitals

Afife YURTTAŞ¹ Hacire ÇİLENTİ²

ÖZ

Amaç: Bu araştırma hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Gereç ve Yöntemler: Araştırmanın evrenini, Adıyaman ilindeki hastanelerde çalışan 620 hemşire örneklemini ise araştırmaya gönüllü olarak katılan 181 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın verileri Tanıtıcı Anket Formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği ile toplanmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin toplam iş doyum puan ortalaması $58,15 \pm 14,12$, yoğun bakımda çalışan hemşirelerin toplam iş doyum puanı ise $53,00 \pm 12,56$ olarak belirlenmiştir. Ayrıca bulunduğu birimde kendi isteği dışında görevlendiren hemşirelerin toplam iş doyum puanları kendi istekleriyle buldukları birimlerde çalışan hemşirelerden daha düşük çıkmıştır.

Sonuç: Hemşirelerin iş doyum düzeyinin orta seviyede olduğu görülmüştür. Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyum puanları daha düşük bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: hastane, hemşire, iş doyum

ABSTRACT

Objective: This study was conducted as a descriptive study to determine job satisfaction levels of nurses.

Material and Methods: The population of the study consisted of 620 nurses working in hospitals in Adıyaman, and 181 nurses who voluntarily participated in the research. The data of the study were collected with the Descriptive Questionnaire and the Minnesota Job Satisfaction Scale.

Results: The mean total job satisfaction score of the nurses participating in the study was 58.15 ± 14.12 and the total job satisfaction score of intensive care nurses was 53.00 ± 12.56 . In addition, the total job satisfaction scores of the nurses who were assigned involuntarily in the unit were lower than the nurses working in the units whom voluntarily worked in.

Conclusions: The level of job satisfaction of nurses was found medium level. The job satisfaction scores of the nurses working in the intensive care unit were found to be lower

Keywords: hospital, nurse, job satisfaction

GİRİŞ

İş doyumunu, kişinin işini ya da işle ilgili yaşantısını, hoşnutluk verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılaması ve çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında kişisel fizyolojik ve ruhsal duyguların bir belirtisidir. Ayrıca işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve ürün oluşturmanın yarattığı bir mutluluk olarak da ifade edilmektedir (1).

İş doyumunu; psikoloji, sosyoloji, yönetim ve hemşirelik mesleği dahil olmak üzere birçok disiplinde geniş çapta incelenen bir konudur.

1- Doç.Dr., Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Esasları AD. Erzurum

E-posta: afife-72@hotmail.com ORCID: 0000-0002-9297-1706

2-Hem., Sağlık Bakanlığı Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Adıyaman

E-posta: hacirebr@hotmai.com ORCID: 0000-0002-9916-5344

Gönderim Tarihi: 18.08.2021 - Kabul Tarihi: 08.03.2023

Bir çalışan, zamanının çoğunu işyerinde ve bir iş ortamında geçirir. İşyerinde yaşanan kötü yönetim, dedikodu, işyeri çatışmaları gibi olumsuz faktörler çalışanlar için önemli bir sorundur (2).

Çalışma yaşamının bireyi, bireyin de çalışma yaşamını etkilediği bir gerçektir. Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği tanımlayan iki uçlu bir kavram olan iş doyumunu, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli şartlarından biridir. İşinden tatmin olan çalışanların iş doyum düzeyleri yüksek, işlerinden tatmin olmayan çalışanların da iş doyum düzeylerinin düşük olması beklenir. (3,4). Dolayısıyla iş doyumunu yüksek olan bireylerin fizik ve ruh sağlıkları iyi, psikosomatik hastalıkları oldukça azdır ve iş arkadaşlarıyla yardımlaşma, kişisel güven, uyum ve iş birliği yüksek düzeydedir. Kaygı ile kaygının beraberinde getireceği rahatsızlıklar azdır.

Bireyler görevleri hızla öğrenebilmektedir. Ayrıca iş kazaları oldukça düşüktür. Kurum içindeki iş doyumunun yüksek olması, iş görenlerin başka iş arama eğilimlerini de azaltmaktadır ve işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve isteklerinin kesiştiği noktada gerçekleşir (5). İş doyumunun düzeyinin işin, çalışanın ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı olarak geliştiği söylenebilir. (6).

