

Akdeniz Bölgesindeki Bir İlde Üç Farklı Hastanenin Cerrahi Birimlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler

Job Satisfaction and Affecting Factors of Surgical Unit Nurses of Three Different Hospitals in a Province in Mediterranean Region

NİLGÜN AKSOY *
COŞKUN POLAT **

Geliş Tarihi: 22.01.2013, Kabul Tarihi: 11.07.2013

ÖZET

Giriş: İş doyumu, iş deneyimlerine karşı geliştirilen duygusal bir tepkidir. Hemşirelerin iş doyumları kişilik özellikleri, yoğun çalışma şekli, hastane politikaları, meslektaşların ve ekip üyelerinin tutumları gibi pek çok değişkenden etkilenmektedir. Araştırma Cerrahi Birimlerde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri incelemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı bir tasarımda planlandı.

Yöntem: Araştırmanın evrenini ve örneklemini, Akdeniz Bölgesi'nde bir ilde yer alan toplam üç hastanede (Bir Üniversite, iki Devlet Hastanesi) görevli 52 cerrahi yoğun bakım, 83 ameliyathane ve 132 cerrahi kliniklerde çalışan servis hemşiresi olmak üzere toplam 267 hemşire oluşturdu. Örneklem yöntemine gidilmeden evrenin tamamı çalışmaya dahil edildi. Veriler araştırmacılar tarafından oluşturulan, "Tanıtıcı Özellikleri Belirleme formu" ve "İş Doyum Ölçeği" kullanılarak toplandı. Veriler yüzdeler, ortalama ve çoklu regresyon analizi ile değerlendirildi.

Bulgular: Hemşirelerin genel iş doyum puan ortalaması 167.59 ± 28.16 olarak belirlendi. Hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörler haftalık çalışma saati, son bir ayda tutulan nöbet sayısı ve gece bakım verilen hasta sayısı ve çalışılan klinik ilişkili bulundu. Yaş, eğitim, çalışma yılı, bulunduğu hastanede çalışma süresi ve gündüz bakım verilen hasta

ABSTRACT

Introduction: The job satisfaction is the emotional reaction developed against job experiences. The nurses' job satisfaction can be affected by many variables such as personality traits, busy way of working, hospital policies and the attitudes of the team members and colleagues. This research was planned in a descriptive and correlation pattern in order to determine the level of job satisfaction and factors affecting the job satisfaction levels of the nurses working in surgical departments.

Method: The sample and the population of the research consisted of a total of 267 nurses including 52 Surgical intensive care nurses, 83 Surgical Operation Room nurses and 132 service nurses working in Surgical Clinics in three hospitals (1 University Hospital, 2 State Hospitals) in a province in Mediterranean Region. The entire population was included in the research without applying sampling method. The data was collected through "Determination of Promotional Characteristics Form" and "Job Satisfaction Scale" which were developed by the researchers. Data were analyzed using percentage values and multiple regression.

Results: Approximate score of intensive care nurses' job satisfaction was found 167.59 ± 28.16 and job satisfaction of intensive surgical unit nurses was determined as 'low'. The Factors effecting Job Satisfaction were determined as weekly working hours, the number of seizures in the past month, number of patients to whom day care is given. A significant inequality was not confirmed in the Job satisfaction average level

* N Aksoy, Öğr. Gör.
Akdeniz Üniversitesi Antalya Sağlık
Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü
Tel.: 0 242 310 69 19 Faks: 0 242 226 14 69
e-posta: nilgunmutluaksoy@akdeniz.edu.tr

** C Polat, Prof. Dr.
Aydın Özel Park Hospital Genel Cerrahi
Tel.: 0 272 246 33 33 Faks: 0 272 246 33 22
e-posta: coskunpolat2001@yahoo.com

sayısı arasında ise anlamlı bir ilişki saptanmadı. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumunu cerrahi klinik hemşirelerine göre, cerrahi klinik hemşirelerinin de ameliyathane hemşirelerine göre daha yüksek olduğu saptandı.

Sonuç: Bu çalışmada, cerrahi kliniklerde görev yapan hemşirelerin iş doyum düzeyleri düşük bulunmuştur. Bu nedenle, hemşirelerin iş doyumunu artırmaya yönelik müdahalelerin planlanması ve sonuçlarının değerlendirilmesine yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik; iş doyum; cerrahi klinik.

Giriş

Sağlık hizmetlerinin her alanında hemşirelerin oldukça etkin rolü bulunmaktadır. Bu nedenle, hemşirelerin yaptıkları işten doyum almaları; mutlu, üretken ve verimli olmaları verilen hizmetin kalitesini artırmada önem taşımaktadır.^[1] İş doyumunu her meslekte önemlidir. Ancak hemşirelik mesleğinde, çalışma koşullarının ağır olması, düzensiz çalışma saatleri, düşük ücretle çalışma, mesleki saygınlığının yetersizliği gibi faktörler, iş doyumunun düşük olmasına neden olabilmektedir.^[2]

Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade eden iş doyum; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. İş doyum, çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği duygusal tepki olarak tanımlanabilir.^[3] İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak iki grupta ele alınır. Başlıca bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum, işyerindeki statü, hizmet süresi, sosyokültürel çevre ve kişilik yapısı iken, başlıca örgütsel faktörler; iş ve niteliği, yönetim ve denetim, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, işyerinin fiziksel koşulları ve işyerinin sosyal ortamıdır.^[4]

