

Yenidoğan Yoğun Bakım Kliniği'nde çalışan hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörler

Factors affecting the job satisfaction of nurses working in the Neonatal Intensive Care Unit

Aynur AYTEKİN¹, Fatma YILMAZ KURT²

¹Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Erzurum

²Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Çanakkale

ÖZET

Amaç: Araştırma, yenidoğan yoğun bakım kliniğinde (YYBK) çalışan hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörleri incelemek amacıyla 01 Mart-30 Mayıs 2012 tarihleri arasında tanımlayıcı olarak yapıldı.

Yöntemler: Araştırma Türkiye'nin Karadeniz bölgesindeki iki devlet hastanesinin Yenidoğan Yoğun Bakım Kliniği'nde yapıldı. Araştırmanın evrenini, Türkiye'nin Karadeniz bölgesindeki iki devlet hastanesinin Yenidoğan Yoğun Bakım Kliniklerinde görev yapan 96 hemşire oluşturdu. Örneklem grubu seçimine gidilmeden evrenin tamamı ile çalışılması planlandı. Ancak, hemşirelerin araştırmaya katılmak istememesi ve izinde olmaları gibi nedenlerle 10 hemşire çalışmaya dâhil edilmedi. Çalışma 86 hemşire ile gerçekleştirildi. Veriler araştırmacılar tarafından literatür ışığında oluşturulan ve katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini ortaya çıkaran "Kişisel Bilgi Formu" ve "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" aracılığıyla yüzyüze görüşme yöntemi ile toplandı. Araştırma verileri, SPSS 17.0 paket programında sayı ve yüzdelik hesapları, Cronbach Alfa katsayı hesaplaması, Mann-Whitney U, ve independent sample t-test ile değerlendirildi.

Bulgular: İçsel, dışsal ve toplam iş doyumunu puanları sırasıyla 3.47±0.43, 3.08±0.66 ve 3.32±0.49 bulunmuştur.

Sonuç: Çalışmada katılımcıların orta düzeyde içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumuna sahip olduğu belirlendi. YYBK hemşirelerinin eğitim durumunun, toplam çalışma yılının, görev pozisyonunun, iş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkilerin de iş doyumunu etkilediği saptandı.

Anahtar kelimeler: Yenidoğan yoğun bakım kliniği, hemşirelik, iş doyumunu, etkileyen faktörler

ABSTRACT

Objective: The study was carried out as a descriptive study in order to investigate the factors affecting the job satisfaction of nurses working in the neonatal intensive care unit (NICU) between March 1 and May 30, 2012.

Methods: The study was conducted in the neonatal intensive care units of two state hospitals located in the Black Sea Region of Turkey. The study population consisted of 96 nurses, working in the neonatal intensive care units of two state hospitals located in the Black Sea Region of Turkey. It was planned to work with the whole study population, without performing any sampling. However, 10 nurses were excluded from the study, because of they were on leave. Besides, some nurses were unwilling to participate in the study. The study was performed with 86 nurses. The data were collected by face-to-face interview method using "Minnesota Satisfaction Questionnaire" and "Personal Information Form", which was created by researchers in the light of the literature to reveal the demographic and professional characteristics of nurses. The study data were evaluated in SPSS 17.0 software. Numerical, and Cronbach's alpha coefficients were calculated, and Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis, and independent samples t-tests were used.

Results: Nurses' mean score of the intrinsic satisfaction was 3.47±0.43, the extrinsic satisfaction mean score was 3.08±0.66 and the total mean score of job satisfaction was 3.32±0.49.

Conclusion: In this study, it was determined that the nurses have moderate intrinsic, extrinsic and total job satisfaction. It was also shown that the educational level, total work year and professional position of NICU nurses and, the relationships with colleagues and managers of them have a significant effect on job satisfaction.

Key words: Neonatal intensive care unit, nursing, job satisfaction, affecting factors

Alındığı tarih: 23.10.2013

Kabul tarihi: 02.12.2013

Yazışma adresi: Yrd. Doç. Dr. Aynur AYTEKİN,
Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü, 25240-Erzurum
e-mail: aynuraytekin25@hotmail.com

GİRİŞ

İş, yaşamın sürdürülebilmesi için sağladığı ekonomik kazancın yanı sıra bireyin toplumda belli bir yer ve rol sahibi olabilmesi, toplumsal saygınlık kazanabilmesi için gerekli olan kurumların başında gelir ⁽¹⁾. Bireylerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri, yaptıkları işten doyum sağlayabilmeleridir ⁽²⁾. Birçok anlam, kavram ve yapıyı içinde barındıran iş doyumunun farklı tanımları yapılmıştır. Genel olarak iş doyumunu bireysel beklentiler ile kurumsal beklentilerin uyum içinde olması ⁽³⁾ ya da çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini belirtmektedir ⁽⁴⁾.

