

## Orijinal Araştırma

**Hemşirelerin İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi**

## Determination of Job Satisfaction Levels of Nurses

Rukuye Aylaz<sup>1</sup>, Neşe Aydoğmuş<sup>2</sup>, Emriye Hilal Yayan<sup>1</sup><sup>1</sup>Inönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Malatya, Türkiye<sup>2</sup>Malatya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Malatya, Türkiye**Özet****Amaç:** Bu araştırma, Malatya Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.**Gereç ve Yöntem:** Kesitsel türde bir araştırma olarak yapılan bu çalışmanın verileri, Kasım 2014–Aralık 2014 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın evrenini, Malatya Devlet Hastanesinde çalışan 600 hemşire oluşturmuştur. Çalışma için örneklem büyüklüğü 0.05 yanılğı, 0.95 güven aralığında güç analizi ile 210 hemşire olarak hesaplanmıştır. Veriler basit rastgele örnekleme yöntemi ile 210 hemşire üzerinden toplanmıştır. Veriler Malatya Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini ve mesleksi özelliklerini içeren sorulardan oluşan "Bilgi Formu ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği " kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında değerlendirilmiş, standart sapma, ortalama, yüzde, Kruskall Wallis testi, Independent t testi ve ANOVA kullanılmıştır.**Bulgular:** Araştırma sonucunda; hemşirelerin iş doyum puan ortalaması, genel doyum (2.89±0.74), içsel doyum (3.06±0.78), dışsal doyum (2.63±0.78) olarak bulunmuştur. Bekar, sağlık meslek lisesi mezunu, ekonomik durumu iyi olan, mesleği isteyerek seçen, sadece gündüz 40 saat ve altı çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**Sonuç ve Öneriler:** Bireysel ve kurumsal açıdan son derece önemli olan iş doyumunu konusunda, hastane yöneticilerinin ve kurumun duyarlılık göstermesi, iyileştirici ve geliştirici önlemler alınarak yeni düzenlemelerin yapılması önerilmiştir.**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, İş Doyumu, Hastane.**Abstract****Objective:** The aim of this study was to determine the job satisfaction levels of nurses working at Malatya State Hospital.**Methods:** The data for this study, which was conducted as a cross-sectional study, was collected between November 2014 and December 2014. The universe of the study was consist of 600 nurses working in Malatya State Hospital. For the study, the sample size was determined as 210 nurses with a power analysis of 0.05 error level, 0.95 confidence interval. The data were collected from 210 nurses with simple random sampling method. The data were collected by using the Minnesota Job Satisfaction Scale and Information Form consisting of the questions related to the socio-demographic and occupational characteristics of the nurses working at the Malatya State Hospital. In the analysis of the data, standard deviation, mean, percent, Kruskall Wallis test, Independent t test and ANOVA were used.**Results:** The mean job satisfaction score of the nurses were found as general satisfaction (2.89±0.74), internal satisfaction (3.06±0.78), external satisfaction (2.63±0.78). It was determined that job satisfaction levels of nurses who are single, graduated from vocational school of health, good economic condition, prefer nursing fondly, only working 40 hours or less during the day are found higher.**Conclusions:** It has been suggested that hospital administrators and institution should be sensitive to individual and institutional aspects of job satisfaction and to make new arrangements by taking remedial and developmental measures.**Keywords:** Nurse, Job Satisfaction, Hospital.**Giriş**

İş doyumunu, işe yönelmeyi sağlayan olumlu bir etkidir. İş doyumunu; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmesi ile çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusu olarak tanımlanabilir (1-3).

İş yaşamında, yaşanan sosyal yargılar, tatmin etmeyen duygusal ilişkiler, duygusal çatışmalar, iletişim sorunları, çalışma ortamı ve koşulları, ücret, yönetim biçimi ve yöneticiler ile ilişkiler, mesleki itibar algısı başta olmak üzere birçok sorun nedeniyle çalışanın iş doyumunu etkilemektedir (1, 3, 4). İş doyumunu yüksek olan kişilerin işe güdülenmesi ve verdikleri hizmetin kalitesi yükselmektedir. Hemşireler çalışma ortamı içindeki durumlarından mutlu

olduklarında enerjilerini hasta bakımına yönlendirmeleri sonucunda hastaların hemşirelik bakımından memnuniyetleri arttıracaktır (5).

