

Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doymu ile D Tipi Kişilik, Yaşam Doymu ve Ruhsal Durum Arasındaki İlişki

Relationship Between Job Satisfaction and D Type Personality, Life Satisfaction, and Mental Condition in Intensive Care Nurses

Mahmut Kılıç^{ORCID}, Güllü Uslukılıç^{ORCID}, Derya Esenkaya^{ORCID}, Ökkeş Hakan Miniksar^{ORCID}

SHYD 2021;8(3):331-343
doi:10.54304/SHYD.2021.05945

Cite as: Kılıç M, Uslukılıç G, Esenkaya D, Miniksar ÖH. Yoğun bakım hemşirelerinde iş doymu ile D tipi kişilik, yaşam doymu ve ruhsal durum arasındaki ilişki. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2021;8(3):331-343.

Öz

Amaç: Bu araştırmanın amacı, yoğun bakım birimlerinde görev yapan hemşirelerde iş doymu ile D tipi kişilik yapısı, yaşam doymu ve ruhsal durum arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Yöntem: Kesitsel türde yapılan bu araştırma, yoğun bakım birimlerinde çalışan hemşireler arasında 2020 yılında yapılmıştır. Araştırmaya 294 hemşire katılmıştır. Veriler, "Minnesota İş Doymu Ölçeği, D tipi Kişilik Ölçeği, Yaşam Doymu Ölçeği- Yetişkin ve Depresyon, Anksiyete ve Stres Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde, bağımsız gruplarda t testi, Anova testi, korelasyon ve çok değişkenli lineer regresyon kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan yoğun bakım hemşirelerinin yaşam doymuları orta (56.7) düzeyde olup %53,7'sinin D tipi kişilik olumsuz duygulanım ve %44,2'sinin ise sosyal içe dönük olduğu görülmüştür. Hemşirelerin depresyon, anksiyete ve stres puan ortalamaları toplam puana göre düşük düzeydedir (sırasıyla 5,9/21, 5,0/21 ve 7,8/21). Yoğun bakım hemşirelerinin içsel iş doymuları dışsal iş doymularından daha yüksektir. Çok değişkenli lineer regresyon analizine göre içsel iş doymunu, yaşam doymunun artması ve meslekte çalışma süresinin uzaması olumlu yönde etkilerken, olumsuz yönde ise anksiyete düzeyinin artması etkilemektedir. Dışsal iş doymunu ise olumlu yönde yaşam doymu ve anksiyete düzeyinin artması etkilerken, olumsuz yönde ise depresyon düzeyinin artması önemli bulunmuştur. Toplam iş doymunu olumlu yönde yaşam doymunun artması, olumsuz yönde ise depresyon düzeyinin artması etkilemektedir.

Sonuç: Yoğun bakım hemşirelerinin iş doymunu, temelde yaşam doymu olumlu yönde etkilerken, D tipi kişilik yapısı ve stres arasında önemli bir ilişki saptanmamıştır.

Anahtar Sözcükler: İş doymu, yaşam doymu, D tipi kişilik, depresyon, anksiyete, stres.

Received / Geliş:

22.02.2021

Accepted / Kabul:

25.08.2021

Published Online / Online Yayın:

25.12.2021

Corresponding author /

Sorumlu yazar:

Mahmut Kılıç

Yozgat Bozok Üniversitesi,
Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Ana Bilim
Dalı, Yozgat, Türkiye.

✉ mahmutkiloc@yahoo.com

ORCID: 0000-0002-8921-1597

G. Uslukılıç 0000-0002-8085-7826

Yozgat Bozok Üniversitesi, Sağlık
Uygulama ve Araştırma Merkezi
Hastanesi, Yozgat, Türkiye.

D. Esenkaya 0000-0002-9865-2036

Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık
Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Yozgat,
Türkiye.

Ö. H. Miniksar 0000-0001-5645-7729

Yozgat Bozok Üniversitesi
Tıp Fakültesi Anestezi ve Reanimasyon
Ana Bilim Dalı, Yozgat, Türkiye.

Abstract

Aim: This study aims to determine the relationship between job satisfaction and D-type personality, life satisfaction, and mental state in nurses working in hospital intensive care units.

Method: This cross-sectional study was conducted in 2020 among nurses working in intensive care units of hospitals. 294 nurses participated in the study. The data were collected using the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, Type D personality scale (D14), Personal Wellbeing Index-Adult, and Depression Anxiety and Stress Scale. The independent sample t-test, ANOVA, correlation, and multivariate linear regression were used in the data analysis.

Results: The life satisfaction of the intensive care unit nurses participating in the study was medium (56.7). It was observed that 53.7% of them had a negatively affecting D-type personality, and 44.2% were social introverted. Nurses' mean scores for depression, anxiety, and stress are low compared to the total score (5.9/21, 5.0/21, and 7.8/21, respectively). Intensive care nurses' intrinsic job satisfaction is higher than their extrinsic job satisfaction. According to the multivariate linear regression analysis, while increased life satisfaction and prolonged working time positively affect intrinsic job satisfaction, anxiety negatively affects it. On the other hand, extrinsic job satisfaction was positively affected by increased life satisfaction and anxiety. In contrast, only the increase in depression was found to be significant in the negative effects. Therefore, total job satisfaction is positively affected by increased life satisfaction, while only negatively affected by depression.

Conclusion: While the job satisfaction of intensive care nurses has been positively affected mainly by life satisfaction, no significant relationship was found between job satisfaction and D-type personality and stress.

Keywords: Job satisfaction, personal satisfaction, type dypersonality, depression, anxiety, stress.

Extended Abstract

Introduction: It is very important for individuals who spend most of their daily life at work to be happy, peaceful, and feel good at work. Many factors affect job satisfaction. One of the most influential of these factors is personality structure. Job satisfaction is higher in people with a high desire to live. Job satisfaction varies according to socio-demographic factors. In the literature, no study has examined the job satisfaction of nurses working in intensive care units together with life satisfaction independent of socio-demographic characteristics, D type personality structure with dominant-negative personality traits, stress, depression, and anxiety. Therefore, there is a need for multivariate analysis of factors affecting job satisfaction.

Method: This cross-sectional study was conducted in 2020 with nurses working in hospital intensive care units. 294 nurses participated in the study. The research population consists of nurses working in intensive care units (ICU) at the university hospital and city hospital located in the city centre of Yozgat and the Intensive Care Nurses Association members. The data were collected using the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, Type D personality scale (D14), Personal Wellbeing Index-Adult, and Depression Anxiety and Stress Scale. The independent sample t-test, ANOVA, correlation, and multivariate linear regression were used in the data analysis.

Results: Of the ICUs nurses participating in the research, 60.2% were women, 58.5% were in the 20-29 age group, 47.6% were married, 68.4% had at least a bachelor's degree, 42.9% have worked in the profession, and 66.3% of them have worked in intensive care for less than 5 years. The mean age, amount of time working in the profession, and the amount of time working in the ICU of the research group were 29.25±6.24, 7.18±6.14, and 4.73±4.45 (years), respectively. The mean life satisfaction scale score of the ICU nurses was 56.7±12.93, the mean D-type personality subscale negative affect score was 10.4±7.01, and the mean social introversion score was 9.6±5.57. The mean scores of depression, anxiety, and stress scales are 18.7±10.51, 5.9±4.44, 5.0±3.78, and 7.8±3.91, respectively.

