

Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi

Job Satisfaction Level of Nurses

Satıhanım Tilev¹, Kerime Derya Beydağ²

¹Adana Asker Hastanesi, Adana

²Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü

ÖZET

AMAÇ: Bu çalışma, Çukurova Dr. Aşkın Tüfekçi Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM: Çalışmada yöntem olarak student-t testi ve ikiden fazla değişken karşılaştırmalarında Anova, normal dağılım göstermeyen parametrelerde Mann-Whitney U testi ve ikiden fazla değişken karşılaştırmalarında Kruskal-Wallis testleri kullanılmıştır.

BULGULAR: Çalışmada, hemşirelerin iş doyumunu 59,6+17,0 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, yaş grupları, medeni durumları, eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmazken ($p>0,05$), çalıştıkları birim ve çalışma saatleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

SONUÇ: Bu çalışma sonucunda, hemşirelerin iş doyumuna orta seviyede çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: Hemşire, iş doyum

ABSTRACT

OBJECTIVE: This descriptive study has been carried out with the purpose of determining the job satisfaction of nurses working at Çukurova Dr. Aşkın Tüfekçi State Hospital.

METHODS: In this study as a method of student-t test and ANOVA in comparison to more than two variables, normal distribution parameters and the Mann-Whitney U test to compare more than two variables in the Kruskal Wallis tests were used.

RESULTS: Considering the findings of the study, nurses' job satisfaction was found to be 59.6+17.0. Although there were no statistically significant difference ($p>0.05$) in the comparisons according to gender, age groups, marital status, educational levels, there were statistically significant differences in the comparisons according to unit and working hours.

CONCLUSION: As a result of this study, nurses' job satisfaction has found at moderate level.

Key words: Nurse, job satisfaction

Geliş Tarihi / Arrival Date: 04.06.2014

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 03.03.2015

İletişim / Corresponding author: Kerime Derya Beydağ, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü, Tuzla Kampüsü, İstanbul

E-posta / E-mail: derya.beydag@okan.edu.tr

Sayı / Number: 3 **Cilt / Volume:** 1 **Yıl / Year:** 2014

e-ISSN:2149-018X

doi:10.5222/SHYD.2014.140

GİRİŞ

Dünyada ve ülkemizde sağlık hizmetlerinin finansında yaşanan değişiklikler hasta bakım kalitesini ve sağlık çalışanlarının, özellikle de hemşirelerin, çalışma yaşamı kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, hem hasta hem de hemşire memnuniyetini sağlamak durumunda olan sağlık kuruluşları, özellikle de hastaneler için önemli bir sorun olmaktadır. Hasta ve çalışan memnuniyeti, uluslararası akreditasyon kuruluşlarının kalite göstergeleri olmasına karşın, ülkemizde kamu kuruluşlarında hizmet alan ve verenlerin memnuniyetlerine yeterince ilgi gösterildiği söylenemez (Küçükylmaz ve arkadaşları, 2006).

Sağlık çalışanlarının en büyük grubunu oluşturan hemşireler, hasta gereksinimlerini belirleyen, bakımı planlayan, uygulayan ve bakımın 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, hemşirelik bakımına ilişkin hasta memnuniyeti ile hastane hizmetlerine ilişkin genel hasta memnuniyeti arasında güçlü bir ilişkinin varlığını; hemşire iş doyumunun, hastaların hemşirelik bakımından memnuniyeti üzerine etkili olduğunu göstermektedir (Eren, 2000; Özata ve arkadaşları, 2007).

Hemşirelerde yüksek iş doyumunu; yüksek moral, kurumsal ve mesleki bağlılık ve hemşirelikte kalma kararı ile yakından ilgilidir. Yapılan araştırmalar, hemşire iş doyumunun işten ayrılma ve işten ayrılma niyetinin belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Öte yandan iyi hasta bakımı verebilmek hemşire iş doyumunu belirleyen önemli bir unsurdur (Türkistanlı ve arkadaşları, 1999).

Sağlıkta Dönüşüm Projesi kapsamında, kamuda çalışan hemşire sayısının azaltılmasının yol açtığı, hemşire işgücü krizinin, hemşireleri memnuniyetsiz yapan çalışma koşullarının ve hasta memnuniyetine yansımalarının belirlenmesi ve girişimlerde bulunulması için çalışmalara gereksinim vardır. Hemşire iş doyumunu ve hastaların hemşirelik bakımından memnuniyetlerini etkileyen etmenlerin bilinmesinin ve hemşirelerin iş doyumunun, hastaların hemşirelik bakımından memnuniyeti üzerine olan etkisinin ortaya konmasının yöneticilere ve araştırmacılara konuya ilişkin önemli bilgiler sağlayacağı ve yönetici hemşirelere planlamalarında yol gösterici olacağı düşünülmektedir (Özata ve arkadaşları, 2007).

