

YOĞUN BAKIM HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

DETERMINATION OF WORK SATISFACTION LEVELS OF INTENSIVE CARE NURSES

Neslihan ÇİÇEKLİ¹ Ayşe DOĞRUYOL² Mukaddes AYAN³

¹ Uzm. Hemşire., Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Kalp ve Damar Cerrahisi Kliniği, İstanbul, TÜRKİYE neslihantoprak05@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-7997-8412>

² Sağlık Bakım Hizmetleri Müdür Yard., Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul, TÜRKİYE egekaradeniz3552@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-4662-0120>

³ Hemşire, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Kalp ve Damar Cerrahisi Yoğun Bakımı, İstanbul, TÜRKİYE mukaddesayan1983@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3322-5084>

Sorumlu Yazar

Neslihan ÇİÇEKLİ

Uz. Hemşire, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Kalp ve Damar Cerrahisi Kliniği, İstanbul, TÜRKİYE

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7997-8412>

Adres: Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Kalp ve Damar Cerrahisi Kliniği, İstanbul, TÜRKİYE
e-posta: neslihantoprak05@gmail.com

Atf/Citation: Çiçekli, N., Doğruyol, A., Ayan, M., (2020). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi, *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 22(1-3), 43-52

ÖZET

Amaç: Cerrahi yoğun bakım ünitesinde çalışan yoğun bakım hemşirelerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel nitelikte yürütülen bu araştırma Marmara bölgesinde bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde kardiyovasküler cerrahi yoğun bakım ünitesinde çalışan 111 kişi ile tamamlanmıştır. Katılımcılar Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile kişisel bilgi formunu içeren anketi yanıtlamışlardır. Verilerinin değerlendirilmesinde SPSS 21 programı kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin iş doyum düzeyi genel puan ortalaması 100 puan üzerinden $61,55 \pm 10,75$ olarak saptanmıştır. Katılımcıların hastane imkânları hakkında görüşlerine göre iş doyum düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,001$). Araştırmada katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma yılı ve eğitim durumlarına göre iş doyum düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (sırasıyla, $p = 0,173$, $p = 0,621$, $p = 0,291$, $p = 0,644$, $p = 0,280$).

Sonuç: Çalışmamızda hemşirelerin iş doyum düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu bulunmuştur. İş doyum düzeyinin düşük olduğu kriterlerde iyileştirme yapacak çalışmalar iş doyumunun yükseltilmesinde fayda sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: hemşire, yoğun bakım, iş doyum

ABSTRACT

Aim: It was carried out to determine the job satisfaction levels of the intensive care nurses working in the surgical intensive care unit.

Method: This descriptive and cross-sectional study was completed with 111 people working in the cardiovascular surgery intensive care unit of a Training and Research Hospital in the Marmara region. Participants answered a questionnaire including the Minnesota Job Satisfaction Scale and a personal information form. SPSS 21 program was used to evaluate the data.

Results: The average job satisfaction level of nurses was 61.55 ± 10.75 out of 100 points. A statistically significant difference was found between the opinions of the participants about the hospital facilities and their job satisfaction levels ($p < 0.001$). In the study, there was no statistically significant difference between the participants' gender, age, marital status, working year and educational status and job satisfaction levels ($p = 0.173$, $p = 0.621$, $p = 0.291$, $p = 0.644$, $p = 0.280$, respectively).

Conclusion: In our study, the job satisfaction levels of nurses were found to be above the average. Studies that will improve the criteria with low job satisfaction levels may be beneficial in increasing job satisfaction.

Keywords: nurse, intensive care, job satisfaction

GİRİŞ

İş doyumunu kavramı, içinde bulunduğumuz yüzyılın başından beri araştırılmıştır ve 1935'te Hoppock tarafından ilk defa tanımlanmak için incelenmiştir. Bazı araştırmacılar tanımlarını bu bağlamda iç ve dış faktörlerle açıklamışlardır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde Hoppock, iş tatmini kavramını “bir kişinin işinden memnuniyet duymasını sağlayan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşullar” olarak tanımlayan ilklere biriydi (Rafferty ve Griffin, 2009).