The life satisfaction of the ICU nurses participating in the study was medium (56.7). It was observed that 53.7% of them had a negatively affecting D-type personality, and 44.2% were social introverted. Nurses' mean scores for depression, anxiety, and stress are low compared to the total score (5.9/21, 5.0/21, and 7.8/21, respectively). Intensive care nurses' intrinsic job satisfaction is higher than their extrinsic job satisfaction. According to the multivariate linear regression analysis, while increased life satisfaction and prolonged working time positively affect intrinsic job satisfaction, anxiety negatively affects it. On the other hand, extrinsic job satisfaction was positively affected by increased life satisfaction and anxiety. In contrast, only the increase in depression was found to be significant in the negative effects. Therefore, total job satisfaction is positively affected by increased life satisfaction, while only negatively affected by depression.

Conclusion: The life satisfaction of the ICU nurses participating in the research is moderate, and the frequency of negative affect of type D personality is higher than social introversion. Nurses' depression, anxiety, and stress levels are low. No significant relationship was found between job satisfaction of ICU nurses and socio-demographic characteristics such as age, gender, education level, family income level, type D personality structure, and stress.

Internal job satisfaction of ICU nurses is higher than external job satisfaction. Internal job satisfaction, increase in life satisfaction, and prolongation of time spent working in the profession are affected positively, while increased anxiety affects them negatively. Increasing life satisfaction and anxiety affect external job satisfaction positively, while depression affects it negatively. Furthermore, while the increase in life satisfaction affects total job satisfaction positively, depression affects it negatively.

Giriş

İş yaşamı, insanlar için en önemli alanlardan biridir. Günlük yaşamının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçiren bireylerin işinde mutlu, huzurlu olması ve kendini iyi hissetmesi çok önemlidir. Çalışan bireyin işini ve kendisini değerlendirmesi ile elde ettiği olumlu ruhsal durum iş doyumu olarak tanımlanmaktadır (Çimen ve Şahin, 2000). İş doyumunu etkileyen birçok etmen bulunmakta olup bunlardan en etkili olduğu düşünülenlerden biri de kişilik yapısıdır. Başarı, takdir edilme ve yaşama isteği yüksek olan kişilerde iş doyumu daha yüksektir (Alçıkaya, 1999). İş doyumunu sadece iş ile ilgili iken yaşam doyumu yaşamının bütün boyutlarını kapsamaktadır. Yaşam doyumu kişiden kişiye ve algılama durumuna göre değişmektedir. Yaşam doyumu kişinin bir bütün olarak yaşam kalitesini değerlendirmesi sonucu elde ettiği artı değer olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Yaşamının büyük bir kısmını çalışarak geçiren bir insanın yaşam doyumunu iş yaşamından ayrı değerlendirmek olanaklı olmayacaktır. Bundan dolayı iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında etkileşim olduğu görülmektedir (Keser, 2005). Yaşam doyumunu etkileyen etmenler arasında olumlu bireysel kimlik gelmektedir (Baykoçak, 2002). İnsanları ayırt etmek için en çok fiziksel farklılıklar gözetilse de aslında içinde barındırdıkları kişilik yapıları daha ayırt edici bir özelliğe sahip olmaktadır. Kişilik yapısının insan davranışları üzerinde de önemli bir rolünün olduğu söylenebilir (Horzum, Ayas, Padır, 2017; Uğur, 2011). Kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde genetik özelliklerin yanı sıra aile ve sosyal çevrenin rolü olduğu bilinmektedir (Erkuş ve Tabak, 2009). Tanımlanan beş tip kişilik bulunmakta ve bunlar; deneyime açık, vicdanlı, dışa dönük, uyumlu ve nevroitik şeklinde ele alınmaktadır. Bunlardan biri yakın zamanda tanımlanan olumsuz duygulanım ve sosyal içe çöküklük ile belirtilen D tipi kişilik yapısıdır. D tipi kişilik öfke, depresyon, kaygı, düşmanlık, karamsarlık gibi olumsuz duyguların yoğun yaşandığı davranışsal bir yaklaşımdır (Mols ve Denollet, 2010; Pedersen ve Denollet, 2003). D tipi kişilik yapısının depresif, ansiyete ve kronik stres ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Kim's, 2017; Lambertus, Herrmann-Lingen, Fritzsche, Hamacher, Hellmich ve Jünger, 2018; Starrenburg, Kraaier, Pedersen, Van Hout, Scholten ve Van Der Palen, 2013). Yoğun bakım üniteleri karmaşık hastaların izlendiği ve yüksek teknolojinin kullanıldığı sürekli değişikliğe açık acil durum beklentisi ile hastaların ani olarak genel sağlık durumlarında değişikliklerin olabileceği oldukça stresli bir ortamdır (Preto ve Pedrão, 2009). Hastalar ile sürekli aynı ortamda çalışan hemşireler çalışma ortamındaki olumsuzluktan çok fazla etkilenmektedirler. Yoğun bakım hemşireleri ölüm ile yaşam arasında kalan, açıcı çeken, terminal dönemde vb. hastalara bakım veren, zor çalışma koşulları, görev belirsizliği gibi birçok sorun ile karşılaşmaktadır (Lambrou, Merkouris, Middleton ve Papastavrou, 2014). İş yeri ortamındaki bu tür olumsuz koşullar yoğun bakım hemşirelerinin stres, depresyon ve ansiyete düzeyini artırmaktadır Yapılan bir çalışmada, stres düzeyi yüksek olan yoğun bakım hemşirelerinin depresyon ve ansiyete düzeylerinin klinik hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Karanikola, Giannakopoulou, Mpouzika, Kaite, Tsiaousis ve Papatthanassoglou, 2015). Ansiyete ve depresyon görülme sıklığı, yöneticilerin yaklaşımı, hemşirelerin fiziksel iyi oluşları, ekip içi ilişkiler, görev tanımı, iş yükü ve kişilik özelliklerine göre değişiklik göstermektedir. Yapılan çalışmalarda, yoğun bakım hemşirelerinde psikolojik sorunların daha yüksek oranda olduğu saptanmıştır (de Boer, Rikxoort, Bakker ve Smit, 2014; Karanikola ve ark., 2015).

İş doyumu, sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklar göstermektedir. Bilimsel yazında, yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyumu ile sosyo-demografik özelliklerden bağımsız olarak yaşam doyumunu, olumsuz kişilik özellikleri baskın olan D tipi kişilik yapısı, stres, depresyon ve ansiyete durumlarının birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, iş doyumunu etkileyen etmenlerin çok değişkenli analizine gereksinim bulunmaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Tipi: Kesitsel türdeki araştırma, yoğun bakım birimlerinde görev yapan hemşirelerde iş doyumunu ile D tipi kişilik yapısı, yaşam doyumunu ve ruhsal durum arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Hipotezi: Yoğun bakım birimlerinde görev yapan hemşirelerin yaşam doyumunu iş doyumunu olumlu yönde, D tipi kişilik yapısı ve ruhsal durumu olumsuz yönde etkilemektedir.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri: Araştırma, Yozgat ilinde bulunan üniversite hastanesi, şehir hastanesi ve Yoğun Bakım Hemşireler Derneği üyeleri ile 2020 yılı Nisan-Mayıs aylarında yapılmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini, Yozgat il merkezinde bulunan üniversite hastanesi ve şehir hastanesi yoğun bakım birimlerinde çalışan hemşireler ile Yoğun Bakım Hemşireler Derneği üyeleri oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimi yapılmamış ve çalışmaya katılmayı kabul eden, yoğun bakımında çalışan 80 hemşire ile 214 dernek üyesi hemşire olmak üzere toplam 294 hemşire örnekleme alınmıştır. Örneklemenin evreni temsil etme gücü G-power programı ile hesaplanmıştır. Güç analizi, linear multiple regresyon, R^2 effect size= 0,25, $\alpha=0,05$, belirteç sayısı=5 alındığında power $(1-\beta)=0,95$ gücünde minimum örneklem büyüklüğü $n=85$ olarak hesaplanmıştır.

