

# Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyumları İle İlgili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi

## *Investigation of Job Satisfaction Levels of Nurses Working in a University Hospital and Some Variables Related Their Job Satisfaction*

Özge UZUN\*

İletişim / Correspondence: Özge Uzun Adres/Address: İnönü Üniversitesi Malatya Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü, Kampus 44280 Malatya Tel: 0422 3410010/3807 Fax: 0422 3410219 E-mail: ozgeuzun@inonu.edu.tr, uzunozge@hotmail.com

### ÖZ

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerini ve iş doyumları ile ilgili bazı değişkenleri incelemektir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı türde olan bu çalışma, 2008 yılı Şubat ayında, İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi'nde yürütüldü. Çalışmanın örneklemini 266 hemşire oluşturdu. Çalışmanın verileri, Minnesota Doyum Ölçeği Kısa Formu ve araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılarak toplandı.

**Bulgular:** Hemşirelerin genel iş doyumunda orta düzeyde olup puan ortalaması  $3.30 \pm 0.71$  idi. Hemşirelerin içsel doyum puan ortalaması ( $3.52 \pm 0.75$ ) dışsal doyum puan ortalamasından daha yüksekti ( $2.98 \pm 0.86$ ). Evli ( $3.39 \pm 0.69$ ), dahili kliniklerde çalışan ( $3.55 \pm 0.54$ ), birim sorumlusu olan ( $3.59 \pm 0.62$ ), sürekli gündüz çalışan ( $3.52 \pm 0.58$ ) ve bilimsel etkinliklere katılan ( $3.40 \pm 0.66$ ) hemşirelerin genel iş doyum puan ortalamaları diğer hemşirelerden anlamlı olarak daha yüksek bulundu ( $P < 0.05$ ).

**Sonuç:** Hemşirelerin genel ve içsel iş doyumları orta, dışsal iş doyumları ise düşük düzeyde idi. Bu çalışmanın sonuçları, hemşirelerin iş doyumlarının medeni durum, çalışılan birim, işteki pozisyon, çalışma şekli ve bilimsel etkinliklere katılma durumu ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş doyumunu, hemşireler, hastane, çalışma ortamı, bireysel özellikler.

### ABSTRACT

**Purpose:** Purpose of this study was to investigate job satisfaction levels of the nurses working at a university hospital and the some variables the related to their job satisfaction.

**Method:** This descriptive study was carried out in İnönü University Turgut Özal Medical Center in February, 2008. The sample of the study included in 266 nurses. The data were collected using a questionnaire prepared by the investigator and the Minnesota Satisfaction Questionnaire short form.

**Results:** General job satisfaction mean score of nurses was  $3.30 \pm 0.71$ , reflecting moderate level satisfaction. Internal satisfaction mean score ( $3.52 \pm 0.75$ ) of nurses was higher than their external mean score ( $2.98 \pm 0.86$ ). It was found that the general job satisfaction mean scores of the married nurses ( $3.39 \pm 0.69$ ), nurses who worked in the internal clinics ( $3.55 \pm 0.54$ ), nurses who had responsible of the unite ( $3.59 \pm 0.62$ ), nurses who worked in continuous day time shift ( $3.52 \pm 0.58$ ), nurses who participated the scientific activities ( $3.40 \pm 0.66$ ) were significantly higher than other nurses ( $P < 0.05$ ).

**Conclusion:** General and internal job satisfaction of nurses was moderate level, and their external job satisfaction was low level. Results of this study showed that job satisfaction of nurses was related to variables such as marital status, the unit of work, position at work, time of work, and participate to scientific activities.