İş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta toplanabilir. Bireysel özelliklerden başlıcaları; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek, sosyokültürel çevre, zekâ, kişilik özellikleri, meslekte veya iş yerinde çalışma süresi, meslek seçimi, meslekle ilgili geleceğe yönelik düşünceler ve genel yaşam tutumudur. Örgütsel özellikler ise ücret, işin niteliği, güvenlik, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma ortamı ve koşulları, yönetim biçimi, yöneticilerle ilişkiler ve grup etkileşimidir. İş doyumsuzluğunun, genel yaşam doyumunu, fiziksel sağlık ve ruhsal sağlık üzerine olumsuz etkilerinin yanı sıra işe devamsızlık, işten ayrılma, iş veriminin düşmesi gibi örgütsel etkileri de olabilmektedir ⁽⁵⁾.

İş doyumunu her meslek için çok önemlidir, ancak toplumun sağlığının korunması ve sürdürülmesinde doğrudan görevli, çalışma koşulları oldukça yoğun ve özverili çalışmaları gereken sağlık profesyonellerinde iş doyumunu daha büyük önem taşımaktadır. Sağlık hizmeti çok sayıda farklı meslek grubundan oluşan çalışanlarca sunulan multidisipliner bir hizmettir ^(6,7). Sağlık çalışanlarının en büyük grubunu oluşturan hemşireler, hasta gereksinimlerini belirleyen, bakımı planlayan, uygulayan ve etkinliğini değerlendiren ve hasta ile kesintisiz 24 saat birlikte olan; aynı zamanda sağlık ekibi üyelerinin koordinasyonunu sağlayan meslek grubudur. Hemşirelerin,

bakım kalitesinde ve hasta bakım memnuniyetinde belirleyici olmaları bu özgün pozisyonları ile ilgilidir. Yapılan çalışmalar, hemşire iş doyumunun, hastaların hemşirelik bakımından memnuniyeti üzerine etkili olduğunu göstermektedir ^(8,9).

Çalışma ortamı, iş doyumunu etkileyen etmenlerden biridir. Yoğun bakım servisleri gerilimin ve iş baskısının yoğun yaşandığı hastane birimlerindedir. Yoğun bakım servislerinin diğer servislerden farklı olan yapısı, hastaların daha kritik olması, sağlık ekibi arasındaki mesleki ilişki, her an gerginleşebilecek bir ortamda çalışma, hemşirelerde belirgin bir strese ve tükenmişliğe neden olabilir ⁽¹⁰⁾. Yoğun bakım servisindeki stresörler içinde yaşamı tehdit edici kriz durumları, karmaşık teknoloji, acil karar verme sorumluluğu, aşırı uyarıcı çevre, hareketlilik ve gürültünün fazla olması sayılabilir ⁽¹¹⁾. Bu durum yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumlarını da etkilemektedir ⁽¹²⁾. YYBK’de çalışan hemşireler ise stresli yoğun bakım ortamına ek olarak hassas bir hasta grubu olan yenidoğan bebekler ve aileleriyle çalışmaları nedeniyle çalışma ortamından kaynaklanan stresi daha yoğun bir şekilde yaşamaktadırlar. Bu bilgilerden yola çıkarak bu araştırma YYBK’de çalışan hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla gerçekleştirildi.

GEREÇ ve YÖNTEM

Bu araştırma, 01 Mart-30 Mayıs 2012 tarihleri arasında tanımlayıcı olarak gerçekleştirildi. Araştırmanın evrenini, Türkiye’nin Karadeniz bölgesindeki iki devlet hastanesinin YYBK’de görev yapan 96 hemşire oluşturdu. Örneklem grubu seçimine gidilmeden evrenin tamamı ile çalışıldı. Ancak, hemşirelerin araştırmaya katılmak istememesi ve izinde olması gibi nedenlerle 10 hemşire çalışmaya dâhil edilmedi. Çalışma 86 hemşire ile gerçekleştirildi. Araştırmada örneklemin, evrenin %89,5’ini temsil ettiği belirlendi.