Ülkemizde yapılan araştırmalar hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Hemşirelik mesleği, çalışan hemşirelerin sayısının yetersizliği, düzensiz çalışma koşulları, uykusuzluk, yorgunluk, iş yükünün fazlalığı, görev yetki ve sorumlulukların belirsizliği gibi nedenlerden dolayı iş doyumuzluğu yüksek görülebilmektedir (5-10).

ağlık çalışanlarının karşılaştıkları fiziksel, kimyasal, biyolojik ve ergonomik risklerin artması, çalışanlarda yetersizlik ve çaresizlik duygusu ile psikososyal stresi

pekiştirerek iş doyumсузулуđuna yol açmaktadır. Bu konuda yapılan araştırma sayısı her geçen gün artmaktadır (11).

İş doyumunu duygusal bir tepki ve davranışsal bir dışa vurum olup, bireyin yaptığı işi, çalışma ortamını ve çalışma yaşamını değerlendirmesi ile oluşur. Birçok faktörle ilişkili olan doyum, bireyin sosyolojik ve psikolojik boyutlarıyla ilgilidir (12, 13). İş doyumunu, aynı zamanda yaşam doyumunun bir parçası olarak da incelenmekte ve davranışlara, verimliliğe, başarıya, fiziksel ve ruhsal sağlığa doğrudan etkileri üzerinde durulmaktadır (14).

Türkiye’de ve dünyada sağlık çalışanları üzerinde yapılan iş doyumunu çalışanların sosyo-demografik özellikleri, mesleki yetenek ve hizmet süresi gibi bireysel faktörlerin ve işin kendisi, çalışma koşulları, ödüllendirme, yönetim politikası, kişiler arası ilişkiler, gelişme ve yükselme olanakları, kararlara katılma, motivasyon, performans, çalışılan kurum gibi çevresel faktörlerin etkilediğini göstermektedir (4, 15-19). Hemşirelerin iş doyumunu artırmak için iş doyumunu ile ilişkili olabilen yukarıda belirtilen etmenlerin dikkate alınması çalışanların gereksinimlerini karşılamada da yardımcı olacaktır. Bu çalışma literatürdeki bilgilerden yola çıkarak, Malatya Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

## Gereç ve Yöntem

Bu araştırma Malatya Devlet Hastanesinde (MDH) görev yapan hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla 20 Kasım 2014 ile 31 Aralık 2014 tarihleri arasında kesitsel türde yapıldı. Araştırmanın evrenini MDH’da çalışan 600 hemşire oluşturdu. Çalışma için örneklem büyüklüğü 0.05 yanılğı, 0.95 güven aralığında güç analizi ile 210 hemşire olarak hesaplandı. Veriler basit rastgele örnekleme yöntemi ile 210 hemşire üzerinden toplandı. Veriler hemşirelere araştırmanın amacı hakkında bilgi verildikten sonra bilgi formu ve Minnesota iş doyum ölçeği kullanılarak araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme tekniği ile toplandı. Soruların cevaplama süreleri ortalama 15-20 dakika sürdü.

**Veri toplama araçları;** hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerini belirleyen Bilgi Formu ve Minnesota İş Doyum ölçeği kullanılarak toplandı.

Bilgi Formu: Hemşirelerin, yaş, cinsiyet, medeni durumları, çocuk sayısı ve öğrenim durumlarını belirleyen 5 soru, ekonomik durum, meslekteki çalışma süreleri, görevleri ve görev yerleri, haftalık çalışma saatleri, mesleği seçme ve mesleği tavsiye etme durumlarını belirleyen 8 soru ile birlikte toplamda 13 soru bulunmaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Davis ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçeğin ülkemizde, geçerlilik ve güvenilirliği Baycan tarafından yapılmıştır. Ölçek içsel ve dışsal doyum etkenlerini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşur ve her bir madde Likert tipi puanlama ile düzenlenmiş olup 1’den 5’e kadar değişen değerler alır. Ölçek ile genel doyum, içsel ve dışsal doyum puanları saptanabilmektedir.

Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesiyle elde edilir. İçsel doyum puanı başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı, 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 içsel etkenleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12’ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal doyum puanı, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma koşulları, ücret gibi işin

çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 dışsal etkenleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile elde edilmektedir. Elde edilen puanlar 1.00-2.33 düşük, 2.33-3.66 orta ve 3.66-5.00 yüksek düzeyde iş doyumunu olarak yorumlanır (9, 10, 11). Cronbach Alpha değeri 0.77 bulunmuştur. Bu araştırmada Cronbach Alpha değeri 0.81 olarak bulundu.

## Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında değerlendirildi. Verilerin değerlendirilmesinde, frekans ve yüzde dağılımı, aritmetik ortalamaları alındı. Kolmogorov-Smirnov testi yapıldıktan sonra normal dağılıma uyanlar için bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA testi, normal dağılıma uymayanlar için Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testi kullanıldı. Tüm veriler için p<0.05 olan sonuçlar istatistiksel olarak önemli kabul edildi.

## Araştırmanın Etik Yönleri

Araştırmanın yapılabilmesi için, Malatya Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan etik onay alındıktan sonra, araştırmanın yapılacağı Malatya Devlet Hastanesinden yazılı izin alındı. Araştırma kapsamına alınan, hemşirelere çalışma hakkında bilgi verildi ve araştırmaya katılmayı kabul edenlerden sözlü onam alındı.

## Bulgular

Hemşirelerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada elde edilen bulgular bu bölümde sunulmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin, yaş ortalaması 34.06+8.70, minimum yaşın 18, maximum yaşın 55 olduğu saptandı.

Hemşirelerin %49.0’inin 36-55 yaş aralığında, %89.5’inin kadın, %62.9’unun evli ve %68.1’inin çocuk sahibi olduğu, %43.8’inin ön lisans mezunu ve %73.3’ünün ekonomik durumunun orta olduğu belirlendi. Araştırmaya katılan hemşirelerin, %61.4’ünün mesleğini kendi isteğiyle seçtiği, %41.4’ünün 15 yıldan fazla süredir çalıştığı, %76.7’sinin servis hemşiresi olduğu, %57.1’inin hem gündüz hem nöbet şeklinde ve %79.5’inin haftada 40 saat ve üzeri çalıştığı, %58.1’inin mesleğini başkalarına tavsiye etmediği ve %37.6’sının dahiliye bölümde görev yaptığı belirlendi (Tablo 1, 2).

Yaş grupları ile hemşirelerin “genel, içsel ve dışsal doyum” puan ortalamalarına bakıldığında, istatistiksel olarak önemli farklılık saptandı (p<0.05). En yüksek doyum 18-29 yaş grubunda, içsel doyum (3.27+0.78), dışsal doyum (2.88+0.87), genel doyum puan ortalaması (3.11+0.76) olarak belirlendi. Cinsiyet ile hemşirelerin “genel, içsel ve dışsal doyum” puan ortalamalarına bakıldığında, istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmadı (p>0.05). Medeni durumları ile hemşirelerin “genel, içsel ve dışsal doyum” puan ortalamalarına bakıldığında, istatistiksel olarak önemli farklılık saptandı (p<0.05). Bekar olanların, içsel doyum (3.29+0.78), dışsal doyum (2.84+0.84), genel doyum puan ortalaması (3.11+0.75) olarak belirlendi, evli olanlara göre daha yüksek olduğu saptandı. Öğrenim durumları ile hemşirelerin “genel, içsel ve dışsal doyum” puan ortalamalarına bakıldığında, istatistiksel olarak önemli farklılık saptandı (p<0.05). En yüksek doyum Sağlık Meslek Lisesi (SML) mezunlarında, içsel doyum (3.30+0.80), dışsal doyum (2.87+0.81), genel doyum puan ortalaması (3.13+0.76) olarak belirlendi.

Çocuk sahibi olma durumu ile hemşirelerin “genel, içsel ve dışsal doyum” puan ortalamalarına bakıldığında, istatistiksel olarak önemli farklılık saptandı (p<0.05). Çocuğu olmayanların, çocuğu olanlara göre “genel, içsel ve dışsal doyum” puan ortalamalarının daha yüksek olduğu

belirlendi. Ekonomik durumu ile hemşirelerin “genel, içsel ve dışsal doyum” puan ortalamalarına bakıldığında, istatistiksel olarak önemli farklılık saptandı ( $p<0.05$ ). Ekonomik durumu iyi olanların, içsel doyum (3.44+0.65), dışsal doyum (2.93+0.76), genel doyum puan ortalaması (3.24+0.65) olarak saptandı ve en yüksek doyumun bu grupta olduğu belirlendi.