Ayrıca; düşük iş doyumunu, sadece çalışanın geri çekilmesi ve işten ayrılma niyeti ile değil, aynı zamanda ruh sağlığı ve tükenmişlik ile de ilişkilidir (7,8). Sağlık hizmetlerinin insanı konu alması, çok dikkatli ve sürekli çalışmayı gerektirmesi, meslek mensuplarının verebildikleri en iyi hizmeti vermeleri gerektiğinden, sağlık alanında çalışanlarda iş doyumunun daha da önemli olduğu açıktır (9).

Hemşirelik düzensiz çalışma koşulları, uykusuzluk, yorgunluk, görev yetki ve sorumlulukların yeterince belirlenmemiş olması gibi nedenlerden dolayı iş doyumsuzluğu yüksek grubu oluşturmaktadır. İş doyumunu olumsuz etkileyen diğer faktörler arasında; uzun süre aynı işi yapma, kadro yetersizliği, iş yükünün fazlalığı, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla zayıf ilişkiler, yetersiz maaş gibi nedenler yer almaktadır (10). Hemşirelik, sağlık alanının merkezinde bulunan ve diğer çalışma alanlarına göre kişilerin yaşam kalitelerini her boyuttan etkileyebilen bir meslektir. Temel amacı bakım vermek olan hemşirelerin, hata payı yüksek bir alanda hizmet vermelerinin yanı sıra çalıştıkları ortamların koşulları da kişilerin mesleklerine bakış açısını etkilerken aynı zamanda hata payının artmasında veya azalmasında etkili olmaktadır (11). Hasta kabulünden taburculuğa kadar geçen süreçte hasta ile karşılıklı iletişimde olan hemşirelerin olumlu çalışma şartlarına sahip olmaları, kurumun en üst düzeyde performans göstermesi, hemşirenin mesleğinden doyum alması ve kaliteli hasta bakımı sunması açısından çok önemlidir (3,4). Bunun yanı sıra kaliteli hemşirelik bakımı alan hastaların bakımından ve hastane hizmetlerinden memnuniyetleri arasında güçlü bir ilişki vardır (12,13). Çalışanların iş doyumunu düzeyini belirlemek amacıyla çeşitli

yöntemler uygulanmaktadır. Bu konuda en sık başvurulan yol, işin değişik yönleri ile ilgili sorulardan oluşan ölçeklerin kullanılmasıdır. İş doyumunun karmaşık yapısı nedeniyle uygulamada birçok sorunla karşılaşmaktadır. İş doyumunu her meslekte önemlidir. Ancak hemşirelik mesleğinde, çalışma koşullarının ağır olması, düzensiz çalışma saatleri, düşük ücretle çalışma gibi faktörler, iş doyumunun düşük olmasına neden olabilmektedir. Bu durumda, iş veriminde düşme, erken emeklilik gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (14).

Ülkemizde yapılan çeşitli çalışmalarda, hemşirelerin iş doyumlarının; yaş, medeni durum, öfkelerini ifade etme şekilleri; mesleği isteyerek seçme, meslekte çalışma süresi, beklentilerin karşılanması; çalışma ortamı ve koşulları, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, ağır çalışma koşulları, rollerde olan belirsizlikler ve sözleşmeli/ kadrolu çalışma durumlarından etkilendiği gözlenmektedir (15).

Hemşire yetersizliği ülkemizde olduğu kadar dünyada da evrensel bir hemşirelik sorunu olmaya devam etmektedir. Hemşire sayısının azlığı hem hasta bakımını olumsuz yönde etkilemekte hem de hasta güvenliğini tehdit edici durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bakım gereksinimi artan hastaların bakımının az sayıda hemşire ile yürütülmesi, hemşirelerin işten ayrılmalarına ve iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Ülkemizde yapılan çalışmalarda, hemşirelerin iş doyumlarının ortanın biraz üzerinde ya da düşük düzeyde olduğu belirtilmektedir (16).