Veriler araştırmacı tarafından literatür ışığında ⁽¹³⁻¹⁶⁾ oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” ve “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” aracılığıyla yüzyüze görüşme

yöntemi kullanılarak toplandı. Kişisel bilgi formunda yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, çocuk sahibi olma durumu, çalışma süresi, YYBK'nde çalışma süresi, birimdeki pozisyonu vb. hemşireleri tanıtıcı özelliklerle çalışma ortamı ile ilgili sorulardan oluşan toplam 14 soru yer aldı.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği, iş doyum düzeyini ölçmek için Dawis, Weiss, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş, Baycan ⁽¹⁾ (1985) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği, içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip 20 maddeden oluşur. Ankette 1'den 5'e değişen 5'li likert tipi puanlamaya sahip 20 ifade bulunur. Puanlama; 1=Hiç memnun değilim, 2=Memnun değilim, 3=Kararsızım, 4=Memnunum ve 5=Çok memnunum şeklinde yapılır. İçsel doyum alt boyutunda 12 (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 no'lu ifadeler), dışsal doyum alt boyutunda 8 (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 no'lu ifadeler) ifade bulunur. Ankette bulunan içsel doyum faaliyet, bağımlılık, değişkenlik, sosyal statü, moral, güvenlik, sosyal hizmet, yetki, yetenek kullanma, sorumluluk, yaratıcılık ve başarı hissi; dışsal doyum yönetici-denetim, yönetici karar verme, kurum politikası, ücret politikası, terfi, çalışma şartları, ekip uyumu ve onore edilme faktörlerini kapsar ⁽¹⁾. Değerlendirme içsel doyum, dışsal doyum ve bunlara ilave olarak toplam doyum şeklinde yapılabilir. İçsel doyum, içsel doyum alt boyutunda bulunan sorulara verilen yanıtların puanlarının toplanıp 12'ye bölünmesi; dışsal doyum, dışsal doyum alt boyutunda bulunan sorulara verilen yanıtların puanlarının toplanıp 8'e bölünmesi, toplam doyum ölçekteki tüm ifadelerle verilen yanıtların puanlarının toplanıp 20'ye bölünmesi ile hesaplanır. Böylece içsel, dışsal ve toplam doyum için 1 ile 5 arasında değişen puanlar elde edilir. Elde edilen puanlar 1.00-2.33 düşük düzeyde iş doyumu, 2.33-3.66 orta düzeyde iş doyumu ve 3.66-5.00 yüksek düzeyde iş doyumu olarak yorumlanır ⁽¹⁾. Baycan'ın yaptığı geçerlik ve güvenirlik çalışmasında cronbach alfa değerleri içsel doyum için 0.85, dışsal doyum için 0.82 bulunmuştur ⁽¹⁾. Araştırmamızda cronbach alfa değerleri içsel doyum için 0.80, dışsal doyum

için 0.76 ve toplam doyum için 0.84 olarak bulundu.

Araştırmanın yapılabilmesi etik kurul onayı ve ilgili hastanelerden yazılı izinler alındı. Ayrıca hemşirelere araştırmanın amacı açıklandıktan sonra bilgilendirilmiş onamları alınarak çalışmaya katılmaya istekli olan hemşirelerle çalışma gerçekleştirildi.

Araştırma verileri, SPSS 17.0 paket programında sayı ve yüzdeler hesapları, ölçeklerin iç tutarlıklarını değerlendirmede cronbach alfa katsayı hesaplaması, iki grup ortalamasını karşılaştırmak için Mann-Whitney U ve bağımsız gruplarda t testi, ikiden fazla grup ortalamasını karşılaştırmak için Kruskal Wallis Test kullanılarak değerlendirildi. Araştırma verileri için istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alındı.

BULGULAR

YYBK'de görev yapan hemşirelerin iş doyumu ölçeği puan ortalamaları Tablo 1'de verildi. Hemşirelerin içsel doyum puan ortalaması 3.47 ± 0.43 , dışsal doyum puan ortalaması 3.08 ± 0.66 ve toplam iş doyumu puan ortalaması 3.32 ± 0.49 olarak bulundu (Tablo 1). Buna göre çalışmada hemşirelerin orta düzeyde içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumuna sahip olduğu belirlendi.

Tablo 1. Hemşirelerin iş doyumu ölçek puan ortalamaları.