Çalışanların iş doyumunu, meslek grupları arasında değişiklik gösterebileceği gibi, aynı meslek grubunda, ülkeler, bölgeler ve kurumlar arasında da farklılıklar gösterebilir.^[5] Cerrahi birimler, teknolojik olarak son derece komplekstir. Bununla birlikte cerrahi ortam, enfeksiyon, yaralanma, tehlikeli maddelerle karşılaşma olasılığı nedeniyle cerrahi hemşiresi ve cerrahi girişim uygulanacak hasta için yüksek riskli bir ortamdır. Cerrahi ortam, ekip ile uzun süreli fiziksel yakınlığı gerektirmesi, yaşamı tehdit eden durumların bulunması ve hızlı karar vermeyi gerektirmesi nedeniyle de stresli bir ortamdır.^[6,7] Cerrahi klinikler, hem hasta sirkülasyonunun fazla olduğu, hem de hastaların hemşirelik bakımına en çok gereksinim duyduğu kliniklerden biridir. Kasıtlı bir travma olarak da tanımlanan cerrahi girişimler sonrasında, hastaların bakımının daha kapsamlı ve

evaluated according to age, education background, working period at the current hospital and number of patients to whom night care is given. It was determined that while Job satisfaction levels of intensive care unit nurses are higher than surgical clinic nurses, job satisfaction levels of clinic nurses are also higher than surgical operating room nurses.

Conclusion: It was found that the nurses working in the surgery units have lower job satisfaction. Therefore, it is recommended to plan and evaluate of interventions to improve nurses' job satisfaction.

Key words: Nursing, job satisfaction, surgery units.

daha zaman alıcı olmasının yanı sıra, hemşire sayısının yetersiz olması durumunda hemşirelerin iş yoğunluğunun artmasına ve motivasyonunun düşmesine neden olmaktadır.^[7] Cerrahi kliniklerdeki hemşireler, iş yoğunluğunun fazla olması ve her hastayı yakından takip etmek gerektiğinden hasta bakımında bazı güçlükler yaşayabilmektedir. Bu güçlüklerin fark edilmesi ve çözüme kavuşturulması hem hemşirenin meslekten doyum alması ve motivasyonunun yüksek olmasını hem de hastaların verilen hizmetten memnun kalmasını sağlar.^[8]

Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşireler ise diğer sağlık çalışanlarına göre, geniş bir zaman dilimi içinde şiddetli ağrı çeken hastalarla ve ölümlerle daha sık karşılaşmakta ve ağır hastalıklara sahip olan hastalara ve ailelerine hizmet vermektedirler. Bu durum hemşirelerin ağırlı, terminal dönemdeki hastaya ve yakınlarına terapötik yaklaşımlarını bozabilmekte, onların emosyonel ve fiziksel olarak zorlanmalarına neden olabilmektedir.^[9]

Sağlık kurumlarında hizmetin kaliteli sunumu, bu örgütlerde sayısal olarak çoğunluğu oluşturan ve hasta ile bire bir ilişkide bulunan hemşirelerin iş doyumunu ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle hemşirelerin iş doyum düzeylerinin ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve elde edilen sonuçlarla iş doyum düzeylerini yükseltme çalışmaları hem yönetici hemşireler, hem de hemşireler için önemlidir.^[10]

2007 yılı Uluslararası Hemşireler Birliği (International Council of Nurses=ICN) teması hemşirelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi olarak belirlenmiştir.^[11] Cerrahi birimlerde özellikle de ameliyathane, yoğun bakım gibi yeterli gün ışığı alamayan ortamlarda çalışan hemşirelerin iş doyumlarının, çalışılan ortam ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.^[12]

Literatür taraması sonucunda cerrahi kliniklerde (ameliyathane, yoğun bakım ve servisler) ağır iş yükü ve strese maruz kalan hemşirelerin iş doyumlarının birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Amaç: Bu çalışmanın amacı; cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri incelemektir.

Araştırma Soruları

- Hemşirelerinin genel iş doyum düzeyleri nasıldır?
- Hemşirelerin iş doyumunu etkileyen sosyodemografik özellikler (yaş, eğitim, deneyim) ve çalışma koşulları ile ilgili faktörler (haftalık çalışma saati, aylık nöbet sayısı, çalışma şekli, bakım verdiği hasta sayısı, çalışılan klinik) nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın tipi ve yapıldığı yer: Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışma, Akdeniz Bölgesinde bir ilde biri Üniversite, diğerleri Devlet Hastanesi olmak üzere toplam üç hastanede yapıldı.

Evren ve Örneklem: Araştırmanın evrenini yukarıda belirtilen hastanelerde görev yapan ve bulunduğu kurumda en az 6 aydır çalışan tüm cerrahi birim hemşireleri oluşturdu. Örneklem yönteminde gidilmeden evrenin tamamı çalışmaya dahil edildi. Evrenin %94'ü çalışmaya katılmayı kabul etti ve çalışma 267 hemşire ile tamamlandı.

Veri Toplama Araçları

Tanıtıcı Özellikleri Belirleme Formu: Araştırmacılar tarafından literatür^[11,12,13,14] doğrultusunda hazırlanmış olan bu form, hemşirelerin bireysel, sosyoekonomik ve iş yaşamı ile ilgili özelliklerini içermektedir. Tanıtıcı özellikleri belirleme formu hazırlama aşamasında Akdeniz Üniversitesi İstatistik Anabilim Dalı uzmanlarından, soruların istatistikî açıdan yorumlanabilirliği konusunda görüş ve onay alındı.