İş doyumunu doğal olarak her meslekte önemli olduğu gibi hemşirelik mesleğinde de ayrıca bir öneme sahiptir. Hemşirelik mesleğini doğası olan çalışma şartlarının ağırlığı, çalışma saatlerinde oluşan düzensizlikleri, ücretlerde gözlemlenen düşüklük ve mesleki saygınlığın istenilen düzeyde olmaması gibi unsurlar iş doyumunu etkileyen olumsuz çevresel faktörler arasındadır. Buna bağlı olarak da performans kaybı, erken yaşta emeklilik ve iş motivasyonunun düşmesi gibi sorunların ortaya çıktığı görülmektedir (Durmuş ve Günay, 2007; Razak ve Bernal, 2018).

Sağlık çalışanları içerisinde en büyük grubu oluşturan hemşireler, hastaların gereksinimlerini belirleyen, verecekleri bakımın planlamalarını yapan, uygulamaya geçiren ve verdikleri bakımların hastalardaki etkinliğini değerlendiren ve hastalar ile sürekli olarak 24 saat iletişim içinde olan, bununla birlikte diğer sağlık ekibi üyelerinin koordineli çalışmasını sağlayan bir meslek grubudur. Verilen hemşirelik bakımıyla ve hastane hizmetleri ile ilgili genel hasta memnuniyeti arasında kuvvetli bir ilişkinin varlığı; hemşirelerin iş tatmininin, hastalarımızın hemşirelik hizmeti açısından memnuniyeti

üzerine etkili olduğu bilinmektedir (Tilev ve Beydağ, 2014). Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin diğer sağlık personeline göre özellikle daha sık olarak şiddetli ağrıları olan hastalarla ölüm vakalarıyla, daha yoğun bakım gerektiren ağır hastalar ve onların aileleri ile çalışmaktadırlar. Bunlar gibi stres faktörleri hemşirelerin şiddetli acı içerisinde olan ve öncelik sahibi hastalara karşı terapötik yaklaşımlarını zedelemekte ve hemşirelerin duygusal ve fiziki açıdan zorluk yaşamalarına sebep olmaktadır. Bununla beraber hemşirelerin iş doyumları, hastane çalışma ortamının terapötik olma seviyelerini etkilemektedir. İş doyumları açısından hemşirelerin karşılaştırıldığı çalışmalarda, yüksek düzeyde iş doyumuna sahip hemşirelerin hastalarla daha fazla terapötik ilişki kurabildikleri vurgulanmaktadır (Özşaker ve ark., 2020). İş doyumunu yüksek olan ve çalışma isteği olan yoğun bakım hemşirelerinin sunduğu bakımın kalitesi de daha yüksek olacaktır. Bu nedenle, yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumlarının periyodik olarak değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda bu araştırmadan elde edilecek sonuçların yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumunu düzeyini etkileyen alanlara ilişkin ışık tutacağı ve kurumda çalışanların iş doyumunu artırma yönünde planlı çalışmalar yapılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinde kardiyovasküler cerrahi yoğun bakım ünitesinde çalışan yoğun bakım hemşirelerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma Soruları:

H1: Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyum düzeyi nedir?

H2: Yoğun bakım hemşirelerinin demografik özellikleri iş doyum düzeylerini etkiler mi?

H3: Yoğun bakım hemşirelerinin hastane imkânları hakkındaki görüşleri iş doyum düzeylerini etkiler mi?

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Türü

Bu çalışma kesitsel ve tanımlayıcı türde yapılmıştır.

Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma Marmara bölgesinde bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde kardiyovasküler cerrahi yoğun bakım ünitesinde Haziran-Temmuz 2019 tarihleri arasında yürütüldü.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinde kardiyovasküler cerrahi yoğun bakım ünitesinde çalışan yoğun bakım hemşireleri oluşturmuştur (N=111). Araştırma 1 Haziran 2019-31 Temmuz 2019 tarihleri arasında yürütülmüştür. Örneklem seçimine gidilmeyip tüm araştırma evrenine ulaşılma kararı alınıp 111 kişiden veri toplanmıştır. Evrenin %100'üne ulaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Veriler, anket yöntemi ile kardiyovasküler cerrahi yoğun bakım ünitesinde toplanmıştır.