**Key Words:** Job satisfaction, nurses, hospital, individual characteristics, work environment.

\* Doç.Dr. İnönü Üniversitesi Malatya Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü

Yazının gönderilme tarihi: 11.02.2005

Yazının basım için kabul tarihi: 15.01.2010

## GİRİŞ

İş doyumunu kavramı hemşirelik, psikoloji, sosyoloji ve yönetim gibi çeşitli disiplinlerde uzun süredir tartışılmakta ve konuya ilişkin geniş çaplı çalışmalar yapılmaktadır. Hemşirelerin iş doyumunu, onların performanslarının ve hasta bakım kalitesinin önemli göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Ma, Samuels ve Alexander 2003). Hemşirelerde yüksek iş doyumunu; yüksek performansı, hasta bakım kalitesini, kurumsal ve mesleki bağlılığı ve hemşirelikte kalma kararını olumlu yönde etkilemektedir (Ma ve ark 2003; Yürümezoğlu 2007). İş doyumunun düşük olması ile işe devamsızlık, çalışma ekibi ile ilgili zorluklar, kurumsal engeller gibi etmenler arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Çam, Akgün, Gümüş, Bilge ve Keskin 2005).

İş doyumunu, işe karşı kişisel bir tutum olup, çalışanların işten ve iş yaşamından beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Chang ve Chang 2007; Çam ve ark 2005; Uzun 1996). Diğer bir tanıma göre iş doyumunu; beklentiler ile elde edilenlerin karşılaştırılmasından ortaya çıkan sonuçlara karşı gösterilen bir tepkidir (Fung-kam 1998). İş doyumunu, aynı zamanda yaşam doyumunun bir parçası olarak da ele alınmakta ve davranışlara, verimliliğe, başarıya, fiziksel ve ruhsal sağlığa doğrudan etkileri üzerinde durulmaktadır (Kocabaşoğlu, Vural ve Uludüz 2001). Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını isterler ve çalıştıkları kurumlarda gereksinimleri karşılandığı sürece doyumlu olabilirler (Çam ve ark. 2005).

İş doyumunda bireysel özelliklerin yanı sıra, iş ve çalışma koşullarına ilişkin etmenler de etkili olabilmektedir (Durmuş ve Günay 2007; Fung-kam 1998; Uzun 1996). İş doyumunda rol oynadığı belirlenen bireysel özellikler arasında; yaş, eğitim düzeyi, çalışma yılı, örgütteki pozisyon, (Durmuş ve Günay 2007; Erol 1998; Keskin ve Yıldırım 2006; Ma ve ark 2003), cinsiyet, kişilik özellikleri (Durmuş ve Günay 2007; Erol 1998), medeni durum, meslek seçimi ve genel yaşam tutumu

(Durmuş ve Günay 2007; Keskin ve Yıldırım 2006) gibi çeşitli özellikler yer almaktadır. Çalışma ortamında kişi-çevre uyumu önemlidir ve uygun çevre iş doyumunu üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Fung-kam 1998). Literatürde, iş doyumunda etkili olan iş ve çalışma ortamına ait özellikler, Frederick Herzberg tarafından geliştirilen “İki Etmenli İş Doyumu Kuramı”nda yer alan etmenlere dayandırılmaktadır (Erol 1998). İş doyumuna yönelik farklı kuram ve modellerin en önemlilerinden biri olan bu kuram “güdüleyici” ve “hijyen” etmenlerini içermektedir. Bu kurama göre, işle ilgili olumlu tutumu destekleyen ve özünde işin içeriği ile ilişkili olan güdüleyici etmenler; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Bu etmenlerle ilgili olumlu tutum, iş konusunda da olumlu tutum alındığını gösterdiği için, bu etmenler ‘güdüleyen’ ya da ‘doyum sağlayan’ etmenler olarak ele alınmaktadır. Çalışanın, iş çevresi ya da işteki konumuyla ilgili olan ‘hijyen’ etmenleri ise işle ilgili olumsuz tutumu destekleyen etmenler olup iş doyumunu sağlamamakta, ancak iş doyumusuzluğunu önlemektedirler. Hijyen etmenleri, işletme politikası ve yönetimi, ücret, teknik gözetim, kişiler arası ilişkiler ve çalışma koşullarıdır. Kurama göre, güdüleyen etmenlerin beslenmesi iş doyumunu sağlarken, hijyen etmenlerinin beslenmesi iş doyumusuzluğunun önlenmesine katkıda bulunur, ancak iş doyumunu sağlamaz (Çam ve ark 2005; Erol 1998; Piyal, Çelen, Şahin ve Piyal 2000). Bu etmenler, Maslow’un temel insan gereksinimleri sıralaması ile karşılaştırıldığında, ‘hijyen’ etmenleri, doyurulduğunda insanı acı çekmekten kurtaran temel gereksinimleri; ‘güdüleyen’ etmen ise, aynı sıralamada en üstte yer alan kendini gerçekleştirme gereksinimini doyumaya yöneliktir (Piyal ve ark 2000).