İş Doyum Ölçeği: Araştırmada kullanılan ve 10 alt ölçek ve 60 maddeden oluşan İş Doyumu Ölçeği (İDÖ), Almanya'da Universitat Gressen'de Ingwer Borg tarafından geliştirilmiş, 9 Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde kullanılmak üzere Ege Üniversitesi Fen ve Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümünde Türkçe'ye çevrilmiştir.^[15] Piyal ve arkadaşlarının^[16] çalışmasında İDÖ için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı tüm maddeler için 0.93, Çelen ve arkadaşlarının^[17] çalışmasında 0.91 ve bu çalışmada ise 0,93 olarak saptanmıştır. Bu çalışmada, İş Doyumu alt ölçeği ve Cronbach Alfa değerleri sırasıyla, Fiziksel Koşullar puan ortalaması (14.9±4.8) ve Cronbach Alfa değeri 0.89, İşin Kendisi (16.5±4.1) ve 0.69, Çalışanların Gelişimi (13.3±2.7) ve 0.29, Ücret ve ödüllendirme Sistemleri (15.1±4.7) ve 0.72, Ekip Çalışması (23.9±4.8) ve 0.81, Bilgilendirme ve İletişim (17.5±2.4) ve 0.72, Birimler Arası İlişkiler (7.6±2.4) ve 0.73, Çatışma Çözme (14.2±3.0) ve 0.57, Örgüt Kültürü (26.4±6.0) ve 0.80, Kuruma Bağlılık ve Güven (18.1±4.7) ve 0.80, Genel İş Doyumu puan ortalaması (167.6±28.2) ve Cronbach alfa değeri 0.93 olarak saptandı.

Ölçeğin her bölümünde, ilgili alanda iş doyumunu ölçülmekte;

alanların tümü birlikte değerlendirildiğinde de genel iş doyum belirlenmektedir. Ölçeğin bölümleri ve içerdikleri madde sayıları sırasıyla: Fiziksel Koşullar; 5, İşin Kendisi; 6, Çalışanların Gelişimi; 5, Ücret ve Ödüllendirme Sistemleri; 7, Ekipler; 7, Bilgilendirme ve İletişim; 6, Birimler Arası İlişkiler; 3, Çatışma Çözme; 5, Örgüt Kültürü; 10, Kuruma Bağlılık ve Güven; 6'dır. Toplam 60 maddeden oluşan bu ölçeğin her maddesi, "kesinlikle katılıyorum", "katılıyorum", "biraz katılıyorum-biraz katılmıyorum", "katılmıyorum", "kesinlikle katılmıyorum" biçiminde olup, 5-1 puan arasında değerlendirilmekte ve İşin kendisi alt bölümünde; 3. madde, Çalışanların Gelişimi alt bölümünde; 1., 2., 4., 5. maddeler, Ücret ve Ödüllendirme Sistemleri alt bölümünde; 7. madde; Ekipler alt bölümünde; 4. ve 5. maddeler, Bilgilendirme ve İletişim alt bölümünde; 2., 3., 4., 5., 6. maddeler, Birimler Arası İlişkiler alt bölümünde; 1., 2., 3. maddeler, Çatışma Çözme alt bölümünde; 1., 2., 3., 4. maddeler, Örgüt Kültürü alt bölümünde; 8. ve 9. maddeler, Kuruma bağlılık ve Güven alt bölümünde; 6. madde tersine puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar sırasıyla en düşük 140, en yüksek 220 puandır. Puanlar ne kadar yüksekse, iş doyumunu o kadar fazladır.

Araştırmanın Uygulanması

Araştırmanın verileri, hazırlanan anket formlarının, hemşirelerle 2004 Nisan ayında yüz yüze görüşülerek doldurulmasıyla elde edildi. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere, veri toplama formları verildi ve veri toplama formları araştırma grubunun kimliğini gizli tutacak şekilde hazırlandı.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin değerlendirilmesi, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 18.0 paket programı kullanılarak yapıldı. Hemşirelerin bireysel ve çalışma yaşamı özelliklerinin değerlendirilmesinde yüzdelik; iş doyumunu genel ve alt ölçek puanları için ortalama; bireysel ve çalışma özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde çoklu regresyon analizi kullanıldı. İstatistiksel açıdan, 0.05'den küçük değerler anlamlı kabul edildi.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmanın uygulanabilmesi için İl Sağlık Müdürlüğü ve araştırmanın yapılacağı her üç hastanenin idari yetkililerinin yazılı izin alındı. Tüm hemşirelere araştırmanın amacı, yöntemi ve beklenen yararları, kimliklerinin gizli tutulacağı ve toplanan bilgilerin yalnızca bilimsel amaçla kullanılacağı yazılı olarak açıklandı. Ayrıca, katılımcıların sözlü onamları alındı.