Araştırmaya katılım gönüllülük ilkesi doğrultusunda gerçekleştirildi.

Veri toplama formları şunlardan oluşmaktadır:

Katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal gibi sosyo-demografik unsurları, meslekte toplam çalışma yılı ve hastane imkânları hakkındaki görüşlerini yansıtan soruları içeren kişisel bilgi formu ile 1967

yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış (Cronbach Alpha = 0,77) olan "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" kullanıldı. Bu ölçek 20 farklı iş boyutuna bağlı olarak bireysel iş doyumunu ya da doyumсуuzluğunu ölçmeye çalışmaktadır. Ölçekte toplam 20 madde bulunmaktadır. Ölçek puanlamasında, "Hiç Memnun Değilim", "Memnun Değilim", "Kararsızım", "Memnunum" ve "Çok Memnunum" a kadar 5 aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir. Ölçek puanlamasında, "Hiç memnun değilim" 1 puan, "Memnun değilim" 2 puan, "Kararsızım" 3 puan, "Memnunum" 4 puan, "Çok memnunum" 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. İş doyum ölçeğinin tamamı yani genel doyum; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20. maddelerin tamamını kapsamaktadır. İçsel ve dışsal doyum olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır. İçsel doyum alt boyutunda; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddeler; Dışsal doyum alt boyutunda; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddeler bulunmaktadır. İçsel doyum puanı başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi olmaya bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatmin kârlıklı 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. Ölçek

sonuçlarına göre, 100 alınabilecek en yüksek puanı, 20 ise alınabilecek en düşük puanı göstermektedir. Alınan puanın 20'ye yaklaşması iş doyumunu düzeyinin azaldığını, 100'e yaklaşması ise arttığını ifade etmektedir (Akkamış, 2010; Baycan, 1985; Çam ve ark., 2001; Kahraman ve ark., 2011).

Araştırmanın yürütüldüğü tarihler arasında kliniklerde çalışmakta olan hemşirelere anket formları araştırmacılar tarafından dağıtılarak gün içerisinde geri toplandı. Klinikte olmayan ve sürekli gece nöbeti tutan hemşirelerin anket formları sorumlu hemşire ve vardiya sorumlusuna bırakılarak doldurulan formlar planlanan günde teslim alındı. Bilgi Formu ile ölçeğin doldurulması yaklaşık 8-10 dk sürmüştür.

Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışma verilerinin değerlendirilmesinde SPSS 21 (Statistical Package Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Çalışma verilerinin raporlanmasında minimum, maksimum, ortalama, standart sapma, medyan, birinci çeyreklik, üçüncü çeyreklik, sıklık ve yüzde kullanıldı. Nicel verilerin normal dağılıma uygunlukları Shapiro-Wilk testi ve grafiksel incelemeler ile değerlendirilmiştir. Normal dağılım gösteren değişkenlerin iki grup arası değerlendirmelerinde Bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla grup arası değerlendirilmesinde Tek yönlü varyans analizi ve Bonferroni düzeltmeli post-hoc değerlendirmeler kullanıldı. Normal dağılım göstermeyen değişkenlerin ikiden fazla grup arası değerlendirmelerinde Kruskal-Wallis test kullanıldı. Ölçek iç tutarlılık düzeylerinin belirlenmesinde Cronbach alfa katsayısı kullanıldı. İstatistiksel anlamlılık $p < 0,05$ olarak kabul edildi.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi girişimsel olmayan klinik araştırmalar etik kurul onayı (Etik Kurul Karar No:2019.4/12-189) ile birlikte katılımcıların sözlü onamı alınmıştır. Hazırlanan veri toplama formları hemşirelerin kimlik bilgilerini koruyacak nitelikte olup, yapılacak araştırma hakkında ayrıntılı bilgi verilmiş, çalışmanın amacı, gerektirdikleri, verdikleri cevapların korunacağı ve sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı katılımcılara detaylı olarak aktarılmıştır. Anket formlarında isim belirtmemeleri istenerek, hemşirelerin gizliliği korunmuştur.