Günümüzde çoğu örgütte çalışanların iş doyumunu ve moral düzeyleri çok düşük düzeyde kalmaktadır. Oysa bir kurumun başarılı olması, o kurumda çalışanların iş doyumlarının sürekli yüksek tutulmasını gerektirmektedir (Küçükylmaz ve arkadaşları, 2006).

İş doyumunu etkileyen pek çok değişkenin (ücret, terfi olanakları, sosyal haklar, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler, güvenlik, verimlilik ve çalışma koşulları gibi) olması konuya yöneticilerin çok daha dikkatle yaklaşmalarını gerektirmektedir (Türkistanlı, 1999).

Çalışanların iş doyum düzeyini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörlerdir. Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler, bireylerin farklı düzeyde doyum elde etmelerini sağlayan etkenlerdir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi, medeni durum ve benzeri etkenlerdir. Örgütsel faktörler ise iş ve niteliği, yönetim tarzı ve denetim, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak gruplandırılmaktadır (Türkistanlı, 1999).

Hemşire yetersizliği ülkemizde olduğu kadar dünyada da evrensel bir hemşirelik sorunu olmaya devam etmektedir. Hemşire sayısının azlığı hem hasta bakımını olumsuz yönde etkilemekte hem de hasta güvenliğini tehdit edici durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bakım gereksinimi artan hastaların bakımının az sayıda hemşire ile yürütülmesi, hemşirelerin işten ayrılmalarına ve iş doyumusuzluğuna neden olmaktadır. Ülkemizde yapılan çalışmalarda, hemşirelerin iş doyumlarının ortanın biraz üzerinde ya da düşük düzeyde olduğu belirtilmektedir (Seren İntepeler ve arkadaşları, 2014).

YÖNTEM

Araştırmanın amacı: Çalışma, Adana ilinde hizmet veren bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın türü: Çalışma, tanımlayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evren ve örnekleme: Araştırmanın evrenini, Adana Çukurova Dr. Aşkı Tüfekçi Devlet Hastanesinde çalışan 296 hemşire oluşturmuştur. Örneklemini ise evren belli olduğu durumda örneklem belirleme formülüne göre belirlenen 167 hemşire oluşturmuştur.

Örnekleme büyüklüğüne karar verilirken evrendeki birey sayısının bilindiği durumlarda kullanılan formülden yararlanılmıştır.

$$n = \frac{Nt^2 \cdot p \cdot q}{S^2 (N-1) + t^2 p \cdot q}$$

N: Evrendeki birey sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülme boyutu

q: İncelenen olayın görülmemeye boyutu

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değer (%95 için t-tablo değeri=1.96'dır)

S²: Araştırmada belirlenecek hızın olası standart sapması

$$n = \frac{Nt^2 \cdot p \cdot q}{d^2 (N-1) + t^2 p \cdot q}$$

$$n = \frac{296 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{(0,05)^2 \cdot 664 + (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}$$

$$n = \frac{296 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{(0,05)^2 \cdot 664 + (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}$$

$$n = 167 \text{ olarak hesaplanmıştır.}$$

Araştırma soruları:

Hemşirelerin iş doyum düzeyleri ne seviyededir?

Hemşirelerin demografik özellikleri iş doyum düzeylerini etkiler mi?

Hemşirelerin mesleki özellikleri iş doyum düzeylerini etkiler mi?

Veri toplama araçları: Veri toplama aracı olarak, demografik özellikleri içeren anket formu ile 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen, Baycan tarafından 1985 yılında Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği, 20 farklı iş boyutuna bağlı olarak bireysel iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu ölçmeye çalışmaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, "Hiç memnun değilim" 1 puan, "Memnun değilim" 2 puan, "Kararsızım" 3 puan, "Memnunum" 4 puan, "Çok memnunum" 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçek içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanlarını verir. Ölçek sonuçlarına göre, 100 alınabilecek en yüksek puanı, 20 ise alınabilecek en düşük puanı göstermektedir. Puanların 25'in altında olması düşük iş doyumunu, 26 ile 74 arasında olması normal iş doyumunu, 75'in üzerinde olması ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir (Küçükyılmaz ve ark., 2006).

