

ÇOCUK HEMŞİRELERİNİN İŞ TANIMLAMA VE DOYUM DÜZEYLERİ*

Fatma GÜDÜCÜ TÜFEKÇİ¹, Fatma KURUDİREK²,
Gülbeyaz BARAN³

ÖZET

Araştırma, çocuk hemşirelerinin iş tanımlama ve iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi, aralarındaki ilişkinin incelenmesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Tanımlayıcı nitelikte yapılan araştırma, Erzurum'da bir üniversite hastanesinde 1 Mayıs- 30 Kasım 2012 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, üniversite hastanesi çocuk kliniklerinde çalışan 60 çocuk hemşiresi oluşturmuştur. Örneklem seçimine gidilmemiş, bütün hemşireler araştırmaya dahil edilmiştir. Verilerin toplanmasında, Kişisel Bilgi Formu, İş Tanımlaması Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel değerlendirilmesinde yüzdeler dağılımlar, ortalama, standart sapma, t testi, Alpha katsayı hesaplaması ve korelasyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada, çocuk hemşirelerinin %91.7'sinin kadın, yaş ortalamasının 27.30±5.07 olduğu, %70'inin üniversite mezunu, %53.3'ünün evli, %65'i beş yıl ve altı hemşirelik deneyimine ve %78.3'ünün beş yıl ve altı çocuk hemşireliği deneyimine sahip olduğu, %55'inin yenidoğan ünitesinde çalıştığı, %88.3'ünün klinik hemşiresi olduğu, %80'inin vardiya usulü ile çalıştığı ve %45'inin çocuk hemşireliğini isteyerek tercih ettiği saptanmıştır. Araştırmada, 5 yıl ve altı hemşirelik deneyimi olan ve sürekli gündüz çalışanlarda, iş tanımlama daha yüksek bulunmuştur (p<0.05). Çocuk hemşireliğini isteyerek seçenlerde iş doyumunu önemli düzeyde daha yüksek saptanmıştır (p<0.05). Hemşirelerin iş tanımlaması arttıkça iş doyumları da paralel olarak artmış ve aralarında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur (p<0.001).

Anahtar Kelimeler: Çocuk Hemşiresi, İş Tanımlama, İş Doyumu.

*Bu çalışma, 24-27 Ekim 2013 tarihleri arasında Muğla'da yapılan 14. Ulusal hemşirelik Kongresinde poster bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Doç. Dr. Atatürk Üniversitesi SBF, Hemşirelik Bölümü, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği AD.,

², Araş. Gör. Atatürk Üniversitesi SBF, Hemşirelik Bölümü, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği AD.

³ Araştırma Görevlisi Doktor. Dicle Üniversitesi Atatürk Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü.

İletişim /Corresponding Author: Fatma KURUDİREK

Tel: 05376619621 **e-posta:** fatmasaban25@hotmail.com

Geliş Tarihi / Received :22.05.2014

Kabul Tarihi / Accepted:31.12.2014

THE LEVELS OF JOB SATISFACTION AND DESCRIPTION OF PEDIATRIC NURSES

ABSTRACT

The study was conducted to evaluate and examine the relationship between the levels of job satisfaction and job description of pediatric nurses and to determine the affecting factors. The descriptive study was conducted in a university hospital in Erzurum, Turkey in between May 1, 2012 and November 30, 2012. The study population consisted of 60 pediatric nurses working in pediatric clinics in university hospitals. No sampling selection was performed, and all the nurses were included in the study. Personal Information Form, Job Description Scale, and Minnesota Satisfaction Questionnaire were used for data collection. The percentage distributions, means, standard deviation, t-test, Alpha coefficient calculation and correlation analysis were used in the statistical evaluation of data.

In the study, of the pediatric nurses 91.7% was female, the mean age was 27.30 ± 5.07 , 70% was university graduate, 53.3% was married, 65% had five years or less nursing experience, 78.3% had five years or less pediatric nursing experience, 55% was working in the neonatal unit, 88.3% was clinical nurse, 80% was working by shifts and 45% preferred the pediatric nursing by choice. In this research, job description was found to be higher in nurses that have five years or less than five years of nursing experience and who worked permanently in the daytime ($p < 0.05$). Job satisfaction was found higher and significantly in nurses that preferred the pediatric nursing by choice ($p < 0.05$). Job satisfaction of nurses increases in line with the increasing job description ($p < 0.01$).