Araştırmanın Sınırlıkları

Yapılan çalışmanın bir yoğun bakımda ve belirli bir katılımcı grup ile yapılması araştırmanın sınırlılıklarındandır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin %76,6'sının kadın, %79,3'ünün bekâr, %82'sinin meslekte toplam çalışma yılının 1-5 yıl arasında olduğu, %59,5'inin hastane imkânları hakkında görüşlerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin (n=70) %63,1'inin 18-25 yaş grubunda oldukları, katılımcılarının (n=83) %74,8'inin lisans mezunu oldukları görülmektedir. (Tablo1).

Tablo 1: Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri (n=111)

	n	%
Cinsiyet		
Kadın	85	76,6
Erkek	26	23,4
Yaş		
18-25 yaş grubu	70	63,1
26-34 yaş grubu	38	34,2
35-41 yaş grubu	3	2,7
42 yaş ve üzeri	0	0,0
Eğitim Durumu		
Lise	19	17,1
Ön lisans	7	6,3
Lisans	83	74,8
Yüksek lisans ve üzeri	2	1,8
Medeni Durum		
Evli	23	20,7
Bekar	88	79,3
Meslekte Toplam Çalışma Yılı		
Çalışma Yılı	91	82,0
1-5 yıl	17	15,3
6-10 yıl	0	0,0
11-15 yıl	3	2,7
16-20 yıl	0	0,0
21 yıl ve üzeri		
Hastane İmkanları Hakkında Görüş		
İyi	28	25,2
Orta	66	59,5
Düşük	17	15,3

Yapılan çalışmada hemşirelerin (n=111) İçsel iş doyumu puan ortalamalarının 38,24±6,32 olduğu, Dışsal iş doyumu puan ortalamalarının 23,31±5,24 olduğu ve Genel İş Doyumu puan ortalamalarının ise 61,55±10,75 olduğu görülmektedir. İç tutarlılık düzeylerinin İçsel iş doyumu için 0,828, Dışsal iş doyumu için 0,800, Genel iş doyumu için ise 0,890 olduğu saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2: Hemşirelerin iş doyumu düzeyi puan ortalaması (n=111)

	n	Min	Maks	Ort	SS	Cronbach alfa
İçsel İş Doyumu	111	12,00	53,00	38,24	6,32	0,828
Dışsal İş Doyumu	111	8,00	36,00	23,31	5,24	0,800
Genel İş Doyumu	111	20,00	89,00	61,55	10,75	0,890

Yaptığımız araştırmada hemşirelerin hastane imkânları hakkındaki görüşlerine göre İçsel, Dışsal ve Genel iş doyumu puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu gözlemlenmiştir (p=0,001, p<0,001, p<0,001). Hastane imkânlarını iyi olarak yorumlayan hemşirelerin İçsel iş doyumu puan ortalaması 39,71 iken, hastane görüşleri orta olan hemşirelerin puan ortalaması 38,98 olduğu, hastane hakkındaki görüşleri düşük olan hemşirelerin puan ortalaması 32,94 olduğu görülmektedir (p=0,001, p=0,001). Hastane imkânlarını iyi olarak yorumlayan hemşirelerin (n=28) Dışsal iş doyumu puanları ort±ss = 25,07±4,82 iken, hastane görüşleri orta olan (n=66) hemşirelerin puanlarının ort±ss = 23,79±4,06 olduğu, hastane hakkındaki görüşleri düşük olan (n=17) hemşirelerin puanlarının ise ort±ss=18,53±7,22 olduğu görülmektedir (p<0,001, p<0,001). Hastane imkânlarını iyi olarak yorumlayan hemşirelerin (n=28) Genel iş doyumu puanları ort±ss = 64,79±9,77 iken, hastane görüşleri orta olan (n=66) hemşirelerin puanlarının ort±ss = 62,77±8,63 olduğu, hastane hakkındaki görüşleri düşük olan (n=17) hemşirelerin puanlarının ise ort±ss = 51,47±14,09 olduğu görülmektedir. Bonferroni düzeltmesi kullanılarak gerçekleştirilen post-hoc değerlendirmeler sonucunda hastane görüşü düşük olanların puanlarının iyi ve orta olanların puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır (p<0,001, p<0,001) (Tablo 3).