Verilerin değerlendirilmesi: Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 17.0 paket programı kullanılmıştır. Kategorik ölçümler sayı ve yüzde olarak, sürekli ölçümlerse ortalama ve standart sapma (gerekli yerlerde ortanca ve minimum - maksimum) olarak özetlenmiştir. Kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında ki-kare test ya da Fisher test istatistiği kullanılmıştır. Gruplar arasında sürekli ölçümlerin karşılaştırılmasında dağılımlar kontrol edilerek, değişken sayısına göre normal dağılım gösteren parametreler için Student T test ve ikiden fazla değişken karşılaştırmalarında Anova, normal dağılım göstermeyen parametrelere de Mann Whitney U testi ve ikiden fazla değişken karşılaştırmalarında Kruscal Wallis testi kullanılmıştır. Tüm testlerde istatistiksel önem düzeyi 0,05 olarak alınmıştır ($p < 0,05$).

BULGULAR

Araştırma kapsamında yer alan hemşirelerin %85'inin kadın, %32,9'unun 31-36 yaş grubunda, %76,6'sının evli ve %37,1'inin lisans eğitimi aldığı saptanmıştır. Hemşirelerin, %59,3'ünün dâhili birimlerde çalıştığı, % 60,5'inin nöbet usulü görev yaptığı, %62,9'unun 45 ile 55 saat arası haftalık çalışma zamanına sahip olduğu ve % 61,7'sinin mesleklerini isteyerek seçtiği belirlenmiştir. Hemşirelerin %59,3'ünün çalışma koşullarını orta derece de uygun buldukları, %32,3'ünün 4 ile 8 yıldır sağlık sektöründe görev yaptığı, %43,7'sinin 0 ile 3 yıldır aynı hastane de görev yaptığı, %64,1'inin mesleğinden kısmen memnun olmadığı, aldıkları ücret açısından % 45,5'inin kısmen yeterli, % 45,5'inin ise yetersiz bulduğu görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1: Hemşirelerin Demografik Özellikleri (N:167)

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	142	85,0
	Erkek	25	15,0
Yaş değişkeni	20 – 25 yaş grubu	21	12,6
	26 – 30 yaş grubu	42	25,1
	31 – 36 yaş grubu	55	32,9
	37 – 41 yaş grubu	32	18,6
	42 yaş ve üzeri	18	10,8
Medeni durum	Evli	121	72,5
	Bekar	43	25,7
	Dul	3	1,8
Eğitim düzeyi	Lise	39	23,4
	Ön Lisans	58	34,7
	Lisans	62	37,1
	Lisansüstü/Doktora	8	4,8
Çalışılan birimler	Dâhili birim	99	59,3
	Cerrahi birim	68	40,7
Çalışma şekilleri	Gündüz	49	29,3
	Nöbet usulü	101	60,5
	Vardiyalı	17	10,2
Haftalık çalışma süreleri	45 saatin altında	39	23,4
	45 – 55 saat arası	105	62,9
	56 saat ve üzeri	23	13,8
Meslek seçimi istekli mi?	Evet	103	61,7
	Hayır	64	38,3
Çalışma koşullarınız	İyi	14	8,4
	Orta	99	59,3
	Kötü	54	32,3
Sağlık sektöründe toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz?	0 – 3 yıl arası	25	15,0
	4 – 8 yıl arası	54	32,3
	9 – 12 yıl arası	36	21,6
	13 yıl ve üzeri	52	31,1
Kaç yıldır aynı hastanede çalışıyorsunuz?	0 – 3 yıl arası	73	43,7
	4 – 8 yıl arası	51	30,5
	9 – 12 yıl arası	22	13,2
	13 yıl ve üzeri	21	12,6
Mesleğinizden memnun musunuz?	Memnumum	32	19,2
	Kısmen memnumum	107	64,1
	Memnun değilim	28	16,8
Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?	Yeterli	15	9,0
	Kısmen yeterli	76	45,5
	Yetersiz	76	45,5
Toplam		167	100,0

Tablo 2: Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi Puan Ortalaması (N:167)

	N	Ort±SS	Med (Min-Max)
İş doyumunu düzeyi	167	59,6±17,0	59,6 (20-97)