Keywords: Pediatric Nurse, Job Description, Job Satisfaction

GİRİŞ

Bireyin iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz olarak algılanan iş doyumu (İD) çalışanların işini ve iş ortamını değerlendirmesi, fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeylerine karşı geliştirdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır (1,2,3,4,5,6). Bireysel özellikler, gereksinimler ve deneyimler iş çevresi ile etkileşime girerek İD ya da doyumsuzluğu duygusunu oluşturur. İD kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biridir (3,4).

Sağlık hizmetlerinin her alanında hemşirelik hizmetlerinin oldukça etkin rolü bulunmaktadır (7,8). Sürekli özveri gerektiren hemşirelikte, çalışma ortamı memnuniyetinin hasta bakım kalitesine olumlu yansımaları nedeniyle İD büyük önem taşımaktadır (3,4,7,8,9,10,11).

Ülkemizde yapılan çalışmalarda, hemşirelerde İD'nin 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 belirsizlik, sözleşmeli/kadrolu çalışma durumlarından etkilendiği ve İD yüksek olan hemşirelerin hastalara daha terapötik yaklaştığı belirlenmiştir (7,8,12,13). Literatürde, İD'ları yüksek olan hemşirelerin stresle başa çıkmada daha etkili oldukları ve İD ile stresle başa çıkma biçimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir (14).

Stresli bir iş ortamı olan çocuk kliniklerinde çalışan hemşirelerin İD'larının incelenmesi çocuklara sağlıklı ve kaliteli bakım verilmesi açısından önemlidir.

Bu araştırma, çocuk hemşirelerinin iş tanımlama (İT) ve İD düzeylerinin değerlendirilmesi, aralarındaki ilişkinin incelenmesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

MATERYAL VE METOT

Tanımlayıcı nitelikte yapılan araştırma, Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nde, 1 Mayıs- 30 Kasım 2012 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evrenini, üniversite hastanesinin çocuk kliniklerinde çalışan 60 çocuk hemşiresi oluşturmuştur. Örneklem seçimine gidilmemiş, bütün hemşireler araştırmaya dahil edilmiştir.

Verilerin toplanmasında, Kişisel Bilgi Formu (KBF), İş Tanımlaması Ölçeği (İTÖ) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) kullanılmıştır.

KBF hemşirelerin cinsiyetini, yaşını, eğitim durumunu, medeni durumunu, hemşirelik deneyimini, çocuk hemşireliği deneyimini, çalıştığı birimi, görevini, çalışma şeklini ve çocuk hemşireliğini seçme durumunu belirleyen 10 kapalı uçlu sorudan oluşmuştur.

İş Tanımlaması Ölçeği (İTÖ), Smith ve arkadaşları tarafından 1969 yılında geliştirilmiştir. İTÖ'nün dilimize tercümesi, uyarlaması, geçerlik ve güvenirlik çalışması ise Ergin tarafından 1997 yılında yapılmıştır. Ölçek 5 adet alt boyuta sahiptir. Bunlar, "işin kendisi" (12 madde= 0-36 puan), "ücret" (4 madde= 0-12 puan), "terfi" (4 madde= 0-12 puan), "yönetim" (6 madde= 0-18 puan) ve "iş arkadaşları" (6 madde= 0-18 puan) şeklindedir. Ölçeğin değerlendirilmesinde katılımcılara, verilen sıfatların kendi işlerini hangi düzeyde tarif ettiği sorulmakta ve şayet iyi tarif ediyorsa "E" (Evet), iyi tarif etmiyorsa "H" (Hayır) ve kararsızlık halinde ise "?" işaretlerini koymaları istenmektedir. Puanlamada olumlu ifadeler "evet" ve olumsuz ifadeler "hayır" cevabının karşılığı 3 puan, tersi durumlara 0 puan, kararsız ifadeler de 1 puan verilerek puan toplamları hesaplanmaktadır. Söz konusu ölçeğin puan aralığı ise 0'dan 96'ya kadardır. Ölçeğin güvenirlik katsayısı, .92'dir (5). Ölçeğin bu araştırmadaki güvenirlik katsayısı, .69 olarak belirlenmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ), Weiss ve arkadaşları tarafından kişilerin çalıştıkları işe karşı, işin çeşitli özelliklerine göre ne denli memnuniyet beslediklerini belirlemek amacıyla 1967 yılında geliştirilmiş ve dilimize tercümesi, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları Baycan tarafından 1985 yılında yapılmıştır. 5'li likert tipte olan ölçeğin 20 maddelik kısa ve 100 maddelik uzun versiyonları bulunmakta olup bu çalışmada kısa versiyon kullanılmıştır. Her bir maddede kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan 'hiç hoşnut değilim', 'hoşnut değilim', 'kararsızım', 'hoşnutum' ve 'çok hoşnutum' şeklinde 5 seçenek bulunmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde katılımcıların her bir maddeye verdiği yanıtların puan karşılıklarının toplamı esas alınmaktadır. Ölçeğin puan aralığı 20'den 100'e kadar olmakta, orta nokta (nötr) ise 60 puan olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla katılımcıların ölçekten elde ettikleri puanın 20'ye yakın olması düşük iş doyumunu, 100'e yakın olması ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir. İş doyumunu kavramı içsel ve dışsal doyum gibi alt boyutlara sahiptir. Buna göre içsel doyum puanı başarı, tanınma ya da takdir görme, işin yapısı ve sorumluluğu, terfi olmaya bağlı görev değişikliği gibi kişinin iş ile alakalı içsel doyumuyla ilgili öğeleri yansıtmaktadır. İçsel doyum puanı, bu boyutun