Bu sonuçlar doğrultusunda araştırma hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

MATERYAL VE METOD

Bu araştırma tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma Adıyaman ili Kamu Hastaneler Birliği adı altında toplanan Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde 2014 yılında yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini 620 hemşire oluşturmuştur. Ayrıca örneklem seçimine gidilmemiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden 200 hemşire

ile araştırma yürütülmüştür. Ancak anketlerden 12'sinden geri bildirim alınmadığından ve 7'sinin de yanlış doldurulması nedeniyle değerlendirmeye alınmamış ve araştırma 181 hemşire ile tamamlanmıştır.

Araştırmanın verileri tanıtıcı anket formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği ile toplanmıştır. Anket formları 08:00-16:00 saatleri arasında dağıtılmış, hemşireler uygun oldukları bir zamanda formları doldurmaları istenmiştir. Anket formlarını doldurma ortalama 15 dakika sürmüştür.

Tanıtıcı Anket Formu: 16 sorudan oluşan hemşirelerin sosyodemografik özellikleriyle ilgili sorulardan oluşmaktadır. Hemşirelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, kaç yıldır çalıştığı, hangi birimde çalıştığı, çalıştığı birimde bulunma nedeni, öncelikli çalışma nedeni, gelir durumu, kurumda karşılaştığı sorun sıklığı, mesleki uygunluk ve mesleki bağlılık sorularından oluşmaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Ölçek, 1967 yılında Dawis ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş ve 20 sorudan oluşan beşli likert tipi bir ölçektir. Baycan tarafından (1985) Türkçe'ye çevrilip geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Crohnbach Alpha=0.77). Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutsuzluk derecesini tanımlayan beş seçenek vardır. Bu seçenekler; 'hiç hoşnut değilim', 'hoşnut değilim', 'kararsızım', 'hoşnudum' ve 'çok hoşnudum' şeklindedir. Bu seçeneklerin değerlendirilmesinde, sırasıyla 1, 2, 3, 4 ve 5 puanları verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. İçsel doyum puanı başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi olmaya bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal doyum puanı, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli,

yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile bulunur. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir (17). Ölçeğin bu çalışma için Crohnbach Alpha değeri 0.79 bulunmuştur. Verilerin değerlendirilmesinde sayı-yüzde dağılımı, t testi ve Varyans Analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırmanın yapılabilmesi için Adıyaman Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği Hastane Yönetiminden gerekli izin alınmıştır. Araştırmaya katılacak hemşirelerin gönüllü ve istekli olmalarına özen gösterilmiş, çalışmaya katılıp katılmamakta özgür oldukları bildirilmiştir.

Hemşirelere araştırmanın amacı, yöntemi, araştırmadan beklenenler ve katılımcıların kimliklerinin gizli tutulacağı açıklanarak çalışmayı kabul eden hemşirelere anket formu verilerek uygun zamanda doldurmaları istenmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya alınan hemşirelerin %92,8'i kadın, %28,2'si 31-35 yaş arasında, %56,4'ü lisans mezunu, % 76,8'inin klinik hemşiresi, % 66.9'unun çalışma nedeninin ekonomik bağımsızlık, % 56.9'unun mesleğine bağlı olduğu ve %39,8'i mesleğinin kendisine uygun olduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri (Adıyaman, 2014)

Tanıtıcı Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	168	92,8
Erkek	13	7,2
Yaş		
20-25	30	16,6
26-30	37	20,4
31-35	51	28,2
36-40	36	19,9
41 ve üzeri	27	14,9
Eğitim düzeyi		
Ön lisans	74	40,9
Lisans	102	56,4
Lisans üstü	5	2,7
Medeni durum		
Evli	135	74,6
Bekar	46	25,4
Çocuk sayısı		
Çocuğu yok	63	34,8
1 çocuk	30	16,6
2 çocuk	52	28,7
3 ve daha fazla çocuk	36	19,9
Hastanede çalışma süresi		
0-5 yıl	108	59,6
6-10 yıl	38	21,0
11-15 yıl	16	8,8
16-20 yıl	9	5,0
21-25 yıl	5	2,8
26 yıl üzeri	5	2,8
Kurumda çalışma pozisyonu		
Klinik hemşiresi	139	76,8
Yönetici hemşire	20	11,0
Acil hemşiresi	11	6,1
Yoğun bakım hemşiresi	7	3,9
Ameliyathane hemşiresi	4	2,2
Çalışma nedeni		