**Tablo 1.** Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Alt Gruplarının Karşılaştırılması (n:210)

Bireysel Özellikler	n(%)	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
<b>Yaş Grubu</b>				
18-29	63 (30.0)	3.27+0.78	2.88+0.87	3.11+0.76
30-35	44 (21.0)	2.99+0.72	2.47+0.67	2.78+0.66
36-55	103 (49.0)	2.97+0.79	2.55+0.74	2.80+0.74
		F:3.267, p:0.04	F:4.832, p:0.001	F:4.265, p:0.001
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	188 (89.5)	3.04+0.79	2.62+0.79	2.87+0.75
Erkek	22 (10.5)	3.24+0.74	2.75+0.74	3.04+0.70
		t:1.13, p:0.26	t:0.72, p:0.47	t:1.02, p:0.30
<b>Medeni Durum</b>				
Evli	132 (62.9)	2.93+0.76	2.51+0.72	2.76+0.71
Bekar	78 (37.1)	3.29+0.78	2.84+0.84	3.11+0.75
		t:3.25, p:0.001	t:2.96, p:0.003	t:3.32, p:0.001
<b>Öğrenim Durumu</b>				
Sağlık Meslek Lisesi	50 (23.8)	3.30+0.80	2.87+0.81	3.13+0.76
Ön Lisans	92 (43.8)	3.01+0.82	2.63+0.82	2.86+0.78
Lisans	68 (32.4)	2.95+0.70	2.45+0.68	2.75+0.63
		F:3.151, p:0.04	F:4.234, p:0.01	F:3.882, p:0.02
<b>Çocuk</b>				
Var	143 (68.1)	2.92+0.79	2.47+0.74	2.74+0.73
Yok	67 (31.9)	3.37+0.68	2.97+0.78	3.21+0.66
		t:4.08, p:0.001	t:4.52, p:0.001	t:4.52, p:0.001
<b>Ekonomik Durum</b>				
İyi	43 (20.5)	3.44+0.65	2.93+0.76	3.24+0.65
Orta	154 (73.3)	3.01+0.77	2.59+0.78	2.84+0.73
Kötü	13 (6.2)	2.44+0.85	2.18+0.64	2.34+0.73
		KW:18.62, p:0.001	KW:10.26, p:0.006	KW:16.48, p:0.001

**Tablo 2.** Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Alt Gruplarının Karşılaştırılması (n:210)

Mesleki Özellikler	n (%)	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
<b>Mesleği İsteyerek Seçme</b>				
Evet	129 (61.4)	3.29+0.72	2.83+0.76	3.11+0.70
Hayır	81 (38.6)	2.70+0.75	2.32+0.72	2.54+0.68
		t:5.724, p:0.001	t:4.784, p:0.001	t:5.692, p:0.001
<b>Çalışma Süresi</b>				
0-5 Yıl	59 (28.1)	3.38+0.74	3.02+0.80	3.23+0.70
6-10 Yıl	33 (15.7)	2.91+0.81	2.35+0.79	2.69+0.75
11-15 Yıl	31 (14.8)	2.96+0.71	2.51+0.68	2.78+0.66
15 Yıldan Fazla	87 (41.4)	2.94+0.78	2.52+0.72	2.77+0.72
		F:4.749, p:0.001	F:7.558, p:0.001	F:6.471, p:0.001
<b>Görevdeki Statü</b>				
Servis Hemşiresi	161 (76.7)	3.03+0.76	2.57+0.76	2.85+0.72
Yönetici Hemşire	18 (8.6)	3.32+0.72	2.97+0.63	3.18+0.62
Diğer	31 (14.8)	3.07+0.91	2.72+0.92	2.93+0.86
		KW:3.554, p:0.169	KW:6.523, p:0.038	KW:5.357, p:0.069
<b>Çalışma Şekli</b>				
Gündüz	90 (42.9)	3.28+0.75	2.86+0.83	3.11+0.74
Gündüz ve Nöbet	120 (57.1)	2.90+0.77	2.46+0.71	2.72+0.70
		t:3.528, p:0.001	t:3.729, p:0.001	t:3.82, p:0.001
<b>Çalışma Saati</b>				
40 Saat ve Altı	43 (20.5)	3.21+0.88	2.96+0.92	3.11+0.86
40 Saat ve Üzeri	167 (79.5)	3.02+0.75	2.54+0.72	2.83+0.70
		t:1.352, p:0.178	t:3.171, p:0.002	t:2.188, p:0.030
<b>Mesleği Tavsiye Etme Durumu</b>				
Evet	122 (58.1)	3.47+0.67	2.96+0.71	3.27+0.65
Hayır	88 (41.9)	2.76+0.73	2.39+0.75	2.61+0.68
		t:7.178, p:0.001	t:5.568, p:0.001	t:6.966, p:0.001
<b>Çalıştığı Bölüm</b>				
Dahili Bölüm	79 (37.9)	2.98+0.82	2.55+0.70	2.81+0.74
Cerrahi Bölüm	38 (18.1)	3.17+0.85	2.74+0.91	3.00+0.85
Reanimasyon	25 (11.9)	2.93+0.77	2.50+0.72	2.76+0.69
Acil	30 (14.3)	3.10+0.67	2.66+0.77	2.92+0.64
Poliklinikler	38(18.1)	3.17+0.74	2.76+0.86	3.01+0.74
		KW:2.427, p:0.658	KW:2.019, p:0.732	KW:2.783, p:0.595