maddelerinden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal doyum puanı ise örgüt 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 güvenirlik katsayısı 0.77'dir. Ölçeğin bu araştırmadaki güvenirlik katsayısı, .90 olarak belirlenmiştir.

Veriler, 1-30 Haziran 2012 tarihleri arasında, araştırma konusunda bilgilendirildikten sonra katılmayı kabul eden hemşireler ile yüz yüze görüşerek elde edilmiştir.

Veriler, bilgisayar ortamında yüzdeler dağılımlar, ortalama, standart sapma, t testi, Alpha katsayı hesaplaması ve korelasyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın yapılabilmesi için ilgili kurumdan yasal izin alınmıştır. Hemşirelere çalışmanın amacı açıklanmış, soruları yanıtlanmış ve sözlü onayları alınmıştır. Araştırmada, insan olgusunun kullanımı, bireysel hakların korunmasını gerektirdiğinden ilgili etik ilkeler olan "Bilgilendirilmiş Onam İlkesi", "Gönüllülük İlkesi" ve "Gizliliğin Korunması İlkesi" yerine getirilmiştir.

BULGULAR

Çocuk hemşirelerinin İT ve İD düzeylerinin değerlendirildiği, aralarındaki ilişkinin incelendiği ve etkileyen faktörlerin belirlendiği araştırmada, çocuk hemşirelerinin %91.7'sinin kadın, yaş ortalamasının 27.30±5.07 olduğu, %70'inin üniversite mezunu, %53.3'ünün evli, %65'i beş yıl ve altı hemşirelik deneyimine ve %78.3'ünün beş yıl ve altı çocuk hemşireliği deneyimine sahip olduğu, %55'inin yenidoğan ünitesinde çalıştığı, %88.3'ünün klinik hemşiresi olduğu, %80'inin vardiya ile çalıştığı ve %45'inin çocuk hemşireliğini isteyerek seçtiği saptanmıştır.

Hemşirelerin İT toplam puan ortalamasının 53.55±12.63 ve alt boyutlardan aldıkları puanlar, İşin kendisi için 20.36±5.48, ücret için 3.60±3.04, terfi için 4.60±3.66, yönetim için 11.66±6.06 ve iş arkadaşları için 13.3±3.39'dur. Hemşirelerin İD toplam puan ortalaması 3.38±0.71 ve alt boyutlardan içsel doyum için 3.28±0.82 ve dışsal doyum için 2.81±0.85 olarak belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Çocuk Hemşirelerinin İş Tanımlama ve İş Doyumu Puan Ortalamaları

| Ölçekler | Çocuk Hemşirelerinin İTÖ Puanları | |
|----------------|-----------------------------------|-------------|
| | Min-Maks. | X±SS |
| İTÖ | | |
| İşin Kendisi | 0-33 | 20.36±5.48 |
| Ücret | 0-12 | 3.60±3.04 |
| Terfi | 0-12 | 4.60±3.66 |
| Yönetim | 0-18 | 11.66±6.06 |
| İş Arkadaşları | 4-18 | 13.3±3.39 |
| Genel | 24-82 | 53.55±12.63 |
| MİDÖ | | |
| İç Doyum | 1-5 | 3.28±0.82 |
| Dış Doyum | 1-4 | 2.81±0.85 |
| Genel | 1-5 | 3.38±0.71 |