Veri Toplama Araçları: Araştırmada; sosyo-demografik özellikleri içeren anket formu, "Minnesota İş Doyumu Ölçeği, D tipi kişilik ölçeği (D14), Yaşam Doyumu Ölçeği- Yetişkin ve DASS21 Ölçeği" kullanılmıştır.

Sosyo-demografik Anket Formu: Katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, ailenin aylık geliri, çalışma şekli, çalışma durumu, eğitim düzeyi, sağlığa zararlı alışkanlıkları, meslekte çalışma yılı, yoğun bakımda çalışma süresi ve haftalık çalışma süresi hakkında bilgi edinmeye yönelik 11 sorudan oluşmaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ): The Minnesota Satisfaction Questionnaire 20 maddelik kısa formu Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş ve Spector (1985) tarafından "The Job Satisfaction Survey" olarak uyarlanmıştır. Ölçeğin 1985 yılında Baycan tarafından Türkçeye uyarlanması yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach alpha değeri ,77'dir. 20 sorudan oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir (Baycan, 1985). Ölçekten en yüksek 100 puan, en düşük ise 20 puan alınmaktadır. Puanın 20'ye yaklaşması doyum düzeyindeki düşüklüğü, 100'e yaklaşması ise doyum düzeyinin yüksekliğini göstermektedir. Ölçekten genel doyum, içsel ve dışsal doyum puanları elde edilmektedir. Ölçek toplam ve alt boyut puanlarını karşılaştırmak için her bir puan türü madde sayısına bölünerek madde ortalaması alınmaktadır. İçsel doyum; başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme /terfi ve görev değişikliği gibi doyumunu belirlemeye yönelik sorulardır. Dışsal doyum; kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. (Aksayan, 1990, Kahraman, 2011). Bu çalışmada MİDÖ iç tutarlılık Cronbach alfa değeri içsel doyum için ,87, dışsal doyum için ,85 olarak yeterli düzeyde bulunmuştur.

D Tipi Kişilik Ölçeği (D14): Ölçek ilk olarak Denollet (2005) tarafından geliştirilmiş, Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Öncü and Köksoy Vayisoğlu (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin özgün formunda olduğu gibi 'olumsuz duygulanım' ve 'sosyal içe dönüklük' olarak iki alt boyut bulunmaktadır. Ölçekte toplam 14 soru bulunmaktadır. Bu ölçekte birinci ve üçüncü sorular ters kodlanmalıdır. Alt ölçekler 0-28 arasında değer alabilmektedir. Hesaplama yapılırken toplam puana bakılmamakta, alt boyutlardan alınan puanlar ayrı ayrı toplanıp kesme puanlarına göre sonuçlandırılmaktadır. Sosyal içe dönüklük ve olumsuz duygulanım için kesme puanı ≥ 10 olarak bildirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık Cronbach alfa değeri olumsuz duygulanım için ,82, sosyal içe dönüklük için ,81 bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık Cronbach alfa değeri olumsuz duygulanım için ,88, sosyal içe dönüklük için ,76 olarak yeterli düzeyde bulunmuştur.

Depresyon-Anksiyete-Stres Skalası (DASS21): Ölçek, Lovibond ve Lovibond (1995) tarafından geliştirilmiş, Sarıçam (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 21 madde ve üç alt boyutu olan depresyon, anksiyete ve stres düzeylerini ölçen yedişer sorudan oluşmaktadır. Son bir haftadaki depresyon, anksiyete ve stresi düzeylerini belirlemeye yönelik (0) hiçbir zaman ile (3) her zaman arasında dörtlü puanlamaya göre değerlendirilmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, depresyon alt ölçeği için ,87, anksiyete için ,85 ve stres için ,81 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada DASS21 ölçeğinin iç tutarlılık Cronbach alfa katsayısı, depresyon alt ölçeği için ,85, anksiyete için ,80 ve stres için ,77 olarak yeterli düzeyde bulunmuştur.

Yaşam Doyum Ölçeği-Yetişkin (YDÖ-Y) Formu: YDÖ-Y (Personal wellbeing index-adult (PWI-A)) formu, ölçmeyi hedeflediği sekiz yaşam alanından her biri tek bir soru üzerinden toplam sekiz soru ile ölçülmektedir. Ters kodlu madde bulunmayan 11'li Likert tipi (Hiç memnun değilim-0, Karasızım-5, Tamamen memnunum-10) ölçekten alınabilecek en düşük puan 0, en yüksek puan 80'dir. YDO-Y formunun ölçümlendiği yaşam alanları; yaşam standardı, kişisel sağlık, yaşamda başarı, kişisel ilişkiler, kişisel güvenlik, toplumsal bağ/aidiyet, gelecekte emin olma ve maneviyat/din olarak sıralanmaktadır. YDÖ-Y formu, Cummins'in önderliğinde Uluslararası İyi Oluş Grubu (International Wellbeing Group) tarafından ölçeğin yetişkin formu geliştirilmiştir (International Wellbeing Group, 2006; Lau ve Cummins, 2005). Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması 2011 yılında Şimşek tarafından yapılmış, Türkçe şeklinin Cronbach alpha katsayısı ,87'dir (Şimşek, 2011). Bu çalışmada ölçek Cronbach alpha katsayısı ,90 bulunmuştur.

Verilerin Toplanması: Çalışmanın anket formları Yoğun Bakım Hemşireler Derneği üyeleri WhatsApps grubunda paylaşılmış ve anketi dolduranların anket formlarını e-mail ile göndermeleri istenmiştir. Hastanelerin yoğun bakım biriminde çalışan hemşirelere ise anket formları elden dağıtılmış ve formları doldurmaları istenmiştir.

Verilerin Analizi: Araştırmadan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Windows v25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. MİDÖ puanının normal dağılışa uygunluğu Shapiro-Wilk testi ile histogramı değerlendirilmiş ve normal dağıldığı görülmüştür. Yüzdeler için ki-kare testi, aritmetik ortalamalar için t testi ve ANOVA testi yapılmıştır. Ölçek skorları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile test edilmiş ve önemli bulunanlar çok değişkenli lineer regresyon ile analiz edilmiştir. İş doyumunu etkilemesi düşünülen, demografik özellikler, D tipi kişilik yapısı ölçeği, YDÖ-Y ölçeği ve DASS21 alt ölçeği puanları regresyon analizi ile incelenmiştir. Ayrıca iş doyumunu alt ölçeği olan içsel doyum ve dışsal doyum ayrı ayrı lineer regresyon backward modeli ile analiz edilmiştir. Analize cinsiyet, evlilik durumu, çalışma şekli kukla değişken (dummy variables) olarak alınmıştır. Analizde önemli bulunan değişkenler tablolarda gösterilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmanın etik kurul izni bir kamu üniversitesinin klinik araştırmalar etik kurulundan (25.03.2020 tarih ve 2020-03-58 sayılı onay) alınmış, ayrıca hastanelerden kurum izni alınmıştır. Araştırmanın tüm aşamaları Helsinki Deklarasyonu'na uygun olarak yürütülmüştür.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırma örnekleme sınırlı olup genellenemez.