Bulgular

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri incelendiğinde; %36.0'ı 26-30 yaş grubunda, %61.3'ü önlisans mezunu, %66.7'si evlidir. Çalışma yaşamı ile ilgili özellikler incelendiğinde; %31.1'inin çalışma süresi 6-10 yıl arasında, %26.2'sinin şu anda çalıştığı hastanedeki çalışma yılı 7-9 yıldır. Haftalık mesai saatleri incelendiğinde, %71.5'i

40-48 saat arası çalışmaktadır. Hemşirelerin %77.5'i son bir ayda 5 ve daha üzeri nöbet tutmuştur. Katılımcıların %53.9'u çalışma şeklini gündüz ve icapçı olarak, %73.0'i gündüz bakım verdikleri hasta sayısını 10 ve altında, %52.8'i gece bakım verdikleri hasta sayısını ise 21 hasta ve üzeri olarak belirtmişlerdir (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin Sosyodemografik ve Çalışma Yaşamı ile İlgili Özellikleri

ÖZELLİKLER	n	%
YAŞ ÖZELLİKLERİ (n=267)		
25 yaş ve altı	53	19.9
26-30 yaş	96	36.0
31-34 yaş	40	15.0
35 yaş ve üzeri	78	29.2
EĞİTİM DURUMU (n=266)		
Lise	48	18.0
Ön lisans	163	61.3
Lisans-Y lisans	55	20.6
MEDENİ DURUMU (n=267)		
Evli	178	66.7
Hiç evlenmemiş	76	28.5
Boşanmış-ayrı yaşıyor	13	4.8
ÇALIŞMA YILI (n=267)		
1-5 yıl	49	18.4
6-10 yıl	83	31.1
11-15 yıl	58	21.7
16-20 yıl	27	10.1
>=21 yıl	50	18.7
ŞU ANDA ÇALIŞILAN HASTANEDEKİ ÇALIŞMA YILI (n=267)		
6 ay-3 yıl	62	23.2
4-6 yıl	56	21.0
7-9 yıl	70	26.2
10-15 yıl	40	15.0
>=16 yıl	39	14.6
ÇALIŞMA SÜRESİ (n=267)		
40-48 saat	191	71.5
49-56 saat	11	4.1
>=57 saat	65	24.3
SON BİR AYDA TUTULAN NÖBET SAYISI (n=267)		
1-2 nöbet	6	2.2
3-4 nöbet	35	13.1
>=5 nöbet	207	77.5
nöbet tutmayan	19	7.1

Tablo 1. Devamı;

ÇALIŞMA ŞEKLİ (n=267)	n	%
Sürekli gündüz	29	10.9
Nöbet	94	35.2
Gündüz ve icapçı	144	53.9
GÜNDÜZ BAKILAN HASTA SAYISI (n=248)		
<=10 hasta	181	73.0
11-20 hasta	17	6.9
>=21 hasta	50	20.1
GECE BAKILAN HASTA SAYISI (n=246)		
<=10 hasta	110	44.7
11-20 hasta	6	2.4
>=21 hasta	130	52.8

Hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin özelliklerin çalıştıkları hastanelere göre dağılımı Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre hastane 2'de 10 yıldan fazla çalışan hemşirelerin oranı (%68.6) diğer hastanelere göre daha fazla olup, hastane 3'deki hemşirelerin hemen hemen hepsinin (%98.6) haftada 40-48 saat çalıştığı belirlenmiştir. Bununla birlikte gündüz mesai saatlerinde hemşire başına düşen hasta sayısının en düşük (10 hasta ve altı) olduğu kurumun hastane 1'de (%97.8) olduğu, gece mesaisinde ise hastane 3 (%60.8) olduğu saptanmıştır (Tablo 2).

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin iş doyum ölçeği puan ortalamaları ve güvenilirlik katsayıları Tablo 3'de verilmiştir. Hemşirelerin genel iş doyum puan ortalamasının 167.6±28.2 (min:72- max:288) olarak saptanmıştır.

Hemşirelerin çalıştıkları ünitelere ve alt ölçeklere göre iş doyum puan ortalamaları Tablo 4'de verilmiştir. Yoğun bakım, ameliyathane ve cerrahi klinik hemşirelerinin iş doyumunu ve alt ölçeklerden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında, yoğun bakım hemşirelerinin, cerrahi klinik hemşirelerine göre, cerrahi kliniklerinin de, ameliyathane hemşirelerine göre daha yüksek iş doyumunu olduğu saptanmıştır (Tablo 4).

Tablo 5'de bağımsız değişkenlerin cerrahi hemşirelerinin genel iş doyum puanlarına etkisini gösteren çoklu regresyon analizi yer almaktadır. Buna göre genel iş doyum puanı %22 oranında bu değişkenlere bağlı şekillenmekte olup, söz konusu değişkenler arasındaki ilişki $p<0.001$ ve $p<0.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Değişkenlerden hemşirelerin çalışılan klinik ve son bir ayda tutulan nöbet sayısı ile genel iş doyum puanı arasında $p<0.001$ düzeyinde; haftalık çalışma saati ve gece bakım verilen ortalama hasta sayısı ile genel iş doyum puanı arasında $p<0.01$ düzeyinde anlamlı bir ilişki varken, diğer değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 2. Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Özelliklerin Çalıştıkları Hastanelere Göre Dağılımı (n=267)