Araştırmada, çocuk hemşirelerinin hemşirelik deneyimine göre İT alt boyutlarından terfi, yönetim ve genel iş tanımlama puan ortalamaları 5 yıl ve altı deneyimi olanlarda, önemli düzeyde daha yüksek saptanmıştır ($p<.05$). Çocuk hemşireliği deneyimine göre İT alt boyutlarından işin kendisi, terfi, yönetim ve genel iş tanımlama puan ortalamaları 5 yıl ve altı deneyimi olanlarda, önemli düzeyde daha yüksek saptanmıştır ($p<.05$). Hemşirelerin çalışma şekline göre, İT toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu, sürekli gündüz çalışanların puan ortalamalarının $55.47±12.44$ vardiyalı çalışanlardan $45.83±10.62$ anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<.05$) (Tablo 2).

Tablo 2. Çocuk Hemşirelerinin Özellikleri ile İş Tanımlama Düzeylerinin Karşılaştırılması

| Özellikler | İş Tanımlama | | | | | | İş arkadaşları | Toplam Puan |
|---|--------------|------|----------------|-----------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| | İşin kendisi | | Ücret | Terfi | Yönetim | X ± SS | | |
| | n | % | X ± SS | X ± SS | X ± SS | | | |
| Hemşirelik Deneyimi (6.11±5.77,yıl) | | | | | | | | |
| 5 yıl ve altı | 39 | 65.0 | 19.94±5.49 | 4.20±3.44 | 5.51±3.57 | 13.35±4.95 | 13.64±3.22 | 56.66±12.18 |
| 6 yıl ve üzeri | 21 | 35.0 | 21.14±5.52 | 2.47±1.69 | 2.90±3.28 | 8.52±6.77 | 12.71±3.68 | 47.76±11.59 |
| Test ve p | | | MU=366 | MU=299.5 | MU=228.5 | MU=238.5 | MU=353 | MU=218 |
| | | | p=0.498 | p=0.076 | p=0.004 | p=0.007 | p=0.367 | p= 0.003 |
| Çocuk Hemşireliği Deneyimi (4.03±4.54,yıl) | | | | | | | | |
| 5 yıl ve altı | 47 | 78.3 | 19.68±5.66 | 4.00±3.16 | 5.27±3.51 | 13.38±4.95 | 13.61±3.12 | 55.95±12.07 |
| 6 yıl ve üzeri | 13 | 21.7 | 22.84±4.05 | 2.15±2.11 | 2.15±3.23 | 5.46±5.76 | 12.23±4.18 | 44.84±10.97 |
| Test ve p | | | MU=192 | MU=211.5 | MU=141 | MU=94 | MU=254.5 | MU=137.5 |
| | | | p=0.041 | p=0.079 | p=0.003 | p=0.000 | p=0.346 | p=0.003 |
| Çalışma Şekli | | | | | | | | |
| Sürekli Gündüz | 12 | 20.0 | 21.74±5.85 | 4.30±2.88 | 4.63±3.95 | 12.48±6.05 | 14.11±2.95 | 55.47±12.44 |
| Vardiya | 48 | 80.0 | 19.24±4.97 | 2.74±3.07 | 4.55±3.35 | 10.66±6.03 | 12.66±3.62 | 45.83±10.62 |
| Test ve p | | | MU=333.5 | MU=300.5 | MU=434.5 | MU=369.5 | MU=333 | MU=261.7 |
| | | | P=0.094 | P=0.025 | P=0.868 | P=0.251 | P=0.085 | p=0.009 |
| Çocuk Hemşireliğini Seçme Durumu | | | | | | | | |
| İsteyerek | 27 | 45.0 | 21.18±5.94 | 3.33±2.18 | 5.44±3.93 | 13.14±6.00 | 13.85±2.68 | 56.96±11.38 |
| İstemeyerek | 33 | 55.0 | 19.69±5.07 | 3.81±3.62 | 3.90±3.33 | 10.45±5.92 | 12.87±3.86 | 50.75±13.07 |
| Test ve p | | | MU=400 | MU=432 | MU=337 | MU=310 | MU=386 | MU=337 |
| | | | P=0.496 | P=0.840 | P=0.101 | P=0.041 | P=0.363 | P=0.107 |

Araştırmada, çocuk hemşirelerinin cinsiyet ve medeni duruma göre İD arasındaki fark önemsiz bulunmuştur. Çocuk hemşireliğini isteyerek seçenlerde, İD ve iki alt boyutu (içsel doyum ve dışsal doyum) önemli düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($p<.05$). 5 yıl ve altı çocuk hemşireliği olanlarda 2.95±0.80 hemşirelerin İD dışsal doyumunu alt boyutu puan ortalamalarının 2.30±0.85 6 yıl ve üzeri olanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$) (Tablo 3).