İş Doyumu	Madde Sayısı	X±SD	Ölçeklerin Alt-Üst Sınırı
İçsel doyum	12	3.47±0.43	1-5
Dışsal doyum	8	3.08±0.66	1-5
Toplam iş doyumu	20	3.32±0.49	1-5

Hemşirelerin tanıtıcı özelliklere göre dağılımı ve bu özelliklere göre iş doyumu ölçek puanları Tablo 2'de verildi. Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin %39,5'inin 20-29 yaş grubunda, %59.3'ünün lisans düzeyinde eğitime sahip, %79.1'inin evli, %64.0'mının çocuk sahibi olduğu ve %55.8'inin aylık gelirini gider durumuna denk olarak algıladığı belirlendi (Tablo 2). Bu değişkenlere göre YYBK hemşirelerinin iş doyumu ölçeği puan ortalamaları incelendiğin-

Tablo 2. Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ve iş doyum puanlarının dağılımı.

Tanıtıcı Özellikler	Sayı	%	İçsel Doyum X±SD	Dışsal Doyum X±SD	Toplam İş Doyumu X±SD
Yaş grubu					
20-29 yaş	34	39.5	3.47±0.41	3.24±0.61	3.38±0.46
30-35 yaş	30	34.9	3.40±0.42	2.89±0.64	3.20±0.47
36 ve üzeri	22	25.6	3.57±0.48	3.12±0.74	3.39±0.54
Test			KW =1.374 p=0.503	KW =4.253 p=0.119	KW =2.778 p=0.249
Eğitim durumu					
Lise	9	10.5	3.44±0.34	3.12±0.63	3.31±0.40
Ön lisans	17	19.8	3.48±0.45	2.94±0.66	3.26±0.49
Lisans	51	59.3	3.38±0.46	3.04±0.68	3.25±0.53
Lisansüstü	9	10.5	3.73±0.20	3.68±0.21	3.71±0.16
Test			KW =5.063 p=0.167	KW =9.458 p=0.024	KW =8.522 p=0.036
Medeni durum					
Evli	68	79.1	3.44±0.45	3.04±0.69	3.28±0.51
Bekâr	18	20.9	3.58±0.32	3.25±0.52	3.45±0.35
Test			MW-U=382.00 p=0.192	MW-U=383.50 p=0.199	MW-U=367.00 p=0.137
Çocuk sahibi olma durumu					
Var	55	64.0	3.49±0.46	3.04±0.71	3.31±0.52
Yok	31	36.0	3.46±0.38	3.13±0.53	3.33±0.39
Test			t=0.267 p=0.790	t=0.617 p=0.539	t=0.191 p=0.849
Aylık gelir durumu algısı					
Gelir giderden az	8	9.3	3.34±0.52	2.90±0.65	3.16±0.50
Gelir gider denk	48	55.8	3.43±0.41	3.01±0.57	3.26±0.45
Gelir giderden çok	30	34.9	3.55±0.43	3.23±0.77	3.42±0.53
Test			KW=1.379 p=0.502	KW=2.323 p=0.313	KW=2.109 p=0.348
TOPLAM	86	100.0			

de; eğitim durumunun hemşirelerin iş doyum puanlarını etkilediği, lisansüstü eğitime sahip olan hemşirelerin dışsal doyum ve toplam iş doyum puanlarının diğer eğitim durumlarına göre daha yüksek olduğu görüldü ($p<0.05$). Hemşirelerin yaş grubu, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve aylık gelir durumu algısına göre iş doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlendi ($p>0.05$, Tablo 2).

Hemşirelerin mesleki özelliklere göre dağılımı ve bu özelliklere göre iş doyum ölçek puanları Tablo 3'te verildi. Hemşirelerin %34.9'unun 15 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip olduğu, %43.0'nin yenidoğan yoğun bakım kliniğinde çalışma süresinin 2-4 yıl olduğu, %62.8'inin klinikte II ve III. düzeyde çalıştığı ve %76.7'sinin klinikte vardiyalı olarak çalıştığı saptandı. Hemşirelerin mesleği tercih etme

durumlarına bakıldığında %39,5'inin iş imkanı olması nedeniyle hemşireliği tercih ettiği, %67.4'ünün YYBK'de çalışmayı tercih etmemesine rağmen, orada çalıştığı ve %76.7'sinin iş yaşamından kısmen memnun olduğu tespit edildi (Tablo 3). YYBK hemşirelerinin çalışma süresine göre dışsal ve toplam iş doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görüldü. Genel olarak tüm çalışma yıllarında hemşirelerin orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğu görülürken 1-6 ve 15 yıl üstünde çalışma süresine sahip hemşirelerin 7-14 yıldır çalışan hemşirelere göre daha yüksek iş doyum puanına sahip olduğu belirlendi ($p<0.05$, Tablo 3).

YYBK'de yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelerin tüm alanlarda yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu, iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin çok iyi olduğunu belirten hemşirelerin içsel ve toplam iş

Tablo 3. Hemşirelerin mesleki özellikleri ve iş doyumunu puanlarının dağılımı.