Mesleği tercih etme durumları ile hemşirelerin “genel, içsel ve dışsal doyum” puan ortalamalarına bakıldığında, istatistiksel olarak önemli farklılık saptandı ( $p<0.05$ ). Mesleği isteyerek seçenlerin, içsel doyum (3.29+0.72), dışsal doyum

(2.83+0.76), genel doyum puan ortalaması (3.11+0.70) olarak belirlendi ve mesleği istemeyerek seçenlere göre daha yüksek seviyede olduğu saptandı. Mesleki deneyim yılları ile hemşirelerin “genel, içsel ve dışsal doyum” puan

ortalamalarına bakıldığında, istatistiksel olarak önemli farklılık saptandı ( $p<0.05$ ). Mesleki deneyimi 0-5 yıl olan hemşirelerin, içsel doyum ( $3.38\pm0.74$ ), dışsal doyum ( $3.02\pm0.80$ ), genel doyum puan ortalaması ( $3.23\pm0.70$ ) olarak belirlendi ve en yüksek doyumun bu grupta olduğu saptandı. Görevdeki statüleri ile hemşirelerin "genel ve içsel" puan ortalamalarına bakıldığında, istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmadı ( $p>0.05$ ). Dışsal puan ortalamasına bakıldığında istatistiksel olarak önemli farklılık saptandı ( $p<0.005$ ). Çalışma şekli ile hemşirelerin "genel, içsel ve dışsal doyum" puan ortalamalarına bakıldığında, istatistiksel olarak önemli farklılık saptandı ( $p<0.05$ ). Sadece gündüz çalışan hemşirelerin, içsel doyum ( $3.28\pm0.75$ ), dışsal doyum ( $2.86\pm0.83$ ), genel doyum puan ortalaması ( $3.11\pm0.74$ ) olarak belirlendi ve nöbet tutanlara göre daha yüksek seviyede olduğu saptandı. Haftalık çalışma saatleri ile hemşirelerin "genel, içsel ve dışsal doyum" puan ortalamaları incelendiğinde; dışsal ve genel doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık saptandı ancak içsel doyum puan ortalamalarında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmadı ( $p>0.05$ ). Dışsal doyum puan ortalaması ( $2.96\pm0.92$ ), genel doyum puan ortalaması ( $3.11\pm0.86$ ) olarak belirlendi. Mesleği tavsiye etme durumu ile hemşirelerin "genel, içsel ve dışsal doyum" puan ortalamalarına bakıldığında, istatistiksel olarak önemli farklılık saptandı ( $p<0.05$ ). Mesleğini tavsiye edenlerin içsel doyum ( $3.47\pm0.67$ ), dışsal doyum ( $2.96\pm0.71$ ), genel doyum puan ortalaması ( $3.27\pm0.65$ ), olarak belirlendi ve mesleğini tavsiye etmeyenlere göre daha yüksek seviyede olduğu saptandı. Çalıştığı bölüme göre hemşirelerin "genel, içsel ve dışsal doyum" puan ortalamalarına bakıldığında, istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmadı ( $p>0.05$ ).