Bulgular

Tablo 1. Sosyo-demografik özelliklere göre iş doyum ölçeği ve alt ölçek ortalamaları (N: 294)

Yaş grupları			İçsel doyum		Dışsal doyum		MIDO toplam	
	Sayı	%	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS
20-24	67	22,8	3,5	(0,55)	2,8	(0,80)	3,3	(0,57)
25-29	105	35,7	3,3	(0,75)	2,6	(0,87)	3,0	(0,72)
30-34	67	22,8	3,5	(0,78)	2,7	(0,90)	3,2	(0,76)
≥ 35	55	18,7	3,6	(0,81)	2,8	(0,82)	3,3	(0,75)
Cinsiyet			F=3,15	P=0,026	F=1,44	P=0,232	F=2,77	P=0,042
Kadın	177	60,2	3,5	(0,74)	2,7	(0,78)	3,2	(0,68)
Erkek	117	39,8	3,4	(0,74)	2,7	(0,95)	3,2	(0,75)
Evlilik durumu			t=0,27	P=0,787	t=0,14	P=0,887	t=1,00	P=0,920
Evli	140	47,6	3,5	(0,78)	2,8	(0,83)	3,2	(0,74)
Bekar	154	52,4	3,4	(0,69)	2,6	(0,86)	3,1	(0,67)
Öğrenim durumu			t=1,34	P=0,183	t=2,21	P=0,028	t=1,89	P=0,059
Lise	52	17,7	3,7	(0,50)	2,8	(0,88)	3,3	(0,55)
Ön lisans	41	13,9	3,4	(0,95)	2,6	(0,99)	3,1	(0,91)
Lisans	164	55,8	3,4	(0,73)	2,7	(0,84)	3,1	(0,70)
Lisansüstü	37	12,6	3,6	(0,74)	2,9	(0,66)	3,3	(0,66)
Ailenin toplam aylık geliri (TL)			F=10,51	P=0,027	F=1,01	P=0,389	F=2,35	P=0,073
3.000-5.000	123	41,8	3,4	(0,75)	2,7	(0,88)	3,1	(0,72)
5.001-7.000	87	29,6	3,5	(0,74)	2,8	(0,81)	3,2	(0,70)
7.001-10.000	54	18,4	3,6	(0,64)	2,9	(0,81)	3,3	(0,65)
≥ 10.001	30	10,2	3,3	(0,82)	2,6	(0,94)	3,0	(0,79)
Çalışma şekli			F=1,16	P=0,325	F=1,12	P=0,341	F=1,39	P=0,246
Normal	67	22,8	3,7	(0,72)	2,9	(0,77)	3,4	(0,68)
Vardiyalı	227	77,2	3,4	(0,73)	2,7	(0,87)	3,1	(0,71)
Meslekte çalışma süresi (Yıl)			t=3,04	P=0,003	t=2,31	P=0,021	t=3,01	P=0,003
< 5	126	42,9	3,4	(0,67)	2,8	(0,82)	3,2	(0,66)
5 - <10	93	31,6	3,4	(0,74)	2,5	(0,83)	3,1	(0,70)
≥ 10	75	25,5	3,6	(0,84)	2,8	(0,90)	3,3	(0,79)
Yoğun bakımda çalışma süresi (Yıl)			F=1,24	P=0,290	F=4,04	P=0,019	F=1,97	P=0,141
< 2	77	26,2	3,4	(0,71)	2,8	(0,76)	3,2	(0,67)
2- <5	118	40,1	3,4	(0,71)	2,7	(0,89)	3,2	(0,72)
5- <10	60	20,4	3,4	(0,78)	2,5	(0,89)	3,1	(0,73)
≥ 10	39	13,3	3,7	(0,77)	2,9	(0,81)	3,4	(0,71)
			F=1,96	P=0,121	F=1,66	P=0,176	F=1,47	P=0,223
Toplam	294	100,0	3,46	(0,74)	2,73	(0,85)	3,17	(0,71)

F: Anova, t: bağımsız t testi, MIDO: Minnesota İş Doyum Ölçeği, X: Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma

Araştırmaya katılan yoğun bakım hemşirelerinin %60,2'si kadın, %58,5'i 20-29 yaş grubunda, %47,6'sı evli, %68,4'ü en az lisans mezunu, %41,8'nin aile aylık geliri 3000-5000 TL, %42,9'unun meslekte çalışma süresi ve %66,3'ünün yoğun bakımda çalışma süresi 5 yıldan az belirlenmiştir (Tablo 1). Araştırma grubunun yaş, meslekte çalışma süresi ve yoğun bakımda çalışma süresi ortalaması sırasıyla 29,25±6,24, 7,18±6,14 ve 4,73±4,45'dir.

Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyumunu ölçen MIDÖ madde ortalaması 3,17±0,71 olup, içsel doyum alt ölçeği madde ortalaması (3,46±0,74) dışsal doyum madde ortalamasından (2,73±0,85) daha yüksektir. Tek değişkenli istatistik testlerine göre içsel doyum madde ortalaması 25-29 yaş grubu 35 ve üzeri yaş grubuna, öğrenim düzeyine ve çalışma şekline göre, dışsal doyum ise evlilik durumuna, çalışma şekline ve meslekte çalışma süresine göre istatistiksel olarak farklı bulunmuştur (Tablo 1).

Tablo 2. Sosyo-demografik özelliklere göre YDÖ-Y, D14 ve DASS21 ölçüklerinin aritmetik ortalama ve standart sapması (N: 295)