Çalışmaya katılan hemşirelerin iş doyumunu incelendiğinde, hemşirelerin iş doyum düzeyi puan ortalaması 59,6±17,0 olarak belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 3: Hemşirelerin Cinsiyetleri ve Yaş Grupları ile İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması (N:167)

	N	Ort±SS	Med (Min-Max)	p
Cinsiyet*				
Erkek	25	62,9±20,9	62,9 (20-88)	0,305
Kadın	142	59,1±16,2	59,1 (20-97)	
Yaş grubu**				
20 – 25 yaş grubu	21	58,8±23,5	58,8 (20-88)	0,201
26 – 30 yaş grubu	42	62,7±14,0	62,7 (20-97)	
31 – 36 yaş grubu	55	57,2±15,8	57,2 (20-88)	
37 – 41 yaş grubu	31	56,7±18,1	56,7 (20-93)	
42 ve üzeri yaş grubu	18	66,0±14,3	66,0 (20-86)	

* Mann Whitney U testi

** Kruskal Wallis testi

Tablo 3'te görüldüğü gibi çalışmaya katılanların kadınların iş doyumunu ($X=62,9\pm 20,9$) ile erkeklerin iş doyumunu ($X=59,1\pm 16,2$) arasında aritmetik ortalamaya göre herhangi bir farklılık olmadığı görülmüştür. Buna göre hemşirelerin cinsiyetleri ile iş doyumları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Benzer şekilde, çalışmaya katılan hemşirelerin yaş grupları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4: Hemşirelerin Çalıştıkları Birimler ve Çalışma Saatleri ile İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması (N:167)

	N	Ort±SS	Med (Min-Max)	p
Çocuk Sayısı*				
Dâhiliye birimler	99	61,9±15,9	61,9 (20-97)	0,042
Cerrahi birimler	68	56,4±18,0	56,4 (20-93)	
Çalışma saatleri**				
45 saatin altında	39	68,0±13,5	68,0 (37-88)	0,001
45 – 55 saat arası	105	58,3±16,9	58,3 (20-97)	
56 saat ve üzeri	23	51,7±17,5	51,7 (20-83)	

* t testi

** Kruskal Wallis testi

Tablo 4'te görüldüğü gibi dahili birimlerde görev yapan hemşirelerin ($X=61,9\pm 15,9$) skorlarının, cerrahi birimlerde görev yapan hemşirelerin skorlarından ($X=56,4\pm 18,0$) daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Buna göre hemşirelerin çalıştıkları birimler değişkeni ile iş doyumları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). Çalışmada, haftalık 45 saatin altında çalışan hemşirelerin skorlarının ($X=68,0\pm 13,5$), haftalık 45–55 saat arası çalışan hemşirelerin skorları ($X=58,3\pm 16,9$) ile haftalık 56 saat ve üzeri çalışan hemşirelerin skorlarından ($X=51,7\pm 17,5$) daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Buna göre hemşirelerin haftalık çalışma saatleri değişkeni ile iş doyumları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$).

TARTIŞMA

Hemşirelik insanı bir bütün olarak kavrayarak, onun sağlık gereksinimlerinin karşılanmasında dinamik işlev yüklenen bir meslektir. Mesleğin birinci görevi, bakım vereceği insanı tüm boyutları ile anlamaktır (Dorsan, 2007). Bu bakımdan böylesine önemli bir görevi üstlenen hemşirelerin fiziksel ve psikolojik yönlerden de güçlü, sağlıklı olması hizmet verdiği örgüt ve hizmeti alan kişiler tarafından beklenmektedir.

Hemşirelerin bireysel ve örgütsel nedenlerle gelişen doyumсуuzluklarının hizmet verdiği (hastalara) insanlara da yansımaları kaçınılmazdır. Literatürde daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde, genellikle hemşirelerin iş doyumuna veya doyumсуuzluğuna etki eden faktörlerin incelendiği görülmektedir. Bu konuda ülkemizde ve dünyada yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır.

Çalışmaya katılanların %85'inin kadın, %32,9'unun 31 ila 36 yaş grubunda, %72,5'inin evli, %37,1'inin lisans mezunu, %59,3'ünün dâhili birimlerde çalıştığı, %60,5'inin nöbet usulü şeklinde çalıştığı, %62,9'unun haftalık 45 ila 55 saat arasında, %61,7'sinin mesleğini isteyerek seçtiği, %59,3'ünün çalışma koşullarını orta derecede bulduğu, %32,3'ünün 4 ila 8 yıldır sağlık sektöründe görev yaptığı, %43,7'sinin 0 ila 3 yıldır aynı hastanede görev yaptığı, %64,1'inin mesleklerinden kısmen memnun oldukları, %45,5'inin ise aldığı ücreti yetersiz bulduğu saptanmıştır (Tablo 1).