Yapılan çalışmada hemşirelerin cinsiyet, yaş, medeni durumu, meslekte çalışma süresine göre İçsel, Dışsal ve Genel iş doyumu puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05).

Tablo 3: Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre iş doyumu puanlarının karşılaştırılması (n=111)

	n	İçsel	Dışsal	Toplam
†Cinsiyet				
Kadın	85	38,67±6,67	23,07±5,55	61,74±11,45
Erkek	26	36,85±4,87	24,08±4,09	60,92±8,24
p değeri		0,199	0,394	0,173
‡Yaş				
18-25 yıl	70	38 (34 - 43)	24 (21 - 27)	62 (57 - 69)
26-34 yıl	38	39,5 (34 - 42)	23 (20 - 28)	61,5 (55 - 70)
35-41 yıl	3	37 (30 - 39)	21 (15 - 26)	60 (45 - 63)
p değeri		0,620	0,546	0,621
‡Eğitim durumu				
Lise	19	38 (33 - 44)	26 (21 - 28)	64 (55 - 71)
Önlisans	7	42 (37 - 44)	25 (23 - 27)	65 (62 - 73)
Lisans	83	38 (34 - 43)	24 (20 - 27)	62 (55 - 69)
Lisansüstü	2	24,5 (12 - 37)	15,5 (8 - 23)	40 (20 - 60)
p değeri		0,298	0,296	0,280
†Medeni durum				
Evli	23	36,61±5,86	22,83±4,85	59,43±10,15
Bekar	88	38,67±6,40	23,43±5,36	62,10±10,89
p değeri		0,165	0,624	0,291
‡Meslekte çalışma süresi				
1-5 yıl	91	38 (34 - 43)	24 (21 - 27)	62 (56 - 69)
6-10 yıl	17	39 (36 - 43)	23 (20 - 28)	60 (57 - 72)
16-20 yıl	3	37 (30 - 39)	21 (15 - 26)	60 (45 - 63)
p değeri		0,582	0,648	0,644
‡Hastane imkanları hakkında görüş				
İyi	28	^b 39,71±5,84	^b 25,07±4,82	^b 64,79±9,77
Orta	66	^b 38,98±5,34	^b 23,79±4,06	^b 62,77±8,63
Düşük	17	^a 32,94±8,09	^a 18,53±7,22	^a 51,47±14,09
p değeri		0,001*	<0,001*	<0,001*

[†]Bağımsız gruplar t testi, sonuçlar ortalama ± standart sapma olarak sunulmuştur.

[‡]Kruskal-Wallis test, sonuçlar medyan (birinci çeyreklik, üçüncü çeyreklik) olarak sunulmuştur.

[‡]Tek yönlü varyans analizi, sonuçlar ortalama ± standart sapma olarak sunulmuştur.

^{ab}Hastane imkanları hakkında görüş değişkenine ilişkin post-hoc değerlendirmelerde farklılık gözlenen gruplar farklı harflerle gösterilmiştir. İçsel, Dışsal ve Toplam doyum için a<b olduğu saptanmıştır. *p<0,05

TARTIŞMA

Çalışanların işinden hoşnutluğunu belirleyen iş doyumu, çalışanların istekleri ile işin özellikleriyle birbirine uyduğu zaman gerçekleşen bir durumdur (Kahraman ve ark., 2011). Hemşirelerin iş doyumuna veya doyumsuzluğuna etki eden faktörlerin incelendiği ülkemizde ve dünyada yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır (Tilev ve Beydağ, 2014).