Ülkemizde yapılan çalışmalarda, hemşirelerin büyük çoğunluğunun iş doyum düzeylerinin genelde orta ya da düşük düzeyde (Cimete, Gençalp ve Keskin 2003; Çam ve ark 2005; Uzun 1996; Yürümezoğlu 2007), bazı çalışmalarda ise ortanın biraz üzerinde olduğu belirlenmiştir (Aslan ve Akbayrak 2002; Aydın ve Kutlu 2001; Keskin ve Yıldırım 2006). Her çalışan için işten

doyum sağlamak ne kadar önemli ise hemşirelerin de yaptığı işten doyum sağlamaları o kadar önemlidir. Ancak, işlevsel bağımlılık, kaynakların yetersizliği, yenilikleri takip etmede yaşanan güçlükler, düşük ücret, iş güvenliği sorunu, çalışma saatlerinin uzunluğu, rutin işlemlerin çokluğu, mesleki görev, yetki ve sorumlulukların belirsizliği ve mesleki saygınlığın henüz istenilen düzeye ulaşmaması gibi nedenler hemşireler arasında iş doyumсуuzluđuna yol açabilmektedir (Aydın ve Kutlu 2001; Gardulf ve ark 2008; Uzun 1996; Yıldız ve Kanan 2005). İş doyumunu mesleklere göre farklılıklar gösterebilmekle birlikte, önceki bazı çalışma sonuçlarında hemşirelerin iş doyumlarının diğer meslek üyelerine göre daha düşük olduğunun saptanması (Çelen, Piyal, Karaodul ve Demir 2004; Çimen ve Şahin 2000; Piyal ve ark 2000), hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen etmenleri belirlemeye yönelik yeni çalışmalar yapmaya gereksinim olduğunu göstermektedir. İş doyumunu meslek grupları arasında farklılık göstereceği gibi, aynı meslek grubunda, ülkeler, bölgeler ve kurumlar arasında da farklı olabilmektedir (Durmuş ve Günay 2007). Ülkemizde, hemşirelerin iş doyum düzeylerini ve etkili etmenleri belirlemeye yönelik yapılmış birçok araştırma bulunmaktadır. Bununla birlikte, kurumsal politikaların iş doyumunda önemli bir etken olduğuna dikkate alındığında, farklı bölgelerdeki hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin ve iş doyumunu etkileyen etmenlerin belirlenmesi yöneticilere ve araştırmacılara konuya ilişkin önemli bilgiler sağlayacak ve yönetici hemşirelere iş planlamalarında yol gösterici olacaktır. Bu bağlamda, genelde kısıtlı sayıda hemşire çalıştırma sorunuyla yüz yüze kalan üniversite hastaneleri, hemşirelerin iş doyumlarını ve dolayısı ile hasta bakım kalitesini yükseltmek için, olumlu çalışma koşullarını oluşturacak şekilde yeni stratejiler geliştirebilirler. Ayrıca, kurumsal stratejilerin belirlenmesinde, iş doyumunu ile ilişkili olabilen bazı etmenlerin dikkate alınması çalışanların gereksinimlerini karşılamada da yardımcı olacaktır. Bu çalışma, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerini ve iş doyumları ile ilgili bazı değişkenleri incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, hemşirelerin bazı bireysel özellikleri ve çalışma ortamına

ilişkin değişkenler ile iş doyumunu arasında bir ilişki olup olmadığı incelendi.

## **YÖNTEM**

Tanımlayıcı türde olan bu çalışma, İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi'nde (TÖTM) çalışan hemşireler üzerinde yürütüldü. Çalışmanın evrenini, TÖTM'de çalışan 502 hemşire, örneklemini ise, çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden, veri toplama sürecince izinli ya da raporlu olmayan ve soru formlarını tam olarak doldurup veren 266 (%52.9) hemşire oluşturdu. Çalışmanın verileri, 11-22 Şubat, 2008 tarihleri arasında toplandı. Verilerin toplandığı sürede izinli ya da raporlu olan (n=75), veri toplama formlarını doldurmayan (n=145) ya da eksik dolduran (n=16) hemşireler araştırma kapsamına alınmadı.