Ekonomik bağımsızlık	121	66,9
Aile bütçesine katkı	44	24,3
Mesleki doyum, kariyer	16	8,8
Birimde çalışma nedeni		
Kendi isteği ile görevlendirme	85	47,0
İsteği dışında görevlendirme	68	37,5
Uzmanlık alanı	28	15,5
Kurumun çalışma olanakları		
Kötü	125	69,1
İyi	56	30,9
Kurumda karşılaşılan sorun sıklığı		
Hiçbir zaman	5	2,8
Nadiren	80	44,2
Sık sık	65	35,9
Her zaman	31	17,1
Kendini mesleğe uygun bulma durumu		
Uygun değil	30	16,6
Kısmen uygun	69	38,1
Uygun	72	39,8
Çok uygun	10	5,5
Mesleki bağlılık		
Mesleğe bağlı	103	56,9
Mesleğe kısmen bağlı	30	16,6
Mesleğe bağlılığı yok	48	26,5
Mesleki gelişim		
Hizmet içi eğitimlere katılma	112	61,9
Kurs ve seminerlere katılma	36	19,9
Herhangi bir faaliyette bulunmama	33	18,2
Kurum değişikliği		
Etkiliyor	149	82,3
Etkilemiyor	32	17,7

Hemşirelerin toplam iş doyum puan ortalaması $58,15 \pm 14,12$ olarak saptanmıştır. Ölçeğin alt boyutları incelendiğinde bireylerin içsel iş doyumunu $36,38 \pm 8,84$ ve dışsal iş doyumunu $21,76 \pm 6,41$ olarak belirlenmiştir (Tablo 2)

Tablo 2. Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Toplam ve Alt Boyutlara Ait Puan Ortalamaları (Adıyaman, 2014)

Minnesota İş Doyumu	Min,	Max,	Ort ± Ss
İçsel İş Doyumu	12,00	56,00	36,38±8,84
Dışsal İş Doyumu	8,00	39,00	21,76±6,41
Toplam	20,00	95,00	58,15±14,12

Tablo 3. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Adıyaman, 2014)

Tanıtıcı Özellikler	Ort ± Ss	p
Cinsiyet		
Kadın	58,07±14,45	t = -,284
Erkek	59,23± 9,02	p = 0,776
Yaş		
20-25	58,20±13,46	f = 2,122 p = 0,080
26-30	56,89±11,17	
31-35	56,43±14,65	
36-40	56,55±15,64	
41 ve üzeri	65,22±14,12	
Eğitim düzeyi		
Ön lisans	57,40±12,87	f = 1,003
Lisans	58,28±15,06	p = 0,369
Yüksek lisans	66,60±10,80	
Medeni durum		
Evli	58,25±14,16	t = ,158
Bekar	57,86±14,15	p = 0,875
Çocuk sayısı		
Çocuğu yok	57,79±13,81	f = ,406 p = 0,749
1 çocuk	55,96±10,68	
2 çocuk	59,34±15,41	
3 ve daha fazla çocuk	58,88±15,48	

Tablo 3’de hemşirelerin bazı sosyo-demografik özellikleri ve bu özelliklere göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları verilmiştir. Kadınların genel iş doyum ortalaması ile (58,07 ±14,45) erkeklerin genel iş doyum ortalaması (59,23± 9,02) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki

bulunmamıştır (p>0,05), Hemşirelerin yaşları, eğitim düzeyleri, medeni durumları ve çocuk sayısı ile iş doyum düzeyleri arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05),

Tablo 4. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları Karşılaştırılması (Adıyaman, 2014)