Tablo 3. Çocuk Hemşirelerinin Özellikleri ile İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

| Özellikler | | | İş Doyum | | Toplam Puan |
|---|---|-----|--------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | | | İç Doyum | Dış Doyum | |
| | | | X ± SS | X ± SS | X ± SS |
| Hemşirelik Deneyimi (6.11±5.77,yıl) | | | | | |
| 5 yıl ve altı | 9 | 5.0 | 3.30±0.89 | 2.89±0.85 | 3.43±0.71 |
| 6 yıl ve üzeri | 1 | 5.0 | 3.23±0.70 | 2.66±0.85 | 3.28±0.71 |
| Test ve p | | | MU=384 p=0.672 | MU=345.5 p=0.284 | MU=364.5 p=0.441 |
| Çocuk Hemşireliği Deneyimi (4.03±4.54,yıl) | | | | | |
| 5 yıl ve altı | 7 | 8.3 | 3.31±0.83 | 2.95±0.80 | 3.44±0.68 |
| 6 yıl ve üzeri | 3 | 1.7 | 3.15±0.80 | 2.30±0.85 | 3.15±0.80 |
| Test ve p | | | MU=272 p=0.519 | MU=175.5 P=0.012 | MU=244.5 p=0.226 |
| Çalışma Şekli | | | | | |
| Sürekli Gündüz | 2 | 0.0 | 3.41±0.66 | 2.87±0.86 | 3.39±0.73 |
| Vardiya | 8 | 0.0 | 3.25±0.86 | 2.58±0.79 | 3.33±0.65 |
| Test ve p | | | MU=256.5 p=0.532 | MU=228.5 p=0.235 | MU=269.5 p=0.705 |
| Çocuk Hemşireliğini Seçme Durumu | | | | | |
| İsteyerek | 7 | 5.0 | 3.55±0.69 | 3.11±0.84 | 3.55±0.64 |
| İstemeyerek | 3 | 5.0 | 3.06±0.86 | 2.57±0.79 | 3.24±0.75 |
| Test ve p | | | MU=316 p=0.039 | MU=292.5 p=0.014 | MU=352.5 p=0.013 |

Araştırmada, çocuk hemşirelerinin İT ile İD'ları arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (p<.001) (Tablo 4).

Tablo 4. Hemşirelerin İş Tanımları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki

| İş Tanımlaması | İş Doyumu | | |
|----------------|------------------|------------------|------------------|
| | Genel | İçsel Doyum | Dışsal Doyum |
| Genel | r=.597**, p=.000 | r=.569**, p=.000 | r=.594**, p=.000 |
| İşin Kendisi | r=.404**, p=.001 | r=.407**, p=.001 | r=.232, p=.075 |
| Ücret | r=.157, p=.231 | r=.120, p=.361 | r=.297*, p=.021 |
| Terfi | r=.466**, p=.000 | r=.452**, p=.000 | r=.393**, p=.002 |
| Yönetim | r=.362**, p=.004 | r=.331**, p=.010 | r=.545**, p=.000 |
| İş Arkadaşları | r=.277*, p=.032 | r=.270*, p=.037 | r=.173, p=.187 |

TARTIŞMA

Çocuk hemşirelerinin İT ve İD düzeylerinin değerlendirildiği, aralarındaki ilişkinin incelendiği ve etkileyen faktörlerin belirlendiği bu çalışmada, bulgular diğer hemşireler ve hekimler üzerinde yapılan benzer araştırma sonuçları ile tartışılmıştır.