Tanıttıcı Özellikler	Sayı	%	İçsel Doyum X±SD	Dışsal Doyum X±SD	Toplam İş Doyumu X±SD
Çalışma süresi					
1-6 yıl	30	34.9	3.50±0.38	3.31±0.57	3.42±0.43
7-14 yıl	26	30.2	3.31±0.41	2.78±0.62	3.10±0.46
15 yıl ve üzeri	30	34.9	3.58±0.46	3.12±0.70	3.40±0.52
Test			KW=5.490 p=0.064	KW=8.948 p=0.011	KW=7.628 p=0.022
YYBK'nde çalışma süresi					
1 yıl	25	29.1	3.46±0.39	3.30±0.53	3.40±0.42
2-4 yıl	37	43.0	3.40±0.40	2.91±0.56	3.20±0.43
5 yıl ve üzeri	24	27.9	3.56±0.49	3.10±0.84	3.38±0.61
Test			KW=1.670 p=0.434	KW=5.445 p=0.066	KW=3.097 p=0.213
YYBK'ndeki pozisyonu					
I.düzye	25	29.1	3.36±0.45	2.95±0.67	3.19±0.51
II-III.düzye	54	62.8	3.46±0.39	3.05±0.62	3.29±0.44
Yönetici hemşire	7	8.1	3.90±0.38	3.73±0.65	3.83±0.48
Test			KW=7.511 p=0.023	KW=6.223 p=0.045	KW=7.934 p=0.019
Çalışma şekli					
Gündüz	20	23.3	3.50±0.49	3.32±0.65	3.43±0.54
Vardiya	66	76.7	3.46±0.41	3.01±0.65	3.27±0.47
Test			MW-U=550.50 p=0.742	MW-U=430.50 p=0.091	MW-U=487.50 p=0.298
Mesleği tercih etme durumu					
Ailenin tercihi	27	31.4	3.46±0.43	2.99±0.64	3.27±0.49
İş imkanı olması	34	39.5	3.40±0.41	3.02±0.66	3.25±0.47
Kendi tercihim	25	29.1	3.56±0.45	3.25±0.68	3.44±0.51
Test			KW=2.241 p=0.326	KW=2.100 p=0.350	KW=2.413 p=0.299
YYB çalışmayı tercih durumu					
Kendisi istemiş	28	32.6	3.44±0.42	3.04±0.75	3.28±0.52
Kendisi istememiş	58	67.4	3.48±0.44	3.10±0.62	3.33±0.47
Test			MW-U=704.00 p=0.808	MW-U=697.00 p=0.754	MW-U=700.00 p=0.777
İş hayatından memnuniyeti					
Memnunum	16	18.6	3.68±0.49	3.43±0.78	3.58±0.56
Memnun değilim	4	4.7	3.45±0.39	2.94±0.53	3.25±0.43
Kısmen memnunum	66	76.7	3.41±0.41	3.01±0.63	3.25±0.46
Test			KW=5.376 p=0.068	KW=4.350 p=0.114	KW=5.503 p=0.064
İş arkadaşları ile ilişkilerin durumu					
Normal	36	41.9	3.51±0.42	3.11±0.71	3.35±0.49
İyi	34	39.5	3.32±0.41	2.94±0.62	3.17±0.46
Çok iyi	16	18.6	3.72±0.38	3.33±0.61	3.56±0.44
Test			KW=8.1232 p=0.017	KW=3.605 p=0.165	KW=6.228 p=0.044
Hastane yönetimi ile ilişkilerin durumu					
Kötü	14	16.3	3.51±0.42	2.80±0.73	3.22±0.49
Normal	43	50.0	3.33±0.39	2.96±0.59	3.18±0.44
İyi	29	33.7	3.66±0.42	3.37±0.65	3.55±0.48
Test			KW=10.889 p=0.004	KW=8.872 p=0.012	KW=10.225 p=0.006
TOPLAM	86	100.0			

doyumunun ve hastane yönetimi ile ilişkilerinin iyi olduğunu belirten hemşirelerin içsel, dışsal ve toplam iş doyumunu puan ortalamalarının daha yüksek olduğu

ve bu bulguların istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptandı ($p<0.05$, Tablo 3).