Bu çalışmada, hemşirelerin iş doyum düzeyi puan ortalamasının $59,6 \pm 17,10$ olduğu görülmüştür (Tablo 2). Ülkemizde hemşirelerin iş doyumunu üzerine yapılan çalışmalarda, hemşirelerin genel iş doyum düzeyinin ortanın biraz üzerinde olduğu belirlenmiştir (Blegen, 1993; Aslan ve Akbayrak, 2002; Keskin ve Yıldırım, 2006; Claudio, 2007; Seren İntepeler ve arkadaşları, 2014).

Çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde erkek ile kadın hemşirelerin istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır ($p > 0,05$) (Tablo 3). Sayıl ve arkadaşlarının, (2004), Ankara Üniversitesi'nde doktor ve hemşirelerin iş doyum düzeylerinin saptanmasına yönelik yapılan çalışma da cinsiyet açısından istatistiksel olarak farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir (Sayıl ve ark., 2004). Özçınar'ın çalışmasında (2005) da iş doyum düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği saptanmıştır (Özçınar, 2005).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş grupları ile iş doyum düzeylerine bakıldığında yaş grupları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır ($p > 0,05$) (Tablo 3). Benzer şekilde yapılan çalışmaların çoğunda da hemşirelerin yaşlarına göre iş doyum puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Aştı 1993; Bayrak ve Bahçecik, 2005; Özata ve arkadaşları, 2007).

Hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre iş doyum düzeyi puan ortalamaları incelendiğinde, dâhili birimlerde görev yapan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin ($X=61,9+15,9$), cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin skorlarından ($X=56,4+18,0$) daha yüksek olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır ($p < 0,05$) (Tablo 4). Buna sonuca göre dâhiliye birimlerde görevli hemşirelerin, cerrahi birimlerde görev yapan hemşirelere göre iş doyum düzeylerinin daha olumlu olduğu gözlenmiştir. Söylemez, Sur ve Cebeci'nin (2005) yaptığı meta analizde hemşirelerin çalıştıkları kliniklerin, iş doyumlarını anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiş, ancak farkın hangi klinik türünden kaynaklandığı belirtilmemiştir (Söylemez ve ark., 2005). Yapılan başka bir çalışmada, destekleyici bir çevre hemşire iş doyumunu için en önemli etken olarak belirtilmektedir (Özaltın, 1997). Hemşirelerin iş doyum düzeyleri üzerinde çalıştıkları kliniklerin etkili olması, cerrahi kliniklerdeki hemşire ve hasta profili ile açıklanabilir. Dâhiliye kliniklerinde ağırlıklı olarak kronik hastalığı olan hastalar yatmakta, buna bağlı olarak tekrarlı yatışlar ve iyileşme geç olmaktadır. Cerrahi kliniklerde ise genellikle akut durumu olan hastalar yatmakta ve kısa sürede iyileşme gerçekleşerek hasta taburcu olmaktadır. Bu hasta özelliklerinin hemşirelerin iş doyum düzeylerini etkilediği düşünülebilir. Yılmaz (2001) tarafından yapılan çalışmada, en düşük doyum düzeyine sahip grubun acil cerrahi yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin, en yüksek doyum düzeyine sahip hemşirelerin nöroşirurji yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelere ait olduğu belirtilmiştir. Pınar ve Arıkan (1998) da acil ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunun en yüksek olduğunu bunu cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin takip ettiğini ve en düşük doyum dâhili birimlerde çalışan hemşirelerin sahip olduğunu bulurken, ancak bölümler arası anlamlı farklılığın olmadığını belirtmiştir. Yapılan çalışmaların bulguları ile bu çalışmanın bulguları paralellik göstermiştir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma saatleri ile iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında, haftalık 45 saatin altında görev yapan hemşirelerin skorlarının ($X=68,0+13,5$), haftalık 45 ila 55 saat arasında görev yapan hemşirelerin skorları ($X=58,3+16,9$) ile haftalık 56 saat ve üzeri görev yapan hemşirelerin skorlarından ($X=51,7+17,5$) daha yüksek olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır ($p < 0,05$) (Tablo 4). Bu sonuca göre çalışmaya katılan hemşirelerin haftalık çalışma saatleri düştükçe iş doyum düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir.