Bu çalışmada, çocuk hemşirelerin İT toplam puan ortalamasının 53.55 ± 12.63 ve alt boyutlardan aldıkları puanlar; işin kendisi 20.36 ± 5.48 , ücret 3.60 ± 3.04 , terfi 4.60 ± 3.66 , yönetim 11.66 ± 6.06 , iş arkadaşları 13.3 ± 3.39 ; İD toplam puan ortalamasının 3.38 ± 0.71 ve alt boyutlardan aldıkları puanlar ise; içsel doyum 3.28 ± 0.82 , dışsal doyum 2.81 ± 0.85 olarak belirlenmiştir. Bu durum, genelde, İD düşüklüğünün daha fazla dışsal boyutlarda yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Terfi ve yükselme olanakları ile ücret pek çok çalışmada İD'nu en aşağı çeken boyut olarak dikkati çekmektedir (15,16). Amerikan Hemşireler Birliğinin (ANA) yaptığı çalışmada da hemşirelerin en düşük İD'na sahip oldukları alanın, ücret olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Aiken ve ark.'nın beş ülkede hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında, hastanede çalışan hemşirelerin çalıştıkları işe ait memnuniyetsizlik düzeyinin; Amerika Birleşik Devletlerinde %41, İskoçya'da %38, İngiltere'de %36, Kanada'da %33 ve Almanya'da ise %17 olduğu bulunmuştur (17). Bu çalışmada, hastanede çalışan hemşirelerin %22'sinin gelecek bir yıl içerisinde işlerinden ayrılmayı planladıklarını saptamışlardır. Bu sonuçlar, hemşirelerin hastanede tutulmalarına ilişkin etkili önlemler alınmadığı takdirde, gelecek yıllarda hastaneler için özellikle hasta ve çalışan güvenliği açısından büyük bir problem olabileceğini düşündürmektedir.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda, hemşirelerin orta düzeyde bir İD’na sahip oldukları görülmüştür (12,14,16,18,19,20,21,22). Bu çalışmada da İD ölçeğinden alınan minimum ve maksimum puanlar incelendiğinde, çocuk hemşirelerinin İD puan ortalamalarının “orta düzey”de olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar, daha önceki araştırma bulguları ile uyumludur (12,14,16,18,19,20,21,22).

Hemşirelerin mesleki ve çocuk hemşireliği deneyimine göre İT terfi, yönetim ve genel İT alt boyutlarında, 5 yıl ve altı deneyimi olanların önemli düzeyde daha iyi oldukları saptanmıştır ($p<.05$, Tablo 2). Çalışma süresinin artmasıyla birlikte, beklentilerin karşılanmaması, düşük ücretle çalışma, gelişme ve terfi olanaklarının olmaması, çalışma koşullarının ağır olması, düzensiz çalışma saatleri, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkilerdeki olumsuzluklar, iş tanımlama düzeyinin düşmesine neden olmuş olabilir. Kahraman ve arkadaşlarının çalışma sonuçları bizim bulgularımızla paralellik göstermektedir (23).

Hemşirelerin çalışma şeklinin İT düzeylerini önemli düzeyde etkilediği, sürekli gündüz çalışanların puan ortalamalarının vardiyalı çalışanlardan önemli düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<.05$, Tablo 2). Dede ve Çınar hemşirelerin işlerinden daha fazla doyum almak ve işlerini daha fazla sevmek için çalışma saatlerinin azaltılması gerektiğini belirtmişlerdir (24). Ören’nin yapmış olduğu çalışmada, vardiyalı çalışan hemşirelerin %87.50’sinin çocuklarıyla ilgilenmeleri konusunda günlük çektikleri ve % 68.13’nin ruhsal sorunlar yaşadıkları, %50’sinin ise meslekten memnun olmadıkları belirlenmiştir (25). Sağlık çalışanlarına yönelik yapılmış bir başka çalışmada ise stres belirtileri yönünden hemşirelerin en sorunlu grup olduğu belirtilmiştir (26). Bu sonuçlar doğrultusunda, nöbet sayısının ve çalışma saatlerinin fazla olmasının hemşirelerin İT’ni olumsuz etkilediği ve çalışma şekillerinin İT’da etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmada, çocuk hemşirelerinin cinsiyet ve medeni duruma göre İD arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuçlar, daha önceki araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir (18). Hekimlerle yapılan bir çalışmada, cinsiyet ve medeni durumun İD’nu etkilemediği saptanmıştır (4,19). Ayrıca literatürde, cinsiyet ile İD arasında anlamlı ilişki olduğunu gösteren çalışmalar da vardır. Erkek hekimlerin İD’larının kadınlara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir (20,27).

Çocuk hemşireliğini isteyerek seçenlerde İD ve iki alt boyutu (içsel doyum ve dışsal doyum) düzeyi anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur ($p<.05$, Tablo 3). Pınar ve Arıkan’ın

hemşirelere yönelik yaptığı çalışmada da hemşirelik mesleğini kendi isteği ile seçenlerde içsel, dışsal ve genel İD düzeyi anlamlı derecede yüksektir (28). Mesleğini isteyerek seçenlerin İD'nun seçmeyenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (23,29).