TARTIŞMA

Sağlık hizmetleri, yaşamın bir parçası olarak varlığını sürdürmekte ve bu hizmetlerin her alanında hemşireliğin oldukça etkin rolü bulunmaktadır. Bu nedenle, hemşirelerin yaptıkları işten doyum almaları; mutlu, üretken ve verimli olmaları verilen hizmetin kalitesini artırmada önem taşımaktadır⁽¹³⁾. YYBK’de çalışan hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan araştırmada hemşirelerin orta düzeyde içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumuna sahip olduğu belirlendi. Yıldız ve Kanan’ın⁽¹⁴⁾ çeşitli yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu inceledikleri çalışmada da yenidoğan ünitesinde çalışan hemşirelerin orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Yoğun bakım hemşireleri duygusal ve fiziksel yönden birçok strese maruz kalmaktadır. Bu stresörler arasında yaşamı tehdit edici kriz durumları, karmaşık teknoloji, acil karar verme sorumluluğu, aşırı uyarıcı çevre, hareketlilik ve gürültünün fazla olması sayılabilir⁽¹¹⁾. Bu durum yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumlarını etkilemektedir. Ülkemizde hemşirelerin iş doyumunu düzeylerini inceleyen birçok çalışmada hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde olduğu belirlenmiştir^(13,15-19). Yapılan çalışmaların sonuçları genel olarak ülkemizde hemşirelerin mesleklerinden ve çalışma koşullarından beklentilerinin karşılanmadığı ortaya koymaktadır.

Çalışmada hemşirelerin içsel doyum puanlarının, dışsal doyum puanlarından daha yüksek olduğu görüldü (Tablo 1). Daha önce yapılmış çalışmalar incelendiğinde; benzer şekilde hemşirelerin içsel doyumlarının dışsal doyumlarından daha yüksek olduğunu belirleyen çalışmalar bulunmaktadır^(16,20,21). Bu bulgulara göre çalışmada hemşirelerin örgütsel (dışsal) faktörlerden ziyade yapılan işin özelliklerini kapsayan içsel doyum alanlarından daha fazla doyum sağladığı söylenebilir.

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin tanıtıcı özelliklere göre iş doyumunu ölçeceği puan ortalamaları incelendiğinde; eğitim durumunun hemşirelerin iş doyumunu puanlarını etkilediği lisansüstü eğitime sahip

olan hemşirelerin dışsal doyum ve toplam iş doyumunu puanlarının diğer eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak daha yüksek olduğu görüldü. Literatür incelendiğinde; Ingersol et al⁽²²⁾ tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyi yükseldikçe hemşirelerin iş doyumlarının yükseldiği sonucu ortaya çıkmıştır. Kahraman’ın⁽¹³⁾ çalışmasında, yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumunu puan ortalamalarının mezun oldukları okula göre dağılımına bakıldığında; eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunu puan ortalamalarının da anlamlı düzeyde arttığı belirlenmiştir. Çalışmamızın bulguları, daha önce yapılmış çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

Çalışma kapsamına alınan YYBK hemşirelerinin çalışma süresinin dışsal ve toplam iş doyumunu puanlarını etkilediği belirlendi. Genel olarak tüm çalışma yıllarında hemşirelerin orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğu görülürken 1-6 ve 15 yıl üstünde çalışma süresine sahip hemşirelerin 7-14 yıldır çalışan hemşirelere göre daha yüksek iş doyumunu puanına sahip olduğu saptandı. Aslan ve Akbayrak⁽²³⁾ çalışmalarında, mesleğin ilk yıllarındaki hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamalarının, çalışma süresi 3-5 yıl olanların iş doyum puan ortalamalarından yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Bu bulguyu ise, idealleri doğrultusunda çalışmaya yeni başlamış olan grubun idealist özelliği göstermesine bağlamışlardır⁽²³⁾. Aynı çalışmada, çalışma yaşamının ilerleyen yıllarında ise hemşirelerin mesleki deneyimleri arttıkça, daha çok doyum aldıklarını ve iş doyumunu puanlarının yükseldiğini bulmuşlardır⁽²³⁾. Diğer çalışmalar incelendiğinde; meslekte çalışma süresi arttıkça iş doyumunun da arttığı yönünde çalışmalar bulunmaktadır^(20,24). Literatürde çalışma yaşamının ilk yıllarında ve genç yaşlardaki hemşirelerin, mesleğe ve iş koşullarına yönelik aşırı beklentilerinin, meslek seçimi ve iş güvencesine yönelik kuşkularının olması ve yükselme fırsatlarından yoksunluk gibi nedenlerle iş doyumlarının düşük olduğu vurgulanmaktadır^(22,25,26). Çalışmamızın sonuçları, diğer çalışmaların sonuçları ve literatürle uyumludur.