Tablo 3'te Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde; toplam iş doyum puanı 1.15 ile 4.70 arasında değişmekte olup, ortalaması  $2.89\pm0.74$  ve orta düzeydedir. İçsel iş doyum puanı ortalaması  $3.06\pm0.78$ , dışsal iş doyum puanı, ortalaması  $2.63\pm0.78$  olarak saptandı (Tablo 3).

**Tablo 3.** Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları

İş Doyumu	Madde Sayısı	X±SD	Ölçekten Alınan Alt-Üst Puan
İçsel Doyum	12	3.06±0.78	1.17 - 4.83
Dışsal Doyum	8	2.63±0.78	1.00 - 4.75
Toplam İş Doyumu	20	2.89±0.74	1.15 - 4.70

Tablo 4'de hemşirelerin iş doyum düzeyleri incelendiğinde; %22.9'u düşük, %85.7'si orta, %14.3'ü yüksek düzeyde olduğu belirlendi.

**Tablo 4.** Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri

İş Doyum Düzeyleri	Puan Aralığı	S	%
Düşük Düzeyde	1.00 - 2.33	48	22.9
Orta Düzeyde	2.34 - 3.66	132	85.7
Yüksek Düzeyde	3.67 - 5.00	30	14.3

## Tartışma

Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacı ile planlanan araştırma Malatya Devlet Hastanesinde çalışan 210 hemşire ile yapılmış olup elde edilen bulgular literatür bilgilerinin ışığında tartışılmıştır.

Çalışanların işlerine karşı genel bir tutumu olarak tanımlanan ve çalışanların işleri ve çalışma ortamlarının çeşitli yönlerinden ve özelliklerinden duyduğu memnuniyeti ifade eden "iş doyumunu", 1950'li yıllardan beri

örgütsel davranışta en çok üzerinde durulan ve araştırma yapılan konular arasında yer almaktadır (20).

Bu çalışmada; hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinden yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çocuk sahibi olması ve ekonomik durumu ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak önemli fark saptanmıştır, ancak cinsiyet ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak önemli fark saptanmamıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin 18-29 yaş aralığında olan, bekar, çocuğu bulunmayan, sağlık meslek lisesi mezunu ve ekonomik durumu iyi olanların iş doyumlarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin cinsiyetlerinin iş doyumuna 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 (2, 21).

Bu çalışmada erkeklerin iş doyum puan ortalaması kadınlarınkinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonucun nedenini, kadınların iş dışında ev işleri ve çocukla uğraşmaları, sorumluluklarının çok daha fazla olduğu, buna karşılık erkeklerin ise daha çok iş yaşamıyla ilgilenmeleri olarak açıklanabilir.

Ekonomik durumu iyi olanların, içsel doyum, dışsal doyum, genel doyum puan ortalaması yüksek olarak saptanmıştır. Ekonomik güçlükler iş doyumunu olumsuz etkilemekte olup yüksek ekonomik gelir yüksek iş doyumuna sağlamaktadır. Benzer şekilde yapılan çalışmalar ekonomik zorlukların iş doyumunu olumsuz etkilediği göstermektedir (22, 23).

Bu çalışmada genç yaşta hemşirelerin daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Ancak diğer çalışmalarda yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı belirlenmiştir (24). Bu çalışmaların sonuçları, bu araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermemektedir. Bu çalışmada sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerde iş doyumuna daha yüksek olarak bulunmuştur. Tekin ve ark yaptıkları çalışmada da benzer şekilde sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin anlamlı şekilde iş doyumuna puanları yüksek bulunmuştur (24). Sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin mesleğe daha küçük yaşta başlamaları, meslekle ilgili yüksek beklenti koymamaları nedeniyle iş doyumlarının daha yüksek olduğu düşünülebilir.

Durukan'ın ve Narin'in yaptıkları çalışmalarda bekâr olan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin evli olanlardan daha yüksek olduğu bu araştırma ile benzerlik gösterdiği belirlenmiştir (25, 26). Ancak diğer yandan medeni durumun iş doyumunu etkilemediği veya evli olmanın iş doyumunu olumlu etkilediği yönünde araştırmalar bulunmakta olup bu durumun evliliğin bireysel ve toplumsal durumundan kaynaklandığı düşünülebilir (10).