	YDÖ-Y		D14-Olumsuz duygulanım		D14-Sosyal içe dönük		DASS21-Depresyon		DASS21-Anksiyete		DASS21-Stres		DASS21-toplam	
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS
Cinsiyet	57,1	(12,34)	11,1	(6,90)	9,7	(5,34)	6,2	(4,36)	5,3	(3,86)	8,0	(3,83)	19,4	(10,57)
Erkek	56,2	(13,81)	9,5	(7,09)	9,6	(5,94)	5,6	(4,56)	4,6	(3,62)	7,6	(4,04)	17,7	(10,38)
Evlilik durumu	59,0	(12,12)	9,2	(6,57)	8,8	(5,06)	5,0	(4,00)	4,5	(3,67)	7,1	(3,48)	16,7	(9,66)
Bekar	54,7	(13,35)	11,5	(7,25)	10,4	(5,92)	6,7	(4,68)	5,4	(3,83)	8,4	(4,18)	20,6	(10,92)
Öğrenim durumu	57,1	(12,47)	13,2	(7,27)	10,6	(5,77)	7,5	(4,56)	6,0	(4,46)	8,8	(3,75)	22,3	(10,85)
Ön lisans	56,1	(14,01)	11,5	(6,87)	9,2	(6,09)	5,7	(4,27)	4,4	(3,02)	7,2	(4,35)	17,3	(9,71)
Lisans	56,5	(12,43)	9,3	(6,84)	9,8	(5,34)	5,8	(4,41)	4,9	(3,67)	7,6	(3,94)	18,2	(10,67)
Lisansüstü	57,6	(14,87)	10,4	(6,57)	8,2	(5,67)	4,7	(4,16)	4,7	(3,87)	8,1	(3,36)	17,4	(9,37)
Ailenin toplam aylık geliri (TL)	56,4	(13,06)	10,2	(7,09)	9,7	(6,18)	5,6	(4,63)	4,7	(3,73)	7,7	(4,14)	17,9	(10,70)
5.001-7.000	56,4	(13,19)	11,5	(7,09)	10,2	(5,34)	6,1	(4,52)	5,0	(3,88)	8,4	(3,68)	19,5	(10,34)
7.001-10.000	59,5	(11,17)	9,4	(7,07)	8,2	(4,82)	6,4	(4,51)	5,4	(3,79)	7,8	(3,91)	19,6	(11,24)
≥10.001	54,2	(14,32)	10,1	(6,26)	10,0	(4,64)	6,0	(3,25)	5,5	(3,72)	6,7	(3,48)	18,2	(8,96)
Çalışma şekli	62,0	(10,48)	8,7	(6,46)	8,4	(5,27)	3,7	(3,10)	3,9	(3,18)	7,5	(3,27)	15,0	(7,74)
Vardiyalı	55,2	(13,19)	10,9	(7,10)	10,0	(5,62)	6,6	(4,56)	5,3	(3,88)	7,9	(4,09)	19,8	(10,97)
Meslekte çalışma süresi (Yıl)	56,6	(12,56)	11,2	(7,27)	10,5	(5,83)	6,6	(4,86)	5,6	(3,90)	8,2	(4,01)	20,4	(11,08)
5 - <10	55,9	(13,61)	10,1	(6,84)	9,7	(5,91)	5,7	(4,16)	4,4	(3,47)	7,6	(4,13)	17,7	(10,27)
≥ 10	57,9	(12,77)	9,5	(6,73)	8,1	(4,27)	5,1	(3,90)	4,7	(3,84)	7,4	(3,42)	17,2	(9,49)
Yoğun bakımda çalışma süresi (Yıl)	56,0	(12,40)	11,0	(7,58)	10,0	(4,94)	6,8	(4,56)	5,5	(3,56)	7,8	(4,11)	20,1	(10,70)
2- <5	57,5	(13,36)	10,7	(6,95)	10,6	(6,14)	5,8	(4,63)	5,1	(3,95)	8,0	(4,08)	19,0	(11,08)
5- <10	55,9	(14,07)	9,5	(6,07)	8,0	(5,25)	5,9	(4,06)	4,5	(3,93)	7,1	(3,76)	17,6	(10,28)
≥ 10	57,2	(10,97)	10,1	(7,48)	8,5	(4,80)	4,5	(3,90)	4,3	(3,36)	8,2	(3,17)	17,1	(8,46)
Toplam	56,7	(12,93)	10,4	(7,01)	9,6	(5,57)	5,9	(4,44)	5,0	(3,78)	7,8	(3,91)	18,7	(10,51)

D14: D Tipi Kişilik Ölçeği, YDÖ-Y: Yaşam Doyum Ölçeği-Yetişkin, DASS21: Depresyon-Anksiyete-Stres Skalası, X: Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma

Araştırmaya katılan yoğun bakım hemşirelerinin yaşam doyum ölçeği puan ortalaması 56,7±12,93, D-tipi kişilik alt ölçeği olumsuz duygulanma puan ortalaması 10,4±7,01 ve sosyal içe dönüklük puan ortalaması 9,6±5,57, DASS21 ve alt ölçeklerden depresyon, anksiyete ve stres ölçeği puan ortalamaları sırasıyla 18,7±10,51, 5,9±4,44, 5,0±3,78 ve 7,8±3,91 bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 3. Ordinal ve sürekliliği değişkenler arasındaki korelasyon

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Yaş	1												
2.Öğrenim düzeyi	0,328**	1											
3.Aile aylık geliri	0,262**	0,228**	1										
4.Meslekte çalışma süresi (Yıl)	0,863**	0,083	0,260**	1									
5.Yoğun bakımda çalışma süresi (Yıl)	0,728**	0,053	0,197**	0,796**	1								
6.Haftalık çalışma süresi (saat)	-0,057	-0,047	0,092	-0,036	-0,016	1							
7.D14-Olumsuz duyulanım	-0,161**	-0,174**	-0,025	-0,099	-0,096	-0,016	1						
8.D14-Sosyal içe dönük	-0,225**	-0,088	-0,042	-0,187**	-0,154**	0,015	0,527**	1					
9.YDÖ-Y	0,069	0,006	0,012	0,048	0,027	-0,053	-0,387**	-0,253**	1				
10.DASS21-Depresyon	-0,184**	-0,172**	0,051	-0,128*	-0,151**	0,093	0,559**	0,303**	-0,360**	1			
11.DASS21-Anksiyete	-0,118*	-0,085	0,083	-0,096	-0,111	0,144*	0,426**	0,267**	-0,202**	0,741**	1		
12.DASS21-Stres	-0,037	-0,070	-0,043	-0,030	0,034	0,080	0,500**	0,178**	-0,280**	0,591**	0,531**	1	
13.MIDÖ-İşsel doyum	0,115*	-0,067	0,029	0,144*	0,138*	-0,058	-0,121*	-0,166**	0,382**	-0,270**	-0,227**	-0,100	1
14.MIDÖ-Dışsal doyum	0,047	-0,004	0,018	0,045	0,017	-0,094	-0,194**	-0,094	0,335**	-0,253**	-0,074	-0,163**	0,634**

* Korelasyon önemlilik düzeyi p<0,05, ** Korelasyon önemlilik düzeyi p<0,01.

D14: D Tipi Kişilik Ölçeği, MIDÖ: Minnesota İş Doyum Ölçeği, YDÖ-Y: Yaşam Doyum Ölçeği-Yetişkin, DASS21: Depresyon-Anksiyete-Stres Skalası

Tablo 4. İş doyumu ve alt boyutu etkileyen etmenlerin lineer regresyon ile analizi

MIDÖ	Katsayı		B %95 Güven Aralığı		Standardize katsayı	t	p
	B	Alt sınır	Üst sınır	β			
İşsel iş doyumu R²=0,185							
(Constant)	28,772	22,774	34,770			9,442	<0,001
Meslekte çalışma süresi (Yıl)	0,169	0,017	0,320	0,117		2,195	0,029
YDÖ-Y	0,251	0,176	0,325	0,366		6,638	<0,001
Anksiyete	-0,488	-0,778	-0,198	-0,208		-3,312	0,001
Dışsal iş doyumu R²=0,144							
(Constant)	14,915	10,940	18,890			7,386	<0,001
YDÖ-Y	0,139	0,079	0,200	0,264		4,537	<0,001
Depresyon	-0,485	-0,741	-0,228	-0,316		-3,718	<0,001
Anksiyete	0,385	0,097	0,672	0,213		2,634	0,009
Toplam iş doyumu R²=0,178							
(Constant)	45,397	37,286	53,508			11,016	<0,001
YDÖ-Y	0,372	0,248	0,495	0,339		5,968	<0,001
Depresyon	-0,536	-0,893	-0,179	-0,168		-2,953	0,003