Çocuk hemşireliği deneyimine göre 5 yıl ve altı deneyimi olan hemşirelerin İD alt boyutundan içsel doyum puan ortalamalarının 6 yıl ve üzeri olanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$, Tablo 3). Benzer bir çalışmada, hemşirelerin İD düzeyi çalışma yılı arttıkça ileri düzeyde anlamlı olarak düştüğü belirlenmiştir (23). Çalışanın algıladığı iş zorluğunun, çalışanın işine karşı gösterdiği genel bir tutum olarak tanımlanan İD üzerinde etkisinin olduğu belirtilmiştir (30). Türkiye'de hemşirelerin çalışma koşullarının istenilen düzeylerde bulunmadığı ve maruz kalınan olumsuz sonuçların çok sayıda olduğu görülmektedir (31,32). Çalışanların yüksek beklentilerinin ve enerjilerinin yıllarla birlikte azaldığı ve İD'nda olumsuz etki yaptığı söylenebilir. Zorlu çalışma koşulları nedeniyle, tükenmişliğin yoğun yaşandığı hemşirelerde de bu durumun oldukça etkili olduğu düşünülebilir.

Araştırmada, çocuk hemşirelerinin İT ile İD'ları arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p<.001$) (Tablo 4). Yüksek İT ve İD genellikle daha fazla verimlilik ve daha iyi çalışan performansı ile sonuçlanmaktadır (33). Aynı zamanda, iş doyumunu iş devamsızlık, işten ayrılma ve iş stresinin azaltılmasına yardımcıdır (34). İT ve İD'u yüksek olan bireylerin, daha uyumlu, daha üretken olması, sorumluluk duygusu içinde, mesleğin başarısına yüksek düzeyde katkı sağlaması beklen bir durumdur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çocuk hemşirelerinde, iş tanımlama ve iş doyumunun değerlendirildiği, aralarındaki ilişkinin incelendiği ve etkileyen faktörlerin belirlendiği araştırmada, 5 yıl ve altı deneyimi olan ve sürekli gündüz çalışanlarda, iş tanımlaması daha yüksek bulunmuştur. Çocuk hemşireliğini isteyerek seçenlerde, iş doyumunu önemli düzeyde daha yüksek saptanmıştır. Hemşirelerin iş tanımlaması arttıkça iş doyumları da paralel olarak artmış ve aralarında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Çocuk hemşirelerinin iş tanımlama ve iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişki olması, iş doyumunu arttırabilmek için iş motivasyonunun artırılmasını, çalışma saatlerinin motivasyonu arttırıcı şekilde düzenlenmesini ve terfi olanaklarının tarafsız sunulmasını gerektirmektedir.

Çocuk hemşirelerinin İT ve İD'larını arttırıcı düzenlemelerin, hemşirelerin mesleki ve

bireysel yaşamları ile birlikte, hasta bakım kalitesi ve memnuniyet üzerinde doğrudan olumlu etkiler yapabilir. Dolayısı ile hemşirelerin İT ve İD'ları ve onları kurumda tutmaya yönelik stratejiler geliştirme yönetici hemşirelerin üzerinde önemle durması gereken yönetsel konulardır.

KAYNAKLAR

1. Karadağ ve Ark. Hemşirelerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ile bunları etkileyen bazı değişkenlerin incelenmesi. Hemşirelik Forumu Dergisi 2002; 5(6): 8-15.
2. Durmuş S, Günay O. Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. Erciyes Tıp Dergisi 2007; 29 (2):139-146. İçerisinde Duxbury ML, Armstrong GD, Drew DJ, Henly SJ. Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care unit. Nursing research 1984; 33:97-101.
3. Erdoğan İ. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, Yayın No: 5, 1999, İstanbul.
4. Musal B, Elçi ÖÇ, Ergin S. Uzman hekimlerde mesleki doyum. Toplum ve Hekim 1995; 10:2-7.
5. Ergin C. Bir iş doyumunu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Türk Psikoloji Dergisi 1997; 12(39):25-36.
6. Avşaroğlu S, Deniz EM, Kahraman A. Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005;14:115-129.
7. Akgöz S, Özçakır 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.
8. Yıldız N, Kanan N. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler. Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi 2005;9:1-13.
9. Farrell GA, Dares G. Nursing staff satisfaction on a mental health unit. Aust N Z J Ment Health Nurs 1999; 8:51-57.
10. Hurst KL, Croker PA, Bell SK. How about a lollipop? A peer recognition program. Nurs Manage 1994; 25:68-69.
11. Severinsson E, Hummelvoll JK. Factors influencing job satisfaction and ethical dilemmas in acute psychiatric care. Nurs Health Sci 2001;3:81-90.