Bu çalışmada çocuk sahibi olmayanların iş doyumuna daha yüksek bulunmuştur. Evlilik ve iş doyumunda olduğu gibi çocuk sahibi olma durumu bireysel ve toplumsal bir kavramdır. Çocuk sahibi olan bireylerin daha fazla sorumluluğunun olması sosyalleşmemesi gibi nedenlerle iş doyumlarının daha düşük olabilir.

Bu çalışmada; hemşirelerin mesleki özelliklerinden mesleği isteyerek seçme, çalışma süresi ve şekli, haftalık çalışma saati ve mesleği tavsiye etme durumları ile iş doyum düzeyleri arasında önemli fark saptanmıştır. Mesleğini isteyerek seçen, çalışma süresi 0-5 yıl aralığında olan, sadece gündüz 40 saat ve altı çalışan, mesleğini tavsiye eden hemşirelerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışmalarda, sürekli gündüz çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin sürekli gece çalışanlara ve nöbet usulü çalışanlara göre önemli derecede yüksek olduğu bildirilmektedir (3, 24), bu hemşirelerin aynı zamanda yöneticilik vb alanlarda çalışıyor olmaları nedeniyle statünün de etkisi düşünülmelidir (27, 28). Hemşirelik mesleğinin en güç şartlarından birisi gece çalışmayı gerektirmesidir. Bu durumun bireyin bedensel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkileyebileceği gibi sosyal yaşamının düzenlenmesini zorlar. Hem gündüz hem nöbet tutanların, iş doyumunu ortalamalarının düşük olmasının bundan kaynaklandığı düşünülebilir.

Mesleği severek, isteyerek yapan hemşirelerin genel, içsel ve dışsal doyum ortalamalarının önemli şekilde yüksek olduğunu bildiren çalışmalar bulunmakta olup bu durumun bireyin istediği, sevdiği, kişiliğine uygun olduğunu düşündüğü bir işte çalışıyor olmasının iş doyumunu olumlu etkilediği şeklinde düşünülmektedir (1, 3, 4, 6-9, 15, 16).

Bu araştırmada; araştırma kapsamına alınan hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları incelendiğinde; genel doyum puan ortalamasının (2.89 ± 0.74), içsel doyum puan ortalamasının (3.06±0.78) ve dışsal doyum puan ortalamasının (2.63 ± 0.78) olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular ışığında hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ülkemizde yapılan birçok çalışmada, hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu belirtilmiştir(1, 10, 29-31). Bu çalışmalarda elde edilen bulgular ile bu araştırma benzerlik göstermektedir. Bu araştırmada; hemşirelerin içsel, dışsal ve toplam doyum puanları orta düzeyde olup, içsel doyum puan ortalaması, dışsal doyum puan ortalamalarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### Sonuç ve Öneriler

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin mesleki özelliklerinden; mesleği seçme nedenleri, çalışma süreleri, çalışma şekli ve mesleği tavsiye etme durumları ile iş doyumunu olum yönde etkilediği ancak hemşirelerin çalıştıkları bölüm ve statülerinin iş doyumlarını etkilemediği sonucuna varılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ile ilgili değerlendirmeler yapılması ve çalışma şekli ve saatleri sağlık çalışanlarının işini ve sosyal hayatını fazla etkilemeyecek şekilde düzenlenmesi önerilmektedir.

#### Kaynaklar

1. Büyükbayram A, Gürkan A. Hemşirelerin iş doyumunda duygusal zekânın rolü. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi* 2014; 5(1): 41-8.
2. Çam O, Akgün E, Gümüş AB. ve ark. Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 2005; 6(2): 213-20.
3. Durmuş S, Günay O. Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi* 2007; 29(2): 139-46.
4. Ali N, Ali A. The Mediating Effect of Job Satisfaction between Psychological Capital and Job Burnout of Pakistani Nurses. *Pakistan J Commer Soc Sci* 2014; 8(2): 399-412.
5. Kumcağız H, Güner Z. Analysis of various variables including social support and marital adjustment as predictors of job satisfaction for nurses Hemşirelerin iş doyumlarının yordayıcısı olarak sosyal destek, evlilik uyumu ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *J Human Sci* 2017; 14(1): 225-49.