Tanıtıcı Özellikler	Ort ± Ss	p
Hastanede çalışma süresi		
0-5 yıl	57,11±12,88	f = 4,582 p = 0,001
6-10 yıl	56,94±15,04	
11-15 yıl	66,87±11,32	
16-20 yıl	46,66±18,29	
21-25 yıl	73,20±13,77	
26 yıl ve üzeri	67,60±7,76	
Kurumda çalışma pozisyonu		
Klinik hemşiresi	54,87 ±13,17	f = 7,565 p = 0,000
Yönetici hemşire		
Acil hemşiresi		
Yoğun bakım hemşiresi		
Ameliyathane hemşiresi		
	71,00±10,48	
Çalışma nedeni		
Ekonomik bağımsızlık	57,01±14,26	f = 3,096 p = 0,048
Aile bütçesine katkıda bulunmak		
Mesleki doyum ve kariyer		
	66,25±15,48	
Birimde çalışma nedeni		
Kendi isteği ile görevlendirme	53,42±13,87	f = 6,967 p = 0,001
İsteği dışında görevlendirme	60,29±14,11	
Uzmanlık alanı	63,14±11,65	

Kurumun çalışma olanakları		
Kötü	56,89±10,66	t = 4,530 p = 0,000
İyi	66,89±12,60	
Kurumda karşılaşılan sorun sıklığı		
Hiçbir zaman		f = 13,320 p = 0,000
Nadiren	73,20 ±8,92	
Sık sık	63,27±3,12	
Her zaman	55,26±12,71	
	48,58±12,90	
Kendini mesleğe uygun bulma		
Uygun değil		f = 18,167 p = 0,0000
Kısmen uygun	44,13±13,09	
Uygun	58,23±11,26	
Çok uygun	62,34±12,90	
	69,50±15,00	
Mesleki bağlılık		
Mesleğe bağlı		f = 23,508 p = 0,000
Mesleğe kısmen bağlı	62,90±12,79	
Mesleğe bağlılığı yok	58,46±12,77	
	47,77±12,16	
Mesleki gelişim		
Hizmetçi eğitimlere katılma	59,09±12,74	f = 13,798 p = 0,000
Kurs ve seminerlere katılma	64,86 ±13,54	
Herhangi bir faaliyette bulunmama	48,00±13,55	
Kurum değişikliği		
Etkiliyor		t = 1,664 p = 0,098
Etkilemiyor	57,34±13,49	
	61,90±16,45	

Kurumda çalışan hemşirelerin çalışma süreleri ile iş doyumları arasındaki farkın anlamlı olduğu ($p<0,05$), 16-20 yıl arası çalışanların iş doyumunun diğerlerine oranla daha düşük olduğu, ($p<0,001$), çalışma pozisyonları ile iş doyumları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Yoğun bakım hemşiresi olarak çalışanların iş doyumunun ($53,00\pm12,56$) olduğu ($p<0,05$), çalışma nedenleri ile mesleki doyum arasında da anlamlı bir fark olduğu ($p<0,05$), ekonomik bağımsızlık için çalışanların iş doyumunun $57,01\pm14,26$, olarak belirlenmiştir, Ekonomik bağımsızlık için çalışanların iş doyumları diğerlerine oranla daha düşük olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Hemşirelerin kurumda karşılaştıkları sorun sıklığı ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark olduğu ($p<0,001$), kurumda her zaman sorun yaşayan hemşirelerin iş doyumunun ($48,58\pm12,90$) diğerlerine oranla daha düşük olduğu görülmüştür, Hemşirelerin mesleki uygunluğu ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,001$). Mesleği kendine uygun olmayan hemşirelerin iş doyumunun ($44,13\pm13,09$) diğerlerine oranla daha düşük olduğu görülmüştür. Hemşirelerin mesleki bağlılığı ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,001$).

Mesleki bağlılığı olmayan hemşirelerin iş doyumunun ($47,77\pm12,16$) diğerlerine oranla daha düşük olduğu, mesleki bağlılığı kısmen olanların iş doyumları $58,46\pm12,77$ ve bağlı olanların iş doyumları ise $62,90\pm12,79$ bulunmuştur (Tablo 4).