Bağımsız değişkenler: Yaş, Öğrenim düzeyi, Ailenin toplam aylık geliri, Meslekte çalışma süresi (Yıl), Yoğun bakımda çalışma süresi (Yıl), Haftalık Çalışma Süresi (saat), Olumsuz duyulanım, Sosyal içe dönük, YDÖ-Y (Yaşam Doyum Ölçeği-Yetişkin), Depresyon, Anksiyete, Stres, Kukla değişken (dummy variables); Cinsiyet=Erkek, Evlilik=Bekar, Çalışma şekli=Vardiyalı, Tamam zamanlı=Var
MIDÖ: Minnesota İş Doyum Ölçeği

İş doyum ölçeği içsel doyum puanı ile yaş ($r=0,115$), meslekte çalışma süresi ($r=0,144$), yoğun bakımda çalışma süresi ($r=0,138$), yaşam doyumunu ($r=0,382$) arasında olumlu yönde, D-tipi kişilik olumsuz duygulanım alt boyutu ($r=-0,121$) ve sosyal içe dönüklük ($r=-0,166$), DASS21 alt ölçeklerinden depresyon ($r=-0,270$) ve anksiyete ($r=-0,202$) arasında olumsuz yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). İş doyum ölçeği dışsal doyum puanı ile D-tipi kişilik olumsuz duygulanım puanı ($r=0,194$) ve yaşam doyumunu ($r=0,335$) ve içsel doyum ($r=0,634$) arasında olumlu yönde, DASS21 alt ölçeklerinden depresyon ($r=-0,253$) ve stres ($r=-0,163$) arasında olumsuz yönde istatistiksel olarak önemli bir ilişki saptanmıştır (Tablo 3).

Araştırma grubunun D14 ölçeği alt boyutlarından almış oldukları puanlar kesim noktası olan ≥ 10 ve üzerinde alanlar ve almayanlar biçiminde gruplandırıldığında; %53,7'sinde olumsuz duygulanım ve %44,2'sinde ise sosyal içe dönük olduğu görülmüştür.

Çok değişkenli lineer regresyon analizine göre; içsel iş doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörler önem sırasına göre; yaşam doyumunun artması ($\beta=0,366$) ve meslekte çalışma süresinin artması ($\beta=0,117$) iken olumsuz yönde ise sadece anksiyete ($\beta=-0,208$) etkilemektedir. Bu değişkenler, içsel iş doyumundaki değişimin %18,5'ini ($R^2=0,185$) açıklamaktadır. Dışsal iş doyumunu ise olumlu yönde etkileyen faktörler önem sırasına göre yaşam doyumunun artması ($\beta=0,264$) ve anksiyete düzeyinin artması ($\beta=0,213$) iken olumsuz yönde ise sadece depresyon ($\beta=-0,316$) puanının artması önemli bulunmuştur. Önemli bulunan bu değişkenler, dışsal iş doyumundaki değişimin %14,4'ünü ($R^2=0,144$) açıklamaktadır. Toplam iş doyumunu olumlu yönde yaşam doyumunun artması ($\beta=0,339$) etkilerken, olumsuz yönde ise depresyon ($\beta=-0,168$) etkilemektedir. Bu değişkenler, toplam iş doyumundaki değişimin %17,8'ini ($R^2=0,178$) açıklamaktadır (Tablo 4).

Tartışma

Bu çalışmada, yoğun bakım servislerinde görev yapan hemşirelerin iş doyum düzeyi ile yaşam doyumunu, D tipi kişilik yapısı ve ruhsal durumları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Çalışmaya katılan yoğun bakım hemşirelerinin MİDÖ ortalaması 3,17 olup içsel doyum ortalaması (3,46), dışsal doyum ortalamasından (2,73) daha yüksek bulunmuştur (Tablo 1). Ameliyathane ve cerrahi kliniklerde yapılan bir çalışmada, hemşirelerin MİDÖ toplam doyum (3,24) ve içsel doyum (3,33) ortalamaları bu çalışmanın bulgularıyla benzer iken dışsal doyum (3,10) ortalaması daha yüksek bulunmuştur (Durmaz ve Sabuncu, 2019). Yapılan benzer bir çalışmada da aynı şekilde hemşirelerin içsel doyumunu (3,90) dışsal doyumdan (2,95) daha yüksek olup toplam doyum (3,21) bu çalışmayla benzer düzeyde bulunmuştur (Cimete, Gencalp ve Keskin, 2003). Yoğun bakım birimlerinde çalışan hemşirelerin dışsal doyumlarının daha düşük olmasının nedeni, dışsal doyumunu oluşturan kurum politikası ve yönetimi, yöneticilerle olan ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret (ek ödeme) gibi bileşenlerden hemşirelerin daha az memnun olmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmüştür.

Araştırmaya katılan yoğun bakım hemşirelerinin yaşam doyumları (56,7), D-tipi kişilik olumsuz duygulanım (10,4) ve sosyal içe dönüklük (9,6) düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür (Tablo 2). Hemşirelerin %53,7'sinin olumsuz duygulara, %44,2'sinin ise sosyal içe dönük olduğu görülmüştür. Belçika'da hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, hemşirelerin %23-36'sinin D tipi kişilik yapısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Geuens, Braspenning, Van Bogaert ve Franck, 2015). Tekin ve arkadaşlarının sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada, hekim ve hemşirelerin %38,3'ünün D tipi kişilik yapısına sahip olduğu saptanmıştır (Tekin, Karadağ ve Yayla, 2017). Yoğun bakım hemşireleri üzerinde yapılan bir çalışmada, D tipi kişilik yapısında olanların oranı %38,6 bulunmuştur (Cho ve Kang, 2017). Bu çalışmaya katılan hemşirelerde görülen D tipi kişilik yapısı oranı diğer çalışmalarda saptanan orandan daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu durumun nedeni, araştırmanın COVID-19 salgınının dünyada yayılmaya başladığı ve ülkemizde de yeni görülmeye başlandığı bir dönemde yapılmasından kaynaklanmış olabilir. Bilimsel yazın incelemesinde hemşireler üzerinde D tipi kişilik yapısı çalışmaları kısıtlı sayıda olduğundan dolayı tartışma kısıtlı şekilde yapılabilmektedir.