Yaptığımız çalışmada hemşirelerin içsel iş doyum puan ortalamalarının 38,24±6,32, dışsal iş doyum puan ortalamalarının 23,31±5,24 ve

genel iş doyum puan ortalamalarının 61,55±10,75 olduğu gözlemlenmiştir. Hemşirelerin genel iş doyum düzeyi puanının ortalamasının üstünde olduğu görülmüştür (Tablo 2). Kahraman ve ark.'nın yoğun bakım hemşireleri üzerinde yaptığı çalışmada iş doyum düzeyi puan ortalaması 58,88, Tilev ve ark.'nın yaptığı çalışmada hemşirelerin iş doyum düzeyi puan ortalaması 59,21 olduğu bulunmuştur (Kahraman ve ark., 2011; Tilev ve Beydağ, 2014). Bu iki çalışmanın çalışmamız ile iş doyum düzeyi puan ortalamaları açısından

yakın puanlara sahip olduğu görülmüştür. Ülkemizde yapılan araştırmalarda, hemşirelerin iş doyumlarının ortalamasının biraz üzerinde veya düşük düzeyde olduğu çalışmalar çoğunluktadır. Engin ve Özgür (2004)'ün aynı hastanede yaptıkları benzer bir çalışmada dahiliye yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu düzeyi puan ortalamalarının 46,06, cerrahi yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu düzeyi puan ortalamalarının 49,47 olarak saptandığı görülmüştür (Engin ve Özgür, 2004). Bitek ve Akyolun (2017) yoğun bakım hemşirelerinde yaptığı çalışmada iş doyumunu düzeyi puan ortalaması 2,9, Öztürk ve ark. nın yaptıkları çalışmada iş doyumunu düzeyi puan ortalaması 2,87 bulunmuştur (Bitek ve Akyol, 2017; Öztürk ve ark., 2015). Araştırmamızda ölçek tanıtımı sırasında da belirtildiği gibi ölçekten alınan puanın 3 ve altında olması iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir. Yurtdışında yapılan Shields ve Ward'ın yaptığı çalışmada ise, hemşirelerin %49,7'sinin iş doyumlarının yüksek olduğu bulunmuş, bu çalışmanın çalışmamız ile uyumluluk gösterdiği görülmüştür (Shields ve Ward, 2001). Çalışmaya katılan hemşirelerin içsel iş doyum düzeyi puanı ortalamasının biraz üzerinde çıkarken, dışsal iş doyum düzeyi puanının ortalamasının altında kaldığı tespit edilmiştir (Tablo 2). Çalışmamızda hemşirelerin içsel iş doyum düzeyi puanı ortalamasının üzerinde olmasının sebebi olarak mesleği uzun süre yapmakta olan hemşirelerin beklentilerinin ve enerjilerinin yıllarla birlikte azalabileceği ve iş doyumunun olumsuz etkilenebileceği için bu duruma maruz kalmama içsel iş doyum kriterleri baz alındığında içsel motivasyonları kaybolmayan grubun iş doyumlarının yükseldiği şeklinde yorumlanabilir. Dışsal iş doyum düzeyi puanının ortalamasının altında kalmasının sebebi olarak da hastane imkânları hakkında orta düzey seviye de memnuniyet

görüşüne sahip olan çalışmaya katılan grubun iş doyum düzeyini yükseltecek kriterlerin çalışanların işin kendisinden çok işin çevresel faktörlerinden etkilenmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışmamızda hemşirelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma yılının ve eğitim durumları ile iş doyumunu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=0,727$, $P=0,425$, $p=0,152$, $p=0,578$, $p=0,318$). Konu ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda çalışma yılı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (Durmuş ve Günay, 2007; Gölbaşı ve Ark., 2008; Rao ve Malik, 2012; Tilev ve Beydağ, 2014). Buna rağmen bazı çalışmalar da çalışma yılının artması ile iş doyumunun da bazı durumlarda arttığı yönünde gözlemler olduğu şeklinde vurgularda vardır (Aydın ve Kutlu, 2001; Shields ve Ward, 2001). Gölbaşı ve ark.'nın yaptığı çalışmada da çalışma yılı arttıkça, iş doyum düzeylerinin arttığı belirtilmiştir (Gölbaşı ve ark., 2008). Çalışmamız kadın ağırlıklı bir örnekleme sahip olsa da iş doyum düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmüştür. Hemşirelerin cinsiyetlerinin iş doyumunu üzerine etkisi incelendiği araştırmalar da kadınların iş doyumunun daha düşük olduğunu bildiren çalışmalar olsa da genel olarak bu araştırmaya benzer şekilde cinsiyetin iş doyumunu etkilemediğine yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Aylaz ve ark., 2017). Erbil ve Boston'un çalışmasında hemşirelerin %24,1'inin 20-25 yaş grubunda olup 25 yaş altı grubun çoğunlukta olması ile çalışmamız ile uyumlu bulunmuştur (Erbil ve Boston, 2004). Türkiye de veya dünya da yapılan benzer bazı çalışmalarda medeni hal kısmında evli olma durumunun yüksek oranda bulunduğu belirtilmiş olup bu durum yaptığımız çalışma ile benzerlik göstermemektedir (Çam ve ark., 2001; Razak ve Bernal, 2018; Shields ve Warm, 2001). Çalışmamızda bekâr hemşire oranının