TARTIŞMA

Hemşirelerin bireysel ve örgütsel nedenlerle gelişen doyumunsuzluklarının hizmet verdiği hastalara yansımaları kaçınılmazdır, Literatürde daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde, genellikle hemşirelerin iş doyumuna veya doyumunsuzluğuna etki eden faktörlerin incelendiği görülmektedir,

Shields ve Ward'ın yaptıkları çalışmada hemşirelerin %49,7'sinin işlerinden memnun olduğu ve iş doyumları üzerine yapılan çalışmalarda, hemşirelerin genel iş doyum düzeyinin ortanın

üzerinde olduğu belirlenmiştir (18-22), Bu çalışmada, hemşirelerin iş doyum düzeyi puan ortalamasının orta düzeyde olduğu görülmüştür,

Farklı iş doyum ölçekleri kullanılarak hemşirelerde yapılan araştırmalarda da iş doyumunun orta düzeyde olduğu saptanmıştır (19-22), Araştırmaya katılan hemşirelerin iş doyum düzeyinin orta seviyede olduğu görülmüştür. Ortalamaya bakıldığında hemşirelerin içsel iş doyum düzeyi ve dışsal iş doyum düzeyinin de orta seviyede olduğu saptanmıştır. Bu sonuç araştırma sonuçlarıyla uyumludur ve hemşirelerin çalışma koşullarından kaynaklanabilir.

Yapılan araştırmalarda cinsiyet ile iş doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmamıştır (9-22). Fakat Aslan ve ark.'nın yaptığı araştırmada kadınların iş doyumunun erkeklere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir (23). Ayrıca Piyal ve ark. ve Aylaz ve ark. yaptığı araştırmada da erkeklerin iş doyum düzeyleri kadınların iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir (24,25). Bu sonucun nedeni kadınların sosyal hayattaki diğer rol ve sorumlulukları olabilir. Oflaşlı ve Erdem (2004), Denizli ilinde 605 ebe hemşire ile yaptıkları araştırmada, yaş ile iş doyum puan ortalaması arasında anlamlı bir farkın olduğu ve yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı bulunmuştur (26). Aydın ve Kutlu'nun (2001) yaptığı araştırmada da 35 yaş ve üstü yaş grubundaki hemşirelerin iş doyumlarının 19-24 yaş grubundaki hemşirelere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (27). Bu çalışmada da yaş ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Fakat 41 ve üzeri yaşta olan hemşirelerin iş doyum düzeyi diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bulunmuştur. Literatürde, ileri yaşta hemşirelerin işlerinden daha fazla doyum aldığını gösteren sonuçlar bulunmakla birlikte, yaş ile iş doyum arasında ilişki olmadığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (28,29). Bu sonuç yaş ile birlikte mesleki deneyimin iş doyumunu da artırmış olabileceğinden kaynaklanabilir. Beyazsaçlı ve Bulut Serin'in yaptığı çalışmada hemşirelerin medeni durumu ile iş doyum arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (30). Durmuş ve Günay'ın (2007) yaptığı araştırmada