SONUÇ

Minnesota ölçeğine ait frekans dağılımlarına göre, hemşirelerin iş doyum düzeylerinin normal seviyede olduğu gözlenmiştir.

Çalışma kapsamında yer alan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin cinsiyetlerine ve yaş gruplarına göre farklılık göstermediği, çalıştıkları birime ve çalışma saatlerine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre aşağıdaki önerilerin hemşirelerin çalışmalarına yol gösterici olacağı söylenebilir. Bu öneriler:

- Hemşire iş doyumunun yükseltilmesini sağlayacak, özellikle çalışma ortamı ile ilgili, gerekli düzenlemelerin yapılması,
- Hemşire iş doyumunun daha düşük olduğu cerrahi kliniklerinde gerekli önlemler alınması ve bu kliniklerde doyumsuzluk nedenlerinin incelenmesi,
- Daha büyük örneklemler, farklı kurum ve kliniklerde, değişik ölçüm yöntemlerinin kullanılacağı çalışmalar yapılması şeklinde belirtilebilir.

KAYNAKLAR

- Aslan, Ö., Akbayrak, N. (2002).** Hemşirelerde iş doyumunu. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, 6(2), 29-35.
- Aştı, N. (1993).** Çalışanların ve hemşirelerin iş günü kaybı, nedenleri, sıklığı ve iş doyumunu ile ilişkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul.
- Bayrak, G., Bahçecik, N. (2005).** Hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörler. III. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Özet Kitabı: 204-210, Kuşadası.
- Blegen, M. (1993).** Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nurs Res*, 42: 36-41.
- Claudio, G.C. (2007).** Job satisfaction of Italian Nurses: an exploratory study. *Journal of Nursing Management*, 15:303- 312.
- Dorsan, H. (2007).** Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Kıbrıs Yakın-Doğu Üniversitesi Örneği (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gaziantep.
- Eren, E. (2000).** Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Genişletilmiş Altıncı Baskı, İstanbul, Beta Basım.
- Keskin, G., Yıldırım, G.Ö. (2006).** Hemşirelerin kişisel değerlerinin ve iş doyumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 119-133.
- Küçükylmaz, Ü., Gök Özer, F., Taşçı, K.D., (2006).** Devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. *Hemşirelik Forumu*, 37-46.
- Özçınar, M., (2005).** Asistan doktorlarda burnout sendromu, Dr. Lütfü Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği, Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi, İstanbul.
- Özata, M., Aslan, Ş., Arslaner, Ş., (2007).** Kamu ve özel sektöre ait hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumunun değerlendirilmesi. V. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Bilimsel Kitabı: 77-81, Antalya.
- Özaltın, H., (1997).** Türk Silahlı Kuvvetleri'nde Görev Yapan Muvazzaf Tabip ve Ordu Hemşireleri'nin İş Doyumlarının Analizi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (Danışman: Yar. Doç. Dr. S Kaya)
- Pınar, R., Arıkan, S., (1998).** Hemşirelerin iş doyumunu: etkileyen faktörler, iş doyumunu ile benlik saygısı ve asertivite ilişkisi. *Uluslararası Katılımlı VI. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı*: 159-170, Ankara.
- Sayı, İ., Haran, S., Ölmez, Ş., Özgüven, H.D., (2004).** Ankara Üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri, *Kriz Dergisi*, 5(2):71-77.
- Seren İntepeler, Ş., Güneş, N., Bengü, N., Yılmazmış, F., (2014).** Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin

iş doyumunu ve kurumsal bağlılıklarındaki değişim, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 7(1):2-6.

Söylemez, D., Sur, H., Cebeci, D., (2005). İş doyumuna yönelik meta-analiz çalışması. Modern Hastane Yönetimi Dergisi, Nisan – Mayıs – Haziran: 34 – 41.

Türkistanlı, E., Dönmez, Z., Sarı Şahin, E., (1999). SSK Ege Doğumevi ve Sağlık Bakanlığı İzmir doğum evinde çalışan hemşire ve ebelerin çalışma koşullarından memnuniyetleri. VII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı: 273-279, Erzurum.

Yılmaz, M., (2001). Sağlık bakım kalitesinin bir ölçütü: hasta memnuniyeti. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 5(2): 69-74.