Çalışmada içsel iş doyumunu, yaşam doyumunun artması ve meslekte çalışma süresinin uzaması olumlu yönde etkilerken, anksiyete düzeyinin artması olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Tek değişkenli analizlerde önemli bulunan, D tipi kişilik, depresyon, stres, yaş, öğrenim düzeyi ve vardiyalı çalışma durumu regresyon analizinde istatistiksel olarak önemli bulunmamıştır (Tablo 4). İran'da yoğun bakım hemşireleri üzerinde yapılan çalışmada, bu bulgularla benzer şekilde, iş doyumunu ile medeni durum, eğitim düzeyi ve vardiyalı çalışma durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Yine aynı çalışmada, bu çalışmada önemli bulunmayan kadın cinsiyetinde ve yaşı büyük olanlarda iş doyumunun arttığı belirtilmiştir (Mousazadeh, Yektatalab, Momennasab ve Parvizy, 2018). Aynı şekilde İran'da 2010 yılında yapılan başka bir çalışmada, yaşı büyük olanlarda ve evli olanlarda iş doyumunun daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır (Elnaz, Tahereh,

Faribah ve Ehsan, 2010). Ancak bu iki çalışmada da çok değişkenli regresyon analizleri yapılmadığı için cinsiyet ve yaş faktörü önemli bulunmuş olabilir. Bir çalışmada, daha genç ve daha yüksek eğitilmiş hemşirelerin, daha yaşlı ve daha az eğitilmiş hemşirelere göre işlerinden daha az doyumlu oldukları, iyi eğitilmiş hemşirelerin işlerinden beklentilerinin daha yüksek olduğu ileri sürülmüştür (Fung-kam, 1998). Aynı şekilde eğitimin iş doyumunu arttırdığını destekleyen çalışmalarda bulunmaktadır (Chan, Leong, Luk, Yeung ve Van, 2010; Fung-kam, 1998). Kahraman ve arkadaşlarının yoğun bakım hemşireleri ile yaptığı çalışmada, lisans ve yüksek lisans mezunu hemşirelerde iş doyumunun daha yüksek olduğu bulunmuştur (Kahraman, Engin, Dülgerler ve Öztürk, 2011). Bu çalışmada iş doyumunu ile öğretim düzeyi arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki bulunmamıştır. Öğrenim düzeyine göre içsel iş doyumunu tek değişkenli testte önemli bulunmuş, ancak bu durum çok değişkenli regresyon analizinde önemli bulunmamıştır. Bu durum, hemşirelerin iş doyumunda diğer etmenlerin ve özelliklerinin eğitim düzeyinden daha önemli olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, 1.973 hemşire ile yapılan kesitsel bir çalışmada, hemşirelerin iş doyum düzeyinin yaş grupları, eğitim düzeyleri veya klinik deneyim süresine göre farklılık göstermediği bulunmuştur (Bratt, Broome, Kelber ve Lostocco, 2000). Bilimsel yazında iş doyumunu artıran yaşam doyumunun arttığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Cimete ve ark., 2003; Tekir, Çevik, Arık ve Çetin, 2016). Bu çalışmada, meslekte çalışma süresi arttıkça iş doyumunun arttığı gözlenirken, bu durumun tersine azaldığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Kahraman ve ark., 2011; Yüksel-kaçan, Örsa, ve Köşgeroğlu, 2016). Ayrıca, çalışma süresi ile iş doyumunu arasında bir ilişki olmadığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Çelen, Piyal, Karaodul ve Demir, 2004; Golbasi, Kelleci ve Dogan, 2008).

Hemşirelerin dışsal iş doyumunu olumlu yönde etkileyen etmenlere bakıldığında, en önemli etmenin yaşam doyumunu ve anksiyete düzeyinin artması olduğu, olumsuz yönde ise sadece depresyon düzeyinin artması olduğu görülmüştür. Normal düzeydeki bir anksiyete, insanda yaşama ve başarıma isteğini kamçılayan bir duygudur. Dışsal iş doyumunu oluşturan kurum politikası ve yönetimi, yöneticilerle olan ilişkiler ve çalışma koşulları karşısında başarılı olma isteği hemşirelerde anksiyete düzeyinin artmasına neden olmuş olabilir. Toplam iş doyumunu olumlu yönde yaşam doyumunun artması etkilerken, olumsuz yönde ise depresyon düzeyinin artması olduğu saptanmıştır (Tablo 4). Bilimsel yazında, çalışma saati arttıkça iş doyumunun azaldığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Avcı, 2013; Tambağ, Can, Kahraman ve Şahpolat, 2015). Bu çalışmada, iş doyumunu ile çalışma süresi ve vardiyalı çalışma arasında bir ilişki bulunmamıştır (Tablo 4). Çalışma saatinin yanı sıra vardiyalı çalışmanın iş doyumunu etkilediği ve gündüz vardiyasında çalışanların diğer vardiyada çalışanlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Aydın ve Kutlu, 2001; Ball, Day, Murrells, Dall'Ora, Rafferty, Griffiths ve Maben, 2017; Cimete ve ark., 2003; Kahraman ve ark., 2011).

Sonuç ve Öneriler

Araştırmaya katılan yoğun bakım hemşirelerinin yaşam doyumları orta düzeyde olup D tipi kişilik olumsuz duygulanım görülme sıklığı sosyal içe dönüklükten daha fazladır. Hemşirelerin depresyon, anksiyete ve stres düzeyleri düşük bulunmuştur. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumunu ile yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve aile gelir düzeyi gibi sosyo-demografik özellikleri, D tipi kişilik yapısı ve stres arasında önemli bir ilişki saptanmamıştır. Yoğun bakım hemşirelerinin içsel iş doyumları dışsal iş doyumlarından daha yüksek bulunmuştur. İçsel iş doyumunu, yaşam doyumunun artması ve meslekte çalışma süresinin uzaması olumlu yönde etkilerken, anksiyete düzeyinin artması ise olumsuz yönde etkilemektedir. Dışsal iş doyumunu yaşam doyumunu ve anksiyete düzeyinin artması olumlu yönde, depresyon ise olumsuz yönde etkilemektedir. Toplam iş doyumunu, yaşam doyumunun artması olumlu yönde etkilerken, depresyon ise olumsuz yönde etkilemektedir. Hemşirelerin özellikle dışsal iş doyumunu artırmak için hastane yönetiminin çalışanların beklentilerine ve çalışma koşullarına daha fazla destek olması önerilmektedir.

Etik Kurul Onayı: Etik kurul izni Yozgat Bozok Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 25.03.2020 tarih ve 2020-03-58 sayılı onay ile alınmıştır.

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Çalışmaya katılan hemşirelerden bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Ethics Committee Approval: Approval was obtained from Yozgat Bozok University Clinical Research Ethics Committee (Decision no: 2020-03-58 Date: 25.03.2020).

Conflict of Interest: Not declared.

Funding: None.

Informed Consent: Informed consent was obtained from the nurses participating in the study.