fazla olması çalışma yaptığımız grubun genç olması ile açıklanabilir. Hemşirelerin hastane imkânları hakkında görüşleri ile içsel iş doyumunu ($p=0,003$), dışsal iş doyumunu ($p=0,021$) ve genel iş doyumunu ($p=0,007$) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır (Tablo 3). Genel olarak Tablo 3 incelendiğinde içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının hemşirelerin hastane imkânlarına verdikleri olumlu yanıtı göre yükseldiği gözlemlenmektedir. Yapılan benzer bir çalışmada incelendiğinde hemşirelerin içsel doyum düzeylerini etkileyen faktörler için kendisinden memnun olmanın, hastane imkânlarının iyi olmasının hemşirelerin içsel ve dışsal ve genel doyum oranlarını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Yüksel-Kaçan ve ark, 2016). Hemşirelerin iş doyumunu genel olarak etkileyen çevresel etkenler arasında ise çalıştığı ortam içerisinde ödüllendirilme, mesleki eğitimlere katılma, çalışma yılına bağlı olarak tecrübenin artması, işe bağlı takdir edilme duygusu ve iş kaynaklı kişisel gelişimin çevresi tarafından sağlanması, kendisine adil davranılması ve uygun öğretici bilgiye dayalı rehberliğin verilmesi gibi faktörlerin de iş doyumunu genel olarak olumlu yönde etkilediği görülmüştür (AL-Hussami, 2008; Archibid, 2006; Birgili ve ark., 2010; Çam ve Yıldırım, 2010;Kocacı ve Çakıcı, 2008). Durmuş ve Günay (2004)'nun hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada hastane imkânlarını ayrı başlıklar altında ele alınmış, çalışanların genel durumdan memnun olmama şeklinde çıkmıştır. Fiziksel koşullardan ise memnun olma durumu orta düzey bulunmuştur (Durmuş ve Günay, 2007).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Minnesota İş Tatmini Ölçeğine ait frekans dağılımlarına göre, hemşirelerin genel iş doyum puanlarının ortalamasının üzerinde olduğu gözlenmiştir. Çalışmaya katılan hemşirelerin iş

doyum düzeylerinin cinsiyetlerine, yaş gruplarına, medeni durum ve meslekte toplam çalışma yılına göre farklılık göstermediği, hemşirelerin hastane imkânları hakkında görüşleri ile iş doyum düzeylerinin karşılaştırılmasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Hastane imkânlarının iş doyum düzeyini artırmada önemli katkısı olduğu bulunmuştur. Kesintisiz olarak hizmet veren yoğun bakım hemşirelerinin iş doyum düzeylerinin saptanması, buna yönelik girişimlerin yapılabilmesi için ilk adımı oluşturmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, çalışmanın sınırlı bir örnekleme yapıldığı da göz önüne alınarak, hemşirelerin mesleklerini severek sürdürmelerini sağlamak için, yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belli aralıklarla değerlendirilip elde edilen sonuçlara göre hemşirelerin doyumsuzluk nedenlerinin incelenmesi, hemşire iş doyumunun yükseltilmesini sağlayacak, özellikle hastane imkanları hakkında hemşirelerin de görüşü alınıp, hastane yöneticilerinin ve kurumun hastane imkanlarını iyileştirme ve geliştirme konusunda duyarlılık göstermesi, gerekli ve uygun düzenlemelerin yapılması, daha geniş örneklem ile, farklı kurum ve kliniklerde, farklı kriterlerin baz alınarak iş doyum düzeyi belirlenebileceği çalışmalar yapılması önerilebilir.