ÖZELLİKLER	HASTANE 1 (n=91)		HASTANE 2 (n=102)		HASTANE 3 (n=74)	
	n	%	n	%	n	%
ÇALIŞMA YILI						
1-5 yıl	13	14.3	19	18.6	17	23.0
6-10 yıl	40	44.0	13	12.7	30	40.5
11-15 yıl	16	17.6	32	31.4	10	13.5
16-20 yıl	3	3.3	15	14.7	9	12.2
≥21 yıl	19	20.9	23	22.5	8	10.8
ÇALIŞILAN HASTANEDEKİ ÇALIŞMA YILI						
6 ay-3 yıl	15	16.5	31	30.4	16	21.6
4-6 yıl	24	26.4	12	11.8	20	27.0
7-9 yıl	24	26.4	31	30.4	15	20.3
10-15 yıl	10	11.0	5	4.9	5	6.8
≥16 yıl	18	19.8	23	22.5	18	24.3
HAFTALIK ÇALIŞMA SAATİ						
40-48 saat	62	68.1	56	54.9	73	98.6
49-56 saat	-	-	11	10.8	-	-
≥57 saat	29	31.9	35	34.3	1	1.4
SON BİR AYDA TUTULAN NÖBET SAYISI						
1-2 nöbet	2	2.2	4	4.0	-	-
3-4 nöbet	8	8.8	19	19.2	8	13.8
≥5 nöbet	81	89.0	76	76.8	50	86.2
ÇALIŞMA ŞEKLİ						
Sürekli gündüz	10	11.0	7	6.9	12	16.2
Nöbet	16	17.6	39	38.2	39	52.7
Gündüz ve icapçı	65	71.4	56	54.9	23	31.1
GÜNDÜZ BAKIM VERİLEN ORTALAMA HASTA SAYISI						
10 hasta	89	97.8	48	57.8	44	59.5
11-20 hasta	-	-	13	15.7	4	5.4
≥21 hasta	2	2.2	22	26.5	26	35.1
GECE BAKIM VERİLEN ORTALAMA HASTA SAYISI						
10 hasta	40	44.0	25	30.9	45	60.8
11-20 hasta	1	1.1	2	2.5	3	4.1
≥21 hasta	50	54.9	54	66.7	26	35.1
ÇALIŞTIĞI KLİNİK						
Ameliyathane	26	28,6	32	31,4	25	33,8
Yoğun bakım	15	16,5	17	16,7	20	27,0
Cerrahi klinikler	50	54,9	53	52,0	29	39,2
UNVAN						
Servis sorumlu hemşiresi	9	9,9	6	5,9	11	14,9
Klinik hemşiresi	82	90,1	96	94,1	63	85,1

Tartışma

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, hemşirelerin genel iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir. Literatür incelemesinde hemşirelerin iş doyum düzeyleri çoğunlukla düşük düzeyde olup çalışmamızı destekler niteliktedir.^[2,10,12,17-22]

Araştırmaya katılan hemşirelerde, iş doyumunu ile; yaş, eğitim durumu ve meslekte çalışma yılı, bulunduğu hastanedeki çalışma süresi, çalışma şekli ve gündüz bakım verilen ortalama hasta sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmadı. Literatürde, ileri yaşta hemşirelerin işlerinden daha fazla doyum aldığını gösteren sonuçlar bulunmakla birlikte,^[22-25] yaş ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığını gösteren çalışmalar da mevcuttur.^[10,26] Konuyla ilgili araştırmalar incelendiğinde eğitim ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin her zaman tutarlılık göstermediği görülmektedir. Gider,^[27] Bener^[28] ve Pişkin'in^[29] hemşirelere yönelik yaptıkları iş doyum çalışmalarında eğitim ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki yoktur. Piyal ve arkadaşlarının^[15] araştırmasında ise, ilk ve ortaokul mezunlarının puan ortalamalarının yüksek lisans ve daha üst eğitim almış olanların puan ortalamasına çok yakın olduğu saptanmıştır. Derin^[22] çalışmasında eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun arttığını bildirmiştir. Araştırmamızda, hemşirelerin meslekte çalışma yılı ile genel iş doyum puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı. Oysa çalışma süresi arttıkça, iş doyum düzeylerinin arttığını bildiren çalışmalara rastlamak mümkündür.^[22,30,31] Bu sonuçlar, çalışanların hizmet süresi uzadıkça, iş doyumunu artıran temel etmenlerden (başarma, tanınma, daha nitelikli iş, sorumluluk artışı, işte ilerleme) olumlu yönde etkilenmesiyle açıklanabilir.^[18] Buna karşın, iş yaşamına başladıktan hemen sonra iş doyum düzeyinin yüksek olduğu, bir süre sonra beklentilerin karşılanamaması nedeniyle düştüğü, çalışma yılının artmasıyla birlikte deneyim ve baş etme yollarının, çözüm bulma

Tablo 3. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları ve Güvenilirlik Katsayıları

ALT ÖLÇEKLER	ORT	SS	CRONBACH'S ALPHA
Fiziksel Koşullar	14.9	4.8	0,89
İşin Kendisi	16.5	4.1	0,69
Çalışanların Gelişimi	13.3	2.7	0,29
Ücret ve Ödül Sistemleri	15.1	4.7	0,72
Ekip Çalışması	23.9	4.8	0,81
Bilgilendirme ve İletişim	17.5	4.1	0,72
Birimler Arası İlişkiler	7.6	2.4	0,73
Çatışma Çözme	14.2	3.0	0,57
Örgüt Kültürü	26.4	6.0	0,80
Kuruma Bağlılık ve Güven	18.1	4.7	0,80
Genel İş Doyumu	167.6	28.2	0.93

yeteneğinin arttığı; dolayısı ile iş doyum düzeyinin de arttığı bildirilmektedir.^[1,13,25,32]

Bu araştırmada, hemşirelerin kurumdaki çalışma süresi ile genel iş doyumunu arasında anlamlı bir fark saptanmadı.