Kaynaklar

- Alçıkaya, Y. (1999). *Toplam kalite yönetimi çerçevesinde hemşirelerde iş tatmin düzeyinin ölçülmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Avcı, S. (2013). *Farklı mesleklerde çalışan kadınların yaşam doyumunu, iş doyumunu, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Aydın, R. & Kutlu, Y. (2001). Hemşirelerde iş doyumunu ve kişilerarası çatışma ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisinin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2), 37-45.
- Ball, J., Day, T., Murrells, T., Dall'Orta, C., Rafferty, A. M., Griffiths, P. & Maben, J. (2017). Cross-sectional examination of the association between shift length and hospital nurses job satisfaction and nurse reported quality measures. *BMC Nursing*, 16(1), 26. <https://doi.org/10.1186/s12912-017-0221-7>
- Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Baykoçak, C. (2002). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve tükenmişlik düzeyleri (Bursa ili uygulaması)* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya, Türkiye.
- Bratt, M. M., Broome, M., Kelber, S. & Lostocco, L. (2000). Influence of stress and nursing leadership on job satisfaction of pediatric intensive care unit nurses. *American Journal of Critical Care*, 9(5), 307-317. <https://doi.org/10.4037/ajcc2000.9.5.307>
- Çelen, Ü., Piyal, B., Karaodul, G. & Demir, M. (2004). Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde çalışanların iş doyumunu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(3), 295-318.
- Chan, M. F., Leong, S. M., Luk, A. L., Yeung, S. M. & Van, I. K. (2010). Exploring the profiles of nurses' job satisfaction in Macau: Results of a cluster analysis. *Journal of Clinical Nursing*, 19(3-4), 470-478. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.02902.x>
- Cho, G.-J. & Kang, J. (2017). Type D personality and post-traumatic stress disorder symptoms among intensive care unit nurses: The mediating effect of resilience. *PLOS ONE*, 12(4), e0175067. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0175067>
- Çimen, M. & Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyumunu düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67.
- Cimete, G., Gencalp, N. S. & Keskin, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 18(2), 151-158. <https://doi.org/10.1097/00001786-200304000-00009>
- De Boer, J., van Rikxoort, S., Bakker, A. B. & Smit, B. J. (2014). Critical incidents among intensive care unit nurses and their need for support: Explorative interviews. *Nursing in Critical Care*, 19(4), 166-174. <https://doi.org/10.1111/nicc.12020>
- Denollet, J. (2005). DS14: Standard assessment of negative affectivity, social inhibition, and type D personality. *Psychosomatic Medicine*, 67(1), 89-97. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000149256.81953.49>
- Durmaz, M. & Sabuncu, N. (2019). Ameliyathane ve cerrahi klinik hemşirelerinin kişilik özellikleri ve iş doyumları. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Genel Sağlık Bilimleri Dergisi Journal of General Health Sciences*, 1(1), 2019. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jgehes/650991>
- Elnaz, A., Tahereh, K., Faribah, A. & Ehsan, K. (2010). Effective factors on nurses' job satisfaction. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*, 20(64), 1-7. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=195603>
- Erkuş, A. & Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Savunma sanayiinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- Fung-kam, L. (1998). Job satisfaction and autonomy of Hong Kong registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 27(2), 355-363. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1998.00527.x>

- Geuens, N., Braspenning, M., Van Bogaert, P. & Franck, E. (2015). Individual vulnerability to burnout in nurses: The role of Type D personality within different nursing specialty areas. *Burnout Research*, 2(2-3), 80-86. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.05.003>
- Golbasi, Z., Kelleci, M. & Dogan, S. (2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: Cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(12), 1800-1806. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.06.009>
- Horzum, M. B., Ayas, T. & Padır, M. A. (2017). Beş faktör kişilik ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 398-408. <https://doi.org/10.19126/suje.298430>
- International Wellbeing Group. (2006). *Personal Wellbeing Index—Adult (PWI-A)* (B. Cummins & A. Lau (eds.)). Deakin University, Australian Centre on Quality of Life.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş. & Öztürk, E. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 4(1), 12-18.
- Karanikola, M., Giannakopoulou, M., Mpouzika, M., Kaite, C. P., Tsiaousis, G. Z. & Papatianassoglou, E. D. E. (2015). Dysfunctional psychological responses among intensive care unit nurses: A systematic review of the literature. In *Revista da Escola de Enfermagem* (Vol. 49, Issue 5, pp. 847-857). <https://doi.org/10.1590/S0080-623420150000500020>
- Keser, A. (2005). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(7), 77-96.
- Kim, Y. H., Kim, S. R., Kim, Y. O., Kim, J. Y., Kim, H. K. & Kim, H. Y. (2017). Influence of type D personality on job stress and job satisfaction in clinical nurses: The mediating effects of compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 73(4), 905-916. <https://doi.org/10.1111/jan.13177>
- Lambertus, F., Herrmann-Lingen, C., Fritzsche, K., Hamacher, S., Hellmich, M., Jünger, J., Ladwig, K. H., Michal, M., Ronel, J., Schultz, J. H., Vitinius, F., Weber, C. & Albus, C. (2018). Prevalence of mental disorders among depressed coronary patients with and without Type D personality. Results of the multi-center SPIRR-CAD trial. *General Hospital Psychiatry*, 50, 69-75. <https://doi.org/10.1016/j.genhosppsych.2017.10.001>
- Lambrou, P., Merkouris, A., Middleton, N. & Papastavrou, E. (2014). Nurses' perceptions of their professional practice environment in relation to job satisfaction: A review of quantitative studies. In *Health Science Journal* (Vol. 8, Issue 3, pp. 298-317).
- Lau, A. L. D. & Cummins, R. A. (2005). Test-retest Reliability of the Personal Wellbeing Index. In *The Deakin University*.
- Lovibond, P. F. & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335-343.
- Mols, F. & Denollet, J. (2010). Type D personality in the general population: a systematic review of health status, mechanisms of disease, and work-related problems. *Health and Quality of Life Outcomes*, 8(1), 9. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-8-9>
- Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M. & Parvizy, S. (2018). Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. *BMC Research Notes*, 11(1), 823. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3913-5>
- Öncü, E. & Köksoy Vayısoğlu, S. (2018). The validity and reliability of Type D Personality Scale in Turkish population. *Ankara Medical Journal*, 18(4), 646-656. <https://doi.org/10.17098/amj.497485>
- Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(28), 1-20. <https://doi.org/10.18070/euiibfd.33899>
- Pedersen, S. S. & Denollet, J. (2003). Type D personality, cardiac events, and impaired quality of life: A review. In *European Journal of Cardiovascular Prevention and Rehabilitation* (Vol. 10, Issue 4, pp. 241-248). <https://doi.org/10.1097/00149831-200308000-00005>
- Preto, V. A. & Pedrão, L. J. (2009). Stress among nurses who work at the intensive care unit. *Revista Da Escola de Enfermagem*, 43(4), 838-845. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342009000400015>

- Sarıçam, H. (2018). The psychometric properties of Turkish version of Depression Anxiety Stress Scale-21 (DASS-21) in community and clinical samples. *Journal of Cognitive-Behavioral Psychotherapy and Research*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.5455/JCBPR.274847>
- Şimşek, E. (2011). *Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri* (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Starrenburg, A. H., Kraaijer, K., Pedersen, S. S., Van Hout, M., Scholten, M. & Van Der Palen, J. (2013). Association of psychiatric history and type D personality with symptoms of anxiety, depression, and health status prior to ICD implantation. *International Journal of Behavioral Medicine*, 20(3), 425-433. <https://doi.org/10.1007/s12529-012-9244-3>
- Tambağ, H., Can, R., Kahraman, Y. & Şahpolat, M. (2015). The effect of the work environment on job satisfaction among nurses'. *Medical Journal of Bakirkoy*, 11(4), 143-149. <https://doi.org/10.5350/BTDMJB201511402>
- Tekin, A., Karadağ, H. & Yayla, S. (2017). The relationship between burnout symptoms and Type D personality among health care professionals in Turkey. *Archives of Environmental and Occupational Health*, 72(3), 173-177. <https://doi.org/10.1080/19338244.2016.1179168>
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S. & Çetin, G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51-51. <https://doi.org/10.24938/kutfd.252677>
- Uğur, Z. (2011). *Kişilik ve liderlik* (2. baskı). Nobel Yayınları.
- Weiss, D. J., Dawis, R., England, G. & Lofquist, L. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 125.
- Yüksel Kaçan, C., Örsal, Ö. & Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde iş doyumunu düzeyinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 18(3), 1-12.