medeni durumun iş doyumunu etkilemediği belirlenmiştir, (7). Güleç'in (2009) yaptığı araştırmada hemşirelerin medeni durumu ile iş doyum arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (31). Bu araştırma sonuçları değerlendirildiğinde hemşirelerin medeni durumlarının iş doyum düzeylerinden bağımsız olduğu söylenebilir. Aydın ve Kutlu'nun (2001) yaptığı araştırmada meslekte 16 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin 11-15 yıl arasında çalışan hemşirelere göre iş doyumunun daha yüksek olduğu bulunmuştur (16). Bu araştırmada ise 16-20 yıl arası çalışanların iş doyumunun diğerlerine göre daha düşük olduğu görülmüştür. 16- 20 yıl arası çalışma süresi olan hemşirelerin iş doyumlarının diğer gruplardan daha düşük olmasının; mesleğin yıpranmışlık payı ve çalışma koşullarının zorluğu düşünülebilir. Söylemez, Sur ve Cebeci'nin (2005) yaptığı meta analizde hemşirelerin çalıştıkları kliniklerin, iş doyumlarını anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiş, ancak farkın hangi klinikten kaynaklandığı belirtilmemiştir (32). Bu araştırmada hemşirelerin çalışma pozisyonları ile iş doyum arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Yoğun bakım hemşirelerinin iş yükünün fazla olması işin sorumluluğu ve işin vicdani yönünden dolayı olduğu düşünülebilir. Klinik hemşirelerinde ise daha çok kurum politikaları, ast-üst ilişkileri, denetim şekli, ücret gibi işin kendisine ait faktörler iş doyumunu etkilemektedir, Hemşirelerin çalışma nedenleri ile mesleki doyum arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu çalışmada hemşirelerin kurumda yaşadıkları sorun sıklığı ile iş doyum arasında bir fark olduğu saptanmıştır. Kurumda her zaman sorun yaşayan hemşirelerin iş doyumunun diğerlerine göre daha düşük olduğu görülmüştür, Durmuş ve Günay'ın (2007) yaptığı araştırmada hemşirelerin çoğunluğunun kişilik yapılarının hemşirelik mesleğine uygun olduğunu düşündüğü ve mesleği isteyerek seçmeleri bu araştırma ile paralellik göstermektedir (7). Bu araştırmada ise hemşirelerin mesleki uygunluğu ile iş doyum arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin mesleki gelişim faaliyetleri ile iş doyumları arasında bir fark olduğu saptanmıştır. Saifuddin ve arkadaşlarının, yaptığı araştırma ile bu araştırma arasında paralellik olup, gelir ile iş

doyumunu arasında bir fark olduğu görülmüştür (33). Hemşireliğin insanla doğrudan ilgilenen bir meslek olması ve bağımsız çalışma olanağının da istenen düzeyde olmaması nedeniyle düşük çıktığı şeklinde yorumlanabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamasının orta seviyede olduğu ve ölçeğin alt boyutları incelendiğinde bireylerin içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu düzeylerinin de orta seviyede olduğu görülmüştür. Ayrıca yoğun bakım hemşirelerinin ve mesleki bağlılığı olmayan hemşirelerin iş doyum düzeyinin diğer hemşirelere göre düşük olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir:

- Yoğun bakımlarda doyumsuzluk nedenlerinin incelenmesi ve gerekli önlemlerin alınması,
- Klinik değişikliği yapılması gereken durumlarda sağlık personelinin fikir ve görüşlerinin de alınması,
- Daha büyük örnekleme, farklı kurum ve kliniklerde, değişik ölçüm yöntemlerinin kullanılacağı çalışmalar yapılması.

ÇIKAR ÇATIŞMASI

Araştırmaya herhangi bir fon desteği bulunmamakla olup, özgün araştırma türündedir ve araştırmacılar arasında çalışmaya bağlı olarak bir çıkar çatışması söz konusu değildir.

YAZAR KATKILARI

Çalışma konsepti/Tasarımı: AY, HÇ

Veri toplama: HÇ

Veri analizi ve yorumlama: AY, HÇ

Yazı taslağı: AY, HÇ

İçeriğin eleştirel incelenmesi: AY, HÇ

Son onay ve sorumluluk: AY, HÇ

FİNANSAL DESTEK: Bu araştırma finansal bir destek almamıştır.