6. Erbil N, Bostan Ö. Ebe ve hemşirelerde iş doyum, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2004; 7(3 2): 5666.)
7. Erşan EE, Yıldırım G, Doğan O. ve ark. Sağlık çalışanlarının iş doyum ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 2013; 14: 115-21.
8. İntepeler ŞS, Güneş N, Bengü N. ve ark. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum ve kurumsal bağlılıklarındaki değişim. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi* 2014; 7(1): 1-4
9. Kantek F, Kartal H. The effects of job satisfaction on nurses' professional status: A meta analysis Hemşirelerde çalışma statüsünün iş doyumuna etkisi: Bir meta analiz çalışması. *J Human Sci* 2016; 13(3): 4268-77.
10. Kavlu İ, PINAR R. Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisi. *Türkiye Klinikleri J Med Sci* 2009; 29(6): 1543-55.
11. Piyal B, Çelen Ü, Şahin N, Piyal B. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* 2000; 53(04): 241-50
12. Baysal AC. Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar. *Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul* 1981(s 87): 96.
13. Erdoğan İ. İşletmelerde Davranış, İstanbul İÜ İşletme Fakültesi Yayınları 1997.
14. Uzun Ö. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyumları İle İlgili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi* 2010; 18(1): 1-9.
15. Al-Hamdan Z, Manojlovich M, Tanima B. Jordanian Nursing Work Environments, Intent to Stay, and Job Satisfaction. *J Nurs Sch* 2017; 49(1): 103-10.
16. An JY, Cha S, Moon H. et al. Factors affecting job satisfaction of immigrant Korean nurses. *J Transcult Nurs* 2016; 27(2): 126-35.
17. Çimen M, Şahin İ. Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 2000; 5(4): 53-67
18. Nur D. Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyum ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi* 2011; 14(4): 230-40.
19. Timilsina Bhandari K, Xiao L, Belan I. Job satisfaction of overseas-qualified nurses working in Australian hospitals. *Int Nurs Rev* 2015; 62(1): 64-74.
20. Demir N. Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. İstanbul: Türkmen Kitabevi; 2007.
21. Şahin A. Yöneticilerin İş Tatmini ve Memnuniyeti. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2004; 1(5): 137-57.
22. Cujec B, Oancia T, Bohm C. et al. Career and parenting satisfaction among medical students, residents and physician teachers at a Canadian medical school. *Can Med Assoc J* 2000; 162(5): 637-40.
23. Tambağ H, Can R, Kahraman Y. ve ark. Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyum üzerine etkisi. *Bakırköy Tıp Dergisi* 2015; 11(4):143-9.
24. Tekir Ö, Çevik C, Selma A. ve ark. Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Doyumu Düzeyleri Ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. 2016; 18(2): 51-63
25. Durukan H. Nefroloji hemşirelerinin mesleki profili iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011.
26. Narin Y. İstanbul İlinde bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin rol çatışması, iş

- doymu ve stres düzeylerinin belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Haliç Üniversitesi, İstanbul 2010.
27. Sveinsdóttir H, Biering P, Ramel A. Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 2006; 43(7): 875-89.
28. Aydın R, Kutlu Y. Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi İle İlgili Değişkenler ve İş Doyumunun Çatışma eğilimi ile Olan İlişisini Belirleme. *CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 2001; 5(2): 37-45.
29. Kaya B, Akdolun Balkaya N. Aydın ilindeki ebelerin iş doymu ve tükenmişliklerini etkileyen faktörler. 2013.
30. Sarlak Esöd, Kader. The effect of the emotional intelligence on job satisfaction. *Stud Health Technol Inf* 2009; 146: 710-1.
31. McGillis Hall L. Nursing job satisfaction. Doran D, Sidani S, McGillis Hall L, Watt Watson J, Mallette C, Laschinger H, et al Nurse sensitive outcomes: The state of science Sudbury, MA: Jones & Bartlett Publishers. 2003: 283-19.

**Sorumlu Yazar**

**Rukuye Aylaz**

İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi  
Hemşirelik Bölümü Malatya, Türkiye  
E-mail: rukuye.aylaz@inonu.edu.tr