## **Veri Toplama Araçları**

Çalışmanın verileri, Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota Doyum Ölçeği kısa formu (Minnesota Satisfaction Questionnaire short form-MSQ) kullanılarak toplandı.

Kişisel Bilgi formun, hemşirelerin sosyodemografik bilgilere ve hemşirelerin katıldıkları bilimsel etkinliklere, meslekten memnuniyet derecesine ve mesleği yeniden seçme görüşlerine yönelik toplam 11 sorudan oluşmuştur.

Minnesota Doyum Ölçeği kısa formu, Weiss ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilmiş (Weiss, Dawis, England ve Lofquist 1967) ve Baycan (1985) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması (Cronbach alfa=0,77) yapılmıştır. MSQ içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerini belirleyici özelliklere sahip toplam 20 maddeden oluşmakta ve her bir madde 1'den 5'e kadar (Hiç Memnun Değilim 1 Puan; Çok Memnunum 5 Puan, gibi) puanlanan 5'li likert tipi bir ölçektir. Katılanların verdikleri yanıtlara göre, her bir soru için ağırlıklı puan toplanarak ham puan elde edilir. Genel doyum puanı, 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçeğin içsel doyum puanı, içsel doyumunu belirleyen 12 maddeden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile elde edilmektedir. İçsel doyum, başarı,

tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, dışsal doyumunu belirleyen 8 maddeden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Dışsal doyum, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır.

MSQ nötr doyum puanı 3 olup, ölçekten alınan puan 3'den küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir (Çam ve ark. 2005). Bu çalışmadaki örneklem için MSQ, Cronbach's alfa katsayısı, genel iş doyumunu için.89, içsel doyum için.87, dışsal doyum için.79 olarak bulundu.

Çalışmanın yürütülebilmesi için ilgili hastane yöneti-

cilerinden yazılı izin alındı. Hemşirelere, çalışmanın amacı ile ilgili açıklama yapıldıktan sonra sözel onam alındı. Çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen hemşirelere veri toplama formları verildi ve üç gün içinde geri toplandı.

### İstatistiksel Değerlendirme

Çalışmadan elde edilen verilerin istatistiksel analizleri, Statistical Package For Social Sciences (SPSS) 10.0 for Windows, paket programında yapıldı. Verilerin istatistiksel değerlendirmesinde sayı ve yüzde oranları hesaplandı, Pearson korelasyon testi, Studen's t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Kruskall-Wallis testi kullanıldı. İki den fazla gruplarda anlamlı farkı yaratan grubu belirlemek için ileri istatistik analizinde Bonferoni testi kullanıldı.

**Tablo 1.** Hemşirelerin Bireysel ve İş Özelliklerinin Dağılımı (N = 266)

Değişkenler		Sayı	%
<b>Yaş grubu</b> Ortalama $\pm$ SS* (28.72 $\pm$ 4.54)	24 yaş ve altı	34	12.8
	25-29 yaş	128	48.1
	30-34 yaş	79	29.7
	35 yaş ve üstü	25	9.4
<b>Medeni durum</b>	Evli	143	53.8
	Bekar	123	46.2
<b>Eğitim düzeyi</b>	Sağlık Meslek Lisesi	36	13.5
	Önlisans	77	28.9
	Lisans	140	52.7
	Lisansüstü	13	4.9
<b>Çalıştığı birim</b>	Dahili klinikler	59	22.3
	Cerrahi klinikler	86	32.3
	Yoğun bakım ünitesi	77	28.9
	Ameliyathane	20	7.5
	Diğer	24	9.0
<b>Meslekte çalışma süresi</b> (Ortalama 6.82 $\pm$ 5.95)	5 yıl ve altı	156	58.6
	6-10 yıl	57	2.14
	11-15 lım	31	11.7
	16 yıl ve üstü	22	8.3
<b>İdari/sorumluluk Görevi</b>	Var	41	15.4
	Yok	225	84.6
<b>Çalışma zamanı</b>	Vardiya (gece/gündüz)	161	60.5
	Sürekli gündüz	83	31.2
	Sürekli gece	22	8.3
<b>Bilimsel etkinlikler</b>	Katılan	144	54.1
	Katılmayan	122	45.9

\*SS, Standard Sapma

Bu çalışmada, hemşirelerin bireysel ve işle ilgili özellikleri bağımsız değişkenler, iş doyumunu ölçeceğinden aldıkları puanlar bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir.