12. Çam O, Akgün E, Gümüş BA, Bilge A, Keskin ÜG. Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 2005; 6:213-220.
13. Rossberg IJ, Friis S. Patients' and staff's perceptions of the psychiatric ward environment. *Psychiatric Services* 2004;55 (7):798-803.
14. Golbasi Z, Kelleci M, Dogan, S. Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. *International Journal Of Nursing Studies*, 2008;45:1800- 1806.
15. Kaya F, Ark., Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi, 3. Uluslararası-10. Ulusal Hemşirelik Kongresi Özet Kitabı İzmir, 2005.
16. Pişkin A. Malatya Turgut Özal Tıp Merkezinde Çalışan Sağlık, İdari, Teknik ve Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki Personelin İş Doyumu, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Tez Yöneticisi; Doç. Dr. Metin Genç. Malatya-2001.
17. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski JA, Busse B, Clarke H, Giovannetti P, Hunt J, Rafferty AM ve Shamian J. Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs*, 2001;20(3):43-53.
18. Vara Ş. Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Tez Yöneticisi; Yrd. Doç. Dr. Olcay Çam. İzmir-1999.
19. Yıldız N, Yolsal N, Ay P, Kıyan A. İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumunu. *İst Tıp Fak Mecmuası* 2003; 66:34-41.
20. Hayran O, Aksayan S. Pratisyen hekimlerde iş doyumunu. *Toplum ve Hekim* 1991; 6:16-17.
21. Aydın R, Kutlu Y. Hemşirelerde iş doyumunu ve kişilerarası çatışma ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisinin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2001;5 (2):37-45.
22. Davis BA, Ward C, Woodall M, Shultz S, Davis H. Comparison of job satisfaction between experienced medicalsurgical nurses and experienced critical care nurses. *MEDSURG Nursing*, 2007;16(5):311-316.
23. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları

ve Etkileyen Faktörler. DEUHYO ED 2011;4(1):12-18.

24. Dede M, Çınar S. Dahiliye yoğun bakım hemşirelerinin karşılaştıkları güçlükler ve iş doyumlarının belirlenmesi. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi, 2008;1 (1), 3-14.
25. Ören S. Hemşirelerin Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları ve Mesleki Risklerin İncelenmesi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Tez Yöneticisi; Doç. Dr. Özcan Kaymak. Ankara-1994.
26. Şahin NH, Batıgün AD. Bir Özel Hastane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres, Türk Psikoloji Dergisi, 1997;12(39):57-71.
27. Aslan H, Ünal M, Aslan O. Pratisyen hekimlerde tükenme düzeyleri. Düşünen Adam 1996; 9:48.
28. Pınar R, Arıkan S. Hemşirelerde iş doyumunu: Etkileyen faktörler, İş doyumunu ile benlik saygısı ve asersivite ilişkisi. Uluslararası Katılımlı 6. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kongre Kitabı. Damla matbaacılık Ltd. Şti., Ankara, 1998;159-170.
29. Keskin G, Yıldırım GÖ. Hemşirelerin kişisel değerlerinin ve iş doyumlarının incelenmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2006;22 (1):119-133.
30. Yüksel İ. İş Güçlüğü Boyutlarının Belirlenmesi ve Çok Boyutlu İstatistiksel Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Tez Yöneticisi; Yrd. Doç. Dr. Mustafa Kurt. Ankara-1997.
31. Karaca A. İş Tatmini İle Hemşirelik Hizmetlerinin Yerine Getirilme Düzeyleri Arasındaki İlişki İle İlgili Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tez Yöneticisi; Yrd. Doç. Dr. Mehmet Tikici. Malatya-1998.
32. Erşan S. Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Tez Yöneticisi; Yrd. Doç. Dr. Arzu Sezgin. Sivas-1996.
33. Silverthorne CP. Organizational Psychology in Cross-Cultural Perspective. New York, NY, USA, New York University Press, 2005.
34. Jegadeesan G. Job Satisfaction: A conceptual framework. The Icfai Journal of Organizational Behavior, 2007, 6(4):53-60, Erisim: <http://ssrn.com/abstract=1047401>.