Çalışmada YYBK’de yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelerin klinik hemşirelerine göre tüm alan-

larda yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu bulundu. Bu konuda yapılan çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçlara rastlanmaktadır. Cimete ve ark. (15), Kavlu ve Pınar (16), Aydın ve Kutlu (20), Durmuş ve Günay (27) tarafından yapılan çalışmalarda yönetici hemşirelerin iş doyum puanı doğrudan hasta bakımı veren hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur.

Çalışmada iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin çok iyi olduğunu belirten hemşirelerin içsel ve toplam iş doyum puanlarının ve hastane yönetimi ile ilişkilerinin iyi olduğunu belirten hemşirelerin içsel, dışsal ve toplam iş doyum puanlarının daha yüksek olduğu belirlendi. Literatür incelendiğinde; Uğur'un (28) aktardığına göre Kanada'da farklı alanlarda sağlık bakım hizmeti veren hastaneleri kapsayan ve iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerin araştırıldığı bir çalışmada sağlık çalışanlarının çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile olan olumlu ilişkilerinin iş doyum düzeylerini etkileyen etmenler arasında ikinci sırayı aldığı belirlenmiştir. Hemşirelik gibi ekip çalışması gerektiren, grup birliği ve uyumu yüksek olan çalışma gruplarındaki bireylerin iş doyumlarının da yüksek olacağı belirtilmektedir (29). Ayrıca bu konuda yapılan araştırmalar, çalışma arkadaşları arasında iş birliğinin olduğu ekip çalışmasının hemşirelerin iş doyumunu yükselttiği bildirilmektedir (29,30). Gifford et al (31) da moral ve bütünleşmenin vurgulandığı samimi kişiler arası ilişkiler, karar vermeye katılım ve yatay iletişimin olduğu, iş birliği gibi özellikleri tanımladıkları insan ilişkileri modelinin hemşirelerin iş doyumunu yükselttiğini belirlemişlerdir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmada YYBK'de çalışan hemşirelerin orta düzeyde içsel (faaliyet, bağımlılık, değişkenlik, sosyal statü, moral, güvenlik, sosyal hizmet, yetki, yetenek kullanma, sorumluluk, yaratıcılık ve başarı hissi), dışsal (yönetici-denetim, yönetici karar verme, kurum politikası, ücret politikası, terfi, çalışma şartları, ekip uyumu ve onore edilme) ve toplam iş doyumuna sahip olduğu belirlendi. Ayrıca YYBK hemşirelerinin eğitim durumu, çalışma süresi, klinikteki pozisyonu, hastane

yönetimi ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin iş doyumlarını etkilediği saptanmıştır. Buna karşılık hemşirelerin yaş grubu, medeni durumu, çocuk sahibi olma durumu, aylık gelir durumu algısı, YYBK'de çalışma süresi, çalışma şekli, mesleği ve kliniği tercih etme durumu, iş hayatından memnuniyet durumunun iş doyumlarını etkilemediği bulunmuştur. Araştırma sonuçlarından yola çıkarak bakım hizmetlerinde kaliteyi yakalamak, hizmet alanların memnuniyetini sağlamak amacıyla YYBK'de çalışan hemşirelerin iş doyumunu sağlamaya yönelik yeni düzenlemelerin yapılması, olumsuz etkenlerin kontrol altına alınması gerekir.

Araştırma sonuçlarına dayanarak;

- Hemşirelerin iş doyumunu sağlamak amacıyla çalışma ortamı ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi,
- Hemşirelerin eğitim gereksinimlerinin desteklenmesi, özellikle lise eğitimine sahip hemşirelerin lisans eğitimi için cesaretlendirilmesi,
- Hemşirelerin görev yetki ve sorumluluklarını ortaya koyacak kurum politikalarının belirlenmesi,
- Performans değerlendirme ve geri bildirim düzenli olarak, zamanında ve tarafsız olarak yapılması,
- Kurum içinde çalışanların iletişimini destekleyecek faaliyetlerin organize edilmesi,
- Belli aralıklarla hemşirelerin iş doyum düzeylerini ve etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik çalışmalar yapılarak yeni düzenlemelerin yapılmasının, gerek çalışanların iş performansına gerekse hasta bakım kalitesine olumlu katkıları olacağı kanaatindeyiz.
- Konuyla ilgili daha geniş örneklem büyüklüğüne sahip çalışmaların gerçekleştirilmesi ile çalışma sonuçlarının daha geniş bir kitleyi temsil etmesi bakımından gücünü artıracaktır düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

1. Baycan FA. Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi. Boğaziçi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi. 1985, İstanbul.