Çalışmamızda aynı hastanede çalışan kişilerde yıllar arttıkça iş doyum düzeyi yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde, Saygun ve arkadaşları^[33] hekimlerin iş doyumunu üzerine yaptıkları çalışmada, son çalışılan hastanedeki hizmet süreleri ile alt ölçekler arası korelasyonda ve genel iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Çalışılan klinik ile genel iş doyumunu arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Bunun nedeninin ameliyathanelerdeki ağır

Tablo 4. Araştırma Kapsamına Alınan Hemşirelerin Çalıştıkları Ünitelere ve Alt Ölçeklere Göre İş Doyum Puan Ortalamaları

ALT ÖLÇEKLER	AMELİYATHANE (n=83)		YOĞUN BAKIM (n=52)		CERRAHİ KLİNİKLER (n=132)	
	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS
Fiziksel Koşullar	14.6	4.9	15.8	4.1	14.8	4.9
İşin Kendisi	15.7	4.2	17.5	3.6	16.6	4.2
Çalışanların Gelişimi	13.0	2.8	14.2	2.7	13.2	2.6
Ücret ve Ödüllendirme Sistemleri	15.1	5.5	14.9	4.2	15.2	4.4
Ekip Çalışması	21.5	4.5	25.5	4.6	24.7	4.5
Bilgilendirme ve İletişim	16.3	4.0	18.6	4.0	17.9	4.0
Birimler Arası İlişkiler	8.0	2.3	7.4	1.7	7.4	2.6
Çatışma Çözme	13.5	2.9	14.7	2.8	14.5	3.1
Örgüt Kültürü	25.5	6.1	26.7	5.4	26.8	6.1
Kuruma Bağlılık ve Güven	17.4	4.7	19.3	4.4	18.0	4.8
Genel İş Doyumu	160.6	30.1	174.4	23.2	169.3	28.0

Tablo 5. Çoklu Regresyon: Hemşirelerin Bağımsız Değişkenlerinin Genel İş Doyum Puanına Etkisi

DEĞİŞKENLER	B	β	t	P	% 95 GÜVEN ARALIĞI		
					ALT LİMİT	ÜST LİMİT	
Constant	156,374	...	19,120	0,000	140,270	172,477	R=0,086 R ² =0,007 F=1,968
Yaş	0,358	0,86	1,403	0,162	-0,144	0,859	
Constant	168,371	...	18,037	0,000	149,991	186,752	R=0,005 R ² =0,000 F=0,007
Eğitim Durumu	-0,182	-0,005	-0,081	0,935	-4,606	4,242	
Constant	523,749	...	1,147	0,253	-375,622	1423,120	R=0,048 R ² =0,002 F=0,608
Hizmete Başlama Yılı	-0,179	-0,048	-0,780	0,436	-0,630	0,273	
Constant	1263,159	...	2,179	0,030	121,610	2404,709	R=0,115 R ² =0,013 F=3,571
Bulunduğu Hastanede Çalışma Süresi	-0,549	-0,115	-1,890	0,060	-1,120	0,023	
Constant	192,409	...	25,851	,000	177,754	207,064	R=0,206 R ² =0,042 F=11,721
Haftalık Çalışma Saati	-0,488	-0,206	-3,424	,001	-0,769	-0,207	
Constant	179,440	...	47,925	0,000	172,067	186,812	R=0,213 R ² =0,045 F=12,563
Son Bir Ayda Tutulan Nöbet Sayısı	-1,908	-0,213	-3,544	0,000	-2,968	-0,848	
Constant	173,119	...	38,406	,000	164,244	181,994	R=0,081 R ² =0,007 F=1,760
Çalışma Şekli	-1,838	-0,081	-1,327	,186	-4,565	0,890	
Constant	171,838	...	74,771	0,000	167,311	176,364	R=0,126 R ² =0,016 F=3,938
Gündüz Bakım Verilen Ortalama Hasta Sayısı	-0,248	-0,126	-1,985	0,048	-0,495	-0,002	
Constant	171,228	...	58,506	0,000	165,463	176,993	R=0,068 R ² =0,005 F=1,131
Gece Bakım Verilen Ortalama Hasta Sayısı	-0,128	-0,068	-1,064	0,289	-0,365	0,109	
Constant	181,808	...	33,900	0,000	171,248	192,368	R=0,169 R ² =0,029 F=7,813
Çalışılan Klinik	-2,157	-0,169	-2,795	0,006	-3,676	-0,638	

çalışma koşulları ve yoğun çalışma temposunun yarattığı stres olduğu düşünülebilir. Vural ve Oflaz,^[34] ameliyathane hemşirelerinin %86.1'inin fiziksel ortamdan rahatsızlık duyduklarını ve fiziksel ortamla ilgili en fazla ortamın kapalı ve/veya dağınık oluşu ile istirahat edecek yerlerin sıkışık olmasından kaynaklandığını belirtmiştir. Alimoğlu ve Dönmez,^[12] çalışma süresince yeterli gün ışığına maruz kalmayan hemşirelerde iş doyum düzeyinin düştüğünü belirtmiştir. Ayrıca, gün içinde 3 saatten az gün ışığına maruz kalmanın ameliyathane hemşirelerinin duygu durumu üzerinde olumsuz etkisi olduğu bildirilmiştir. Ebrinç ve arkadaşları^[35] yaptıkları çalışmada, cerrahi servisinde çalışan hemşirelerin dahiliye yoğun bakım ünitesi ve yanık merkezinde çalışan hemşirelere göre en düşük iş doyum puan ortalamasına sahip olduğunu saptamışlardır. Derin^[22] araştırmasında, en düşük iş doyumunun ameliyathane çalışanlarında olduğunu; ayrıca cerrahi birimler ve yoğun bakım çalışanlarında iş doyumunun düşük düzeyde olduğunu belirtmiştir. Amerikan Hemşireler Birliği'nin (American Nursing Association=ANA) 2005 yılında 76.000 hemşire üzerinde yaptığı araştırmada ise; doğum ve