Finansal Kaynak

Çalışma finansal olarak desteklenmemektedir.

Çıkar Çatışması

Çalışmaya ilişkin çıkar çatışması yoktur.

Yazar Katkıları

Çalışma Tasarımı: Neslihan Çiçekli, Ayşe Doğruyol, Mukaddes Ayan; **Veri Toplama ve/veya İşleme:** Mukaddes Ayan, Ayşe Doğruyol, Neslihan Çiçekli; **Makale Yazımı:** Neslihan Çiçekli, Ayşe Doğruyol, Mukaddes Ayan.

KAYNAKÇA

- Akkamış, O. (2010). İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Türkiye.
- AL-Hussami, M. (2008) A study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment perceived organizational support. *Transactional*, 22, 286-295.
- Archibald, C. (2006). Job satisfaction among neonatal nurses. *Pediatr Nurs*, 32(2), 176-179.
- Aydın, R., & Kutlu, Y. (2001). Hemşirelerde iş doyumunu ve kişilerarası çatışma ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisinin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 37-45.
- Aylaz, R., Aydoğmuş, N., Yayan, E.H. (2017). Hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 12-17.
- Baycan, A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.*
- Birgili, F., Salış, F., & Özdemir, S. (2010) Sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen bazı etmenlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(2), 27-37.
- Bitek, D. E., & Akyol, A. D. (2017). Yoğun bakım hemşirelerinin çalışma ortamına ilişkin algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 21(1), 1-6.
- Durmuş, S., & Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Engin, E., & Özgür, G. (2004). Yoğun bakım hemşirelerinin uyku düzen alışkanlıkları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 20 (2), 45-55.
- Erbil, N., & Bostan, Ö. (2004), Ebe ve hemşirelerde işdoyumunu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7(3), 56-66.
- Golbasi, Z., Kelleci, M., Dogan, S. (2008) Relationships between coping strategies, individual characteristics, and job satisfaction in a sample of hospital nurses: Cross-Sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1800-1806.
- Kahraman, G.İ., Engin, E., Dülgerler, Ş., Öztürk E. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4, 1, 12-18.
- Kocabıyık, Z. O., Çakıcı, E. (2008). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumunu, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 9, 132-138.
- Çam, O., Akgün, E., Gümüş, A. B., Bilge, A., & Keskin, G. Ü. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6(4), 213.
- Özşaker, E., Daştı, D., Kurcan, Ç., Özdemir, N., Van Giersbergen, M.Y. (2020). Cerrahi hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5 (1): 81-92.
- Öztürk, H., Kasım, S., Kavgacı, A., Kaptan, D., İnce, G. (2015). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18(1), 17-25.
- Rao, T. K., & Malik, S. (2012). Job satisfaction among nurses: a comparative study of nurses employed in government and private hospitals. *J Appl Manag Comput Sci*, 1, 1-22.
- Razak, L. A., & Bernal, C. G. (2018). Factors of job satisfaction in the healthcare industry, a quantitative analysis among nurses working in the emergency department in Lund University, School of Economics and management. *Master Thesis, Lund, Sweden.*
- Shields, M.A., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the national health service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *J Health Econ*, Sep;20(5):677-701.
- Tilev, S., & Beydağ, K. D. (2014). Hemşirelerin iş doyum düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* Yönetimi Dergisi, 3(1), 140-47.



- Ulutürk, B., & Tayfun, R. (2019). The roles of transformational leadership, communication competence and communication satisfaction on employees' job satisfaction. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 2019 (49), 48-68.
- Yüksel-Kaçan, C., Örsal, Ö., Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde iş doyumunu düzeyinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 18 (2/3), 1-12.