KAYNAKLAR

1. Ertürk E, Keçecioglu T. Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*. 2012;12 (1):39-52.
2. Çivilidağ A, Sargın N. Academics' mobbing and job satisfaction levels. *TOJCE*. 2013;2(2):55-66.
3. Aşık NA. Conceptual evaluation on affecting the results of job satisfaction and employee individual and organizational factors. *Journal of the Turkish Administration*. 2010; 467:31-51.
4. Keser A. *Çalışma Psikolojisi 1. Baskı*. Ekin Yayınevi, Bursa;2009. s.58.
5. Solmuş T. *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş., İstanbul; 2004.
6. Tengilimoğlu D, Yiğit A. Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 2005;8(3):374.
7. Chi J.T. Study on the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in Contract Nurses. Unpublished master's thesis, Shangdong University, China; 2006.
8. Nadinloyi K.B, Sadeghi H, Hajloo N. Relationship between job satisfaction and employees mental health. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2013;84:293-297.
9. Silah M. *Çalışma Psikolojisi*, Selim Kitabevi, Ankara; 2000. s.102.
10. Temel Eğinli A. Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2009;23(3):35-52.
11. Ağaçdiken Alkan S, Ayar T. Ameliyathane hemşirelerinin nesnel yaşam kaliteleri ve iş doyumları. *Samsun Sağlık Bil Dergisi*. 2017;2(1): 23-37.
12. Aytaç S. Çalışanların işlerine ilişkin duygularının stres tepkileri üzerindeki etkisi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*., 2005; 55:(1): 834- 851.
13. Kuşdil E, Bayram N, Aytaç S, Bilgel N. Çalışma yaşamında bireylerin yaptıkları işe ilişkin duygularının iş stres tepkileri üzerine etkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 2004;6(1).
14. Durmuş S, Günay O. Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*. 2007;29(2)139-146.
15. Akgöz, S, Özçakar A, Kan, İ, Tombul K, Altınsoy Y, Sivrioğlu, Y. Uludağ üniversitesi sağlık uygulama

ve araştırma merkezi'nde çalışan hemşirelerin mesleki doyumları. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Ethics*. 2005; 13: 86-96.

16. Seren İntepeler, Ş, Güneş N, Bengü N, Yılmazmış F. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin hemşirelerde iş doyumunu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 2014;7(1):2-6.

17. Baycan F. A. Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi. *Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul*. 1985..

18. Shields M, Ward M. Improving nurse retention in the national health service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*. 2001;20: 677-701.

19. Blegen M.. Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nurs Res*. 1993; 42:36-41.

20. Aslan Ö, Akbayrak N. Hemşirelerde iş doyumunu. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*. 2002;6(2):29-35.

21. Keskin G, Yıldırı, G.Ö. Hemşirelerin kişisel değerlerinin ve iş doyumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 2006;22(1):119-133.

22. Claudio G.C. Job satisfaction of Italian Nurses: an exploratory study. *Journal of Nursing Management*. 2007;15:303- 312.

23. Aslan Ö, Akbayrak N. Hemşirelerde iş doyumunu. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*. 2002;6(2):29-35.

24. Piyal B, Çelen Ü, Şahin N, Piyal B, Ankara üniversitesi tıp fakültesi hastanesinde çalışanların iş doyumunu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 2000; 53(4): 241-250.

25. Aylaz R., Aydoğmuş N., Yayan E.H. Hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2017; 6(1): 12-17.

26. Oflazlı F. Erdem M. Denizli İlinde Çalışan Ebelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Hemşireliği Bölümü, 2002.*

27. Aydın R, Kutlu M. Hemşirelerin iş doyumunu ve kişilerarası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 2001;5(2):37-45.

28. Derin N. Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: 2007.*

29. Çam O, Akgün E, Babacan Gümüş A, Bilge A, Ünal Keskin G. Investigation of relationship between evaluation of clinic environment and job satisfaction of doctors and nurses in a mental health and illnesses hospital. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 2005;6(4):213-220.

30. Beyazsaçlı M, Bulut-Serin N. Devlet hastanelerinde görev yapan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi (KKTC örneği). *International Conference on New Trends in Education and Their Implications, 11-13 November, Antalya-Turkey; 2010.*

31. Güleç D. Rotasyon ile çalışan hemşirelerde iş doyumunun belirlenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul; 2009.*

32. Söylemez D, Sur H, Cebeci D. Hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili bir meta analiz çalışması. *Hastane Yönetimi Dergisi* 2005; Nisan- Mayıs-Haziran:34-41.

33. Saifuddin Hongkralert N, Sermsri S. Job satisfaction among nurses in aceh timur district nanggroe aceh darussalam province Indonesia. *Journal of Public Health and Development*. 2008;6(1):153-162.