çocuk servislerinde çalışan hemşirelerin acil servis ve ameliyathanede çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu bulunmuştur.^[14]

Çalışmamızda, ortalama haftalık çalışma süresinin hemşirelerin genel iş doyumunu üzerinde etkili olduğu; haftalık çalışma süresi arttıkça genel iş doyumunun azaldığı saptanmıştır. Yapılan çalışmalarda, uzun çalışma saatlerinin iş doyumunun azalmasına neden olduğu belirtilmiştir.^[2,19,36] Çalışma bulgularımız, önceki araştırmacıların bulgularıyla paralellik göstermekte ve desteklemektedir. Buna göre, haftalık 48 saat ve daha fazla çalışan hemşirelerde iş doyumunun arttığı söylenebilir.

Bu çalışmada, genel iş doyum puan ortalaması ile aylık tutulan nöbet sayısı arasındaki farkın anlamlı olduğu saptandı. Buna göre hemşirelerin aylık nöbet sayısı arttıkça iş doyumunu azalmaktadır. Arıkan^[19] ayda 5 ve daha fazla nöbet tutan hemşirelerin iş doyumunda azalma olduğunu belirtmiştir. Kahraman ve arkadaşlarının^[11] hemşirelerin gece çalışma oranı

artıkça iş doyumunun düştüğünü, Aslan ve arkadaşlarının^[37] sık nöbet tutmanın hemşirelerde iş doyum düzeyini düşürdüğünü saptamaları araştırmamızın bulgularını destekler niteliktedir. Bartholomeyczik ve ark.,^[36] hemşirelerin nöbet sonrasında yaşadıkları yüksek düzeydeki fiziksel ve zihinsel gerilimin iş doyumunda azalmaya neden olduğunu bildirmiştir. Arcak ve Kasımoğlu'nun^[38] 320 hemşire ile yaptıkları çalışmada, iş yerinde en çok karşılaşılan sorunların çalışanlara göre değiştiği ve anlamlı olmamakla birlikte en çok karşılaşılan sorunlar arasında kadro sorunu ve nöbet fazlalığının olduğunu belirtmişlerdir. Bizim sonuçlarımıza ve önceki araştırmaların sonuçlarına dayanarak sık nöbet tutma ve gece çalışmanın hemşirelerde iş doyumusuzluğuna yol açtığı söylenebilir.

Çalışmamızda hemşirelerin gündüz bakım verdikleri ortalama hasta sayısının hemşirelerin genel iş doyum puanını etkilemediği belirlendi. Arifoğlu'nun^[39] yaptığı çalışmada; bakım verilen hasta sayısının hemşirelerin iş doyumunu düşürdüğü saptanmıştır.

Sonuç

Cerrahi servislerde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyini ve iş doyumunu etkileyen faktörleri saptamak amacı ile yapılan bu çalışmada; hemşirelerin iş doyumunun düşük olduğu bulundu. Haftalık çalışma saati, aylık nöbet sayısı ve gece bakım verilen ortalama hasta sayısının ve çalışılan kliniğin iş doyumunu etkileyen faktörler olduğu belirlendi. Bunun yanı sıra, yaş, eğitim durumu, bulunduğu hastanede çalışma süresi ve gündüz bakım verilen hasta sayısının hemşirelerin iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığı belirlendi.

Araştırmanın sınırlılıkları: Araştırma Akdeniz Bölgesi'nde bulunan bir ildeki üç hastanede cerrahi kliniklerde çalışan hemşireler ile sınırlıdır.