## BULGULAR

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin bireysel ve iş özelliklerine göre dağılımları Tablo 1’de gösterildi. Çalışmaya katılan hemşirelerin, yaş ortalamasının  $28.72 \pm 4.54$  (en düşük 20, en yüksek 44) olduğu, %48.1’inin 25-29 yaş grubunda, %53.8’inin evli, %52.6’sının lisans mezunu oldukları, %58.6’sının 5 yıldan az süredir meslekte çalıştıkları, %84.6’sının idari görevinin olmadığı ve %60.5’inin vardiya şeklinde çalıştıkları belirlendi. Hemşirelerin buldukları birimde çalışma süreleri incelendiğinde, büyük çoğunluğunun (%85) 5 yıl ya da daha az süredir, %10.2’sinin 6-10 yıldır, %4.8’i 11 yıl ve daha fazla süreden beridir buldukları birim ya da üniteye çalıştıkları saptandı.

Hemşirelerin %54.1’i bilimsel etkinliklere katıldıklarını belirtmişlerdir. Hemşirelerin %32’si seminer/panel/konferansa dinleyici olarak, %20.3’ü en az bir kez kursa katıldıklarını, %15’i kongre/sempozuma katılımcı ya da dinleyici olarak katıldıklarını belirtmişlerdir.

Hemşirelikten genel olarak memnuniyet düzeyleri sorulduğunda, hemşirelerin %56.8’i memnun, %22.5’i memnun olmadığını ve %20.7’si ise kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Hemşirelere, çalıştıkları birim/üniteden genel olarak memnuniyet düzeyleri sorulduğunda; %71’i memnun olduklarını belirtmişlerdir. “Yeniden seçme şansınız olsaydı, hemşireliği seçer miydiniz” sorusuna hemşirelerin yarıya yakını (%47.7) hayır seçmezdim, %33.1’i evet seçerdim, %19.2’si ise kararsızım yanıtlarını vermişlerdir.

Bütün hemşirelerin iş doyumunu ölçeceğinden aldıkları genel iş doyum puan ortalaması ( $3.30 \pm 0.71$ ) ve içsel doyum puan ortalaması ( $3.52 \pm 0.75$ ) dışsal doyum puan ortalamasından ( $2.98 \pm 0.86$ ) daha yüksek bulundu. Hemşirelerin %69.9’unun genel iş doyum düzeyleri orta, %30.1’inin ise yüksek olduğu belirlendi.

**Tablo 2.** Hemşirelerin Yaş ve Çalışma Süreleri ile İş Doyumu Puan Ortalamaları

Değişkenler	Genel Doyum		İçsel Doyum		Dışsal Doyum	
	r	P	r	P	r	P
Yaş	.088	>0.05	.120	>0.05	.020	>0.05
Çalışma süresi	.083	>0.05	.110	>0.05	.036	>0.05

Hemşirelerin en yüksek doyum sağladıkları ilk 3 alan, işin sosyal hizmet ( $4.06 \pm 1.00$ ), güvenlik ( $3.93 \pm 1.17$ ) ve başarı ( $3.69 \pm 1.19$ ) boyutları, en düşük düzeyde doyum sağladıkları 3 alan ise ücret ( $2.10 \pm 1.18$ ), çalışma koşulları ( $2.49 \pm 1.26$ ) ve ilerleme olanağı / kariyer ( $2.61 \pm 1.34$ ) olduğu belirlendi.

Hemşirelerin yaş ve çalışma süreleri ile genel iş doyum puan ortalamaları Pearson korelasyon testi kullanılarak karşılaştırıldı ve sonuçlar Tablo 2’de gösterildi. Hemşirelerin yaş ve meslekte çalışma süresi arttıkça genel iş doyumunu, içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu puanlarının da olumlu yönde artmasına karşın aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı ( $p > 0.05$ ).