2. Musal B, Elçi ÇÖ, Ergin S. Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim* 1995;10:2-7.
3. Sabuncuoğlu Z, Tüz M. Örgütsel Psikoloji, 3. Baskı. Livaneli Matbaası, Ezgi Kitapevi, Bursa, 2001.
4. Duxbury ML, Armstrong GD, Drew DJ, Henly SJ. Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care unit. *Nurs Res* 1984;33:97-101.
<http://dx.doi.org/10.1097/00006199-198403000-00013>
5. Pınar R, Arıkan S. Hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler, İş doyumunu ile benlik saygısı ve asersivite ilişkisi. Uluslararası Katılımlı 6. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kongresi. Ankara, 1998. p. 159-170.
6. Aiken L et al. Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs* 2001;20(3):43-53.
<http://dx.doi.org/10.1377/hlthaff.20.3.43>
7. Piyal B, Yavuz İ, Yavuz A. SSK Ankara Eğitim Hastanesi'nde Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Etmenler. *Kriz Dergisi* 2002;10(1):45-56.
8. Tzeng HM, Ketefian S, Redman RW. Relationship of nurses' assesment of organizational culture, job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. *International Journal of Nursing Studies* 2002;39:79-84.
[http://dx.doi.org/10.1016/S0020-7489\(00\)00121-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0020-7489(00)00121-8)
9. Sengin KK. Work related attributes of RN job satisfaction in acute care hospital. *Journal of Nursing Administration* 2003;33:317-320.
<http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200306000-00002>
10. Turgay M. Yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerde stres. *Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi* 2001;5(2):80-82.
11. Akbal Ergün Y, Özer Y, Baltaş Z. Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin stres düzeyleri ve stresin hemşireler üzerindeki etkileri. *Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi* 2001;5(2):70-79.
12. Dede M, Çınar S. Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi* 2008;1(1):3-15.
13. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş. Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *DEUHYO ED* 2011;4(1):12-18.
14. Yıldız N, Kanan N. Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunu Etkiyen Faktörler. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi* 2005;9(1-2):8-13.
15. Cimete G, Gencalp NS, Keskin G. Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality* 2003;18(2):151-158.
<http://dx.doi.org/10.1097/00001786-200304000-00009>
16. Kavlu İ, Pınar R. Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi. *Türkiye Klinikleri J Med Sci* 2009;29(6):1543-55.
17. Özata M, Aslan Ş, Arslaner Ş. Kamu ve özel sektöre ait hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumunun değerlendirilmesi. V. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Bilimsel Kitabı, 2007, Antalya. P. 77-81.
18. Türköz Y. İş doyumunu, kuruma bağlılık, işle bütünleşme, motivasyon ve işi sürdürmeye yönelik tutumları arasındaki ilişki. Bayındır Tıp Merkezi. Ankara, 1997. <http://www.merih.net/ml/wyturk04.htm>
19. Çam O, Akgün E, Gümüş AB, Bilge A, Keskin GÜ. 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.
20. Aydın R, Kutlu Y. Hemşirelerde iş doyumunu ve kişilerarası çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2001;5(2):37-45.
21. Söyük S. Örgütsel adalet inisiyatimini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora tezi, 2007, İstanbul.
22. Ingersoll GL, Olsan T, Drew-Cates J, DeVinney BC, Davies J. Nurses' job satisfaction, organizational commitment and career intent. *JONA* 2002;32(5):250-263.
<http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200205000-00005>
23. Aslan Ü, Akbayrak N. Hemşirelerde İş Doyumu. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi* 2002;38:23-28.
24. Bozkurt Ö, Bozkurt İ. İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2008;9(1):1-18.
25. Shields MA, 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.
[http://dx.doi.org/10.1016/S0167-6296\(01\)00092-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0167-6296(01)00092-3)
26. Zeytinoğlu IU, Denton M, Davies S, Bauman A, Blythe J, Boos L. Deteriorated external work environment, heavy work load and nurses job satisfaction and turnover intention. *Canadian Public Policy-Analyse De Politiques* 2007;33:32-47.
27. Durmuş S, Günay O. Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi* 2007;29(2):139-146.
28. Uğur E. Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri. Hacettepe Üniversitesi SBE, Yüksek Lisans Tezi. 2005, Ankara.
29. Kaplanoğlu AE. Yönetici Hemşirelerin Atılabilirlik Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. 2006, İstanbul.
30. Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing* 2006;55(4):497-509.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
31. Gifford BD, Zammuto RF, Goodman EA, Hill KS. The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. *Journal of Healthcare Management* 2002;47(1):13-25.