KAYNAKLAR

1. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. DEUHYÖ ED 2011; 4(1):12-18.
2. Durmuş S, Günay O. Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. Erciyes Tıp Dergisi 2007; 29(2):139-146.
3. Duxbury ML, Armstrong GD, Drew DJ, Henli SJ. Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care unit. Nursing Research 1984; 33(2):97-101.
4. Aksu G, Acuner AM, Tabak RS. Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası 2002; 55(4):271-282.
5. Lu H, While AE, Barribal KL. Job satisfaction among nurses: A literature review. Int J Nurs Stud 2005; 42(2):211-227.
6. Karaöz S. Cerrahi hemşireliği ve etik. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2000; 4(1):1-8.
7. Karabulut N, Çetinkaya F. Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin hasta bakımında karşılaştıkları güçlükler ve motivasyon düzeyleri. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi 2011; 14(1):14-23.
8. Voltan Acar N. Yeniden terapötik iletişim ve kişilerarası ilişkiler. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2008.
9. Nagy S. Comparison of the effects of patients' pain on nurses working in burns and neonatal intensive care units. Journal of Advanced Nursing 1998; 27(2):335-340.
10. İpek H. Bir Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum ve denetim odakları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Programı Bilim Uzmanlığı Tezi, Yüksek Lisans Tezi. Ankara: 2003.
11. <http://www.turkhemsirelerderneği.org.tr/hemsirelik-meslegi-etigi/ıcn.aspx> (Erişim tarihi: 21.11.2012).
12. Alimoğlu MK, Dönmez L. Daylight exposure and the other predictors of burnout among nurses in a University Hospital. Int J Nurs Stud 2005; 42(5):549-555.
13. Kacel B, Millar M, Norris D. Measurement of nurse practitioner job satisfaction in a Midwestern state. Journal of the American Academy of Nurse Practitioners 2005; 17(1): 27-32.
14. ANA RN job satisfaction survey of 76,000 nurses probes elements of job satisfaction, 2005. <http://www.nursingworld.org/FunctionalMenuCategories/MediaResources/PressReleases/2005/pr04018524.aspx> (Erişim 18.07.2013).
15. Piyal B, Çelen Ü, Şahin N ve Piyal B. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışanların iş doyumunu. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası 2000; 53(4):241-250.
16. Piyal YB, Piyal B, Çelen Ü. Sağlık çalışanlarının iş doyumunu farklılıklarının hastaneler ve meslekler temelinde çözülmesi. Ulusal Hastane Yönetimi Sempozyum Kitabı, 28-29 Eylül 2000, sözlü bildiri. Ankara, A.Ü. Sağlık Eğitim Fakültesi Yayını; 2000.
17. Çelen Ü, Piyal B, Karaodul G, Demir M. Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde çalışanların iş doyumunu. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2004; 7(3):295-318.
18. Piyal YB, Piyal B, Çelen Ü. Sosyal Sigortalar Kurumu Ankara Eğitim Hastanesinde çalışanların iş doyumunu etkileyen etmenler. Kriz Dergisi 2002; 10(1):45-46.
19. Ankan F. Diyaliz hemşirelerinin işe bağlı stres, tükenmişlik ve doyum düzeylerinin incelenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İç Hastalıklar Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Afyon: 2004.
20. Duyuglu S, Korkmaz F. Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2008; 12(2):9-20.19.
21. Liu C, Zhang L, Ye W, Zhu J, Cao J, Lu X, Li F. Job satisfaction and intention to leave: a questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China. Journal of Clinical Nursing 2012; 21(1-2):255-263.
22. Derin N. Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: 2007.
23. Söylemez D, Sur H, Cebeci D. Hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili bir meta-analiz çalışması. Hastane Yönetimi Dergisi 2005; Nisan- Mayıs-Haziran: 34-41.
24. Claudio GC. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. Journal of Nursing Management 2007; 15(3):303-312.
25. Kuzulugil Ş. Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 2012; 41(1):129-141.
26. Yıldız N, Yolsal N, Ay P, Kıyan A. İstanbul Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerde iş doyumunu. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası 2003; 66(1):34-41.
27. Gider Ö. Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. Yönetim Dergisi. 2010; 21(65):81-105.
28. Bener S. Hemşirelerin mesleki doyum ve genel ruhsal sağlığı araştırması. Hacettepe Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Programı Bilim Uzmanlığı Tezi. Ankara: 1999.
29. Pişkin A. Malatya Turgut Özal Tıp Merkezinde çalışan sağlık, idari, teknik ve yardımcı hizmetler sınıfındaki personelin iş doyumunu. İnönü Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Malatya: 2001.
30. Gölbaşı Z, Kellici M, Doğan S. Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. Int J Nurs Stud 2008; 45(12):1800- 1806.
31. Aydın R, Kutlu Y. Hemşirelerde iş doyum ve kişilerarası çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2001; 5(2):37-45.

32. Karlıdağ R, Ünal S, Yoloğlu S. Hekimlerde iş doymu ve tükenmişlik düzeyi. Türk Psikiyatri Dergisi 2000; 11(1):49-57.
33. Saygun M, Çakmak A, Köse K. Kırıkkale İlinde üç farklı hastanede çalışan hekimlerin iş doymu. Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi 2004; 24(3):219-229.
34. Vural H, Ofraz F. Ameliyathane hemşirelerinin anksiyete düzeylerinin incelenmesi, poster bildiri. I. Ulusal Ameliyathane Hemşireliği Kongresi Bildiri Kitabı, İzmir: 26-27 Eylül 1996; 129-134.
35. Ebrinç S, Açikel C, Başoğlu C Çetin M, Çeliköz B. Yanık merkezi hemşirelerinin anksiyete, depresyon, iş doymu, tükenme ve stresle başa çıkma. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2002;3:162-168.
36. Bartholomeyczik S, Dieckhoff T, Drerup E, Korff M, Krohwinkel M, Mueller E, et al. Job satisfaction of night nurses in Germany. Int Nurs Rev 1992; 39(1):27-31.
37. Aslan SH, Aslan RO, Kesepara C. Kocaeli'nde bir grup sağlık çalışanında işe bağlı gerginlik, tükenme ve iş doymu. Toplum ve Hekim 1997; 12(82):24-29.
38. Arcak R, Kasımoğlu E. Diyarbakır merkezdeki hastane ve sağlık ocaklarında çalışan hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki rolü ve iş memnuniyetleri. Dicle Tıp Dergisi 2006; 33(1):23-30.
39. Arifoğlu B.K.K.T.C. Hastanelerindeki hemşirelerin iş doymu ve tükenmişlik düzeyleri. I. Uluslararası & VIII Ulusal Hemşirelik Kongresi Kongre Kitabı. Antalya: 2001.