Hemşirelerin bireysel ve iş özelliklerine göre iş doyum puan ortalamaları Tablo 3’de gösterildi. Değişkenler arasında genel iş doyum puan ortalamaları karşılaştırıldığında, evli, dahili kliniklerde çalışan, idari görevi olan, sürekli gündüz çalışan ve bilimsel etkinliklere katılan hemşirelerin genel iş doyum puan ortalamaları diğerlerinden daha yüksek ve gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulundu (sırası ile; medeni durum:  $p < 0.05$ ; çalışılan birim:  $p < 0.001$ ; idari görev:  $p < 0.01$ ; çalışma şekli:  $p < 0.001$ ; bilimsel etkinliklere katılım:  $p < 0.05$ ). İleri istatistik analizlerde, dahili kliniklerde çalışan hemşireler ile sürekli gündüz çalışan hemşirelerin istatistiksel olarak farkı yaratan gruplar olduğu belirlendi ( $p < 0.05$ ).

Hemşirelerin bireysel ve iş özelliklerine göre içsel ve dışsal doyum puan ortalamaları karşılaştırıldığında; evli hemşirelerin içsel doyum puanları anlamlı şekilde daha yüksek ( $p < 0.05$ ) bulundu. Yönetim, poliklinik gibi birimlerde çalışan hemşirelerin içsel doyum, dahili

kloniklerde çalışanların ise dışsal doyum puan ortalamaları daha yüksek ve aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulundu (sırası ile;  $p<002$ ;  $p<000$ ). Sürekli gündüz çalışanların genel, içsel ve dışsal doyum puan ortalamaları daha yüksek ve gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulundu (sırası ile;  $p<001$ ;  $p<0.05$ ). İdari görevi olan hemşirelerin dışsal ve içsel doyum puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksekti (sırası ile;  $p<0.05$ ;  $p<0.01$ ).

Bilimsel etkinliklere katılan hemşirelerin içsel ve dışsal doyum puan ortalamaları katılmayanlardan daha yüksek, ancak sadece içsel doyum puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulundu ( $p<0.01$ ). Sağlık meslek lisesi mezunlarının iş doyum puanları diğerlerinden daha yüksek olmasına karşın, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ( $P>0.05$ ).

Hemşirelik mesleğinden memnun olmayanların genel doyum ( $F=29.226$ ,  $p<0.001$ ); içsel doyum ( $F=10.277$ ,

**Tablo 3.** Hemşirelerin Bireysel ve İş Özelliklerine Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları

Değişkenler (n)	Genel Doyum $\bar{X} \pm SS^*$	İçsel Doyum $\bar{X} \pm SD$	Dışsal Doyum $\bar{X} \pm SS$
<b>Medeni durum</b>			
Evli (147)	3.39±0.69	3.62±0.71	3.05±0.82
Bekar (119)	3.20±0.73	3.39±0.79	2.90±0.90
Test/ P Anlamlılık	t=2.19 <0.05	t=2.44 <0.05	t=1.35 >0.05
<b>Eğitim düzeyi</b>			
SML** (36)	3.38±0.86	3.62±0.97	3.02±1.01
Önlisans (77)	3.31±0.67	3.55±0.67	2.95±0.82
Lisans (140)	3.30±0.70	3.49±0.75	3.02±0.82
Lisansüstü (13)	3.06±0.76	3.52±0.75	2.69±1.06
Test/ P Anlamlılık	<sup>†</sup> KW=2.88, >0.05	KW=3.40, >0.05	KW=2.14, >0.05
<b>alıştığı birim</b>			
Dahili klinikler (59)	3.55±0.54	3.74±0.52	3.27±0.82
Cerrahi klinikler(86)	3.35±0.74	3.51±0.78	3.11±0.80
YBÜ*** (77)	3.10±0.76	3.36±0.85	2.71±0.84
Ameliyathane (20)	2.91±0.59	3.14±0.60	2.56±0.86
Diğer (24)	3.52±0.64	3.82±0.70	3.06±0.90
Test/P Anlamlılık	KW=23.70, <000	KW=17.51 <002	KW=21.17 <000
<b>İşteki pozisyonu</b>			
İdari/sorumluluk görevi olan (41)	3.59±0.62	3.76±0.64	3.32±0.74
İdari/sorumluluk görevi yok (225)	3.25±0.72	3.47±0.76	2.92±0.87
Test/ P Anlamlılık	t=2.76, <0.01	t=2.25, <0.05	t=2.77, <0.01
<b>alışma zamanı</b>			
Vardiya (gece/gündüz) (161)	3.24±0.75	3.00±0.69	2.95±0.82
Sürekli gündüz (83)	3.52±0.58	3.77±0.58	3.43±0.80
Sürekli gece (22)	3.22±0.69	3.13±0.80	2.66±1.19
Test / P Anlamlılık	KW=14.21, <001	KW=15.19, <001	KW=8.71, <0.05
<b>Bilimsel etkinlikler</b>			
Katılan (144)	3.40±0.66	3.64±0.69	3.03±0.81
Katılmayan (122)	3.19±0.77	3.37±0.80	2.92±0.92
Test/ P Anlamlılık	t=2.31, <0.05	t=2.88, <0.01	t=1.04, >0.05

\*SS, Standard Sapma; \*\*SML, Sağlık Meslek Lisesi, \*\*\*YBÜ, Yoğun Bakım Ünitesi, <sup>†</sup>KW, Kruskal Wallis Varyans testi

$p<0.001$ ) ve dışsal doyum ( $F=16.335$ ,  $p<0.001$ ) puan ortalamaları anlamlı olarak daha düşüktü. Yeniden seçme şansı olsaydı, hemşirelik mesleğini seçeceğini belirten hemşireler ile seçmeyeceğini ya da kararsız olduğunu belirten hemşireler karşılaştırıldığında, seçmeyeceğini belirten hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları anlamlı olarak daha düşüktü (genel doyum  $F=8.130$ ,  $p<0.001$ ; içsel doyum  $F=6.206$ ,  $p<0.001$ ; dışsal doyum  $F=11.508$ ,  $p<0.001$ ).

## **TARTIŞMA**

Bu çalışmada, hemşirelerin çoğunluğunun (%69.9) genel iş doyumlarının, işin hem özelliği hem de yapıldığı ortam yönünden orta düzeyde ( $3.30\pm 0.71$ ) olduğu belirlendi. Hemşirelerin işle ilgili içsel doyumunu orta düzeyden yüksek düzeye doğru ( $3.52\pm 0.75$ ), dışsal doyumunu ise orta düzeyden düşük düzeye doğru hafif kayma ( $2.98 \pm 0.86$ ) göstermiştir. Bu sonuçlar, hemşirelerin genel iş doyum düzeylerinin orta (Cimete ve ark 2003; Çam ve ark 2005) ya da ortanın üzerinde (Aslan ve Akbayrak 2002; Aydın ve Kutlu 2001; Keskin ve Yıldırım 2006) olduğunu belirleyen çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Cimete ve ark. (2003), yaptıkları çalışmada hemşirelerin genel iş doyum puan ortalamasının orta düzeyde (3.21), içsel doyum puan ortalamasının (3.90) dışsal doyum puan ortalamasında daha yüksek (2.95) olduğunun bulunması çalışma bulguları ile uyumluluk göstermektedir. Bu çalışmanın sonuçları, hemşirelerin, gerek hemşirelik mesleğinin özelliğinden gerekse mesleği yürüttükleri çalışma ortamının koşullarından istenilen düzeyde memnun olmadıklarını ve beklentilerine kavuşmadıklarını göstermektedir. Literatürde, meslek ile iş doyum arasında güçlü bir ilişki bulunduğu vurgulanmaktadır. Saygınlığı yüksek, bağımsız çalışma olanağına sahip, insanlarla doğrudan ilişki içinde olunan, düzenli ve yeterli ücreti olan meslek gruplarında iş doyumunun daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Kocabaşoğlu ve ark 2001). Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin orta ya da orta düzeyin altında olmasının, mesleğin tam olarak bağımsız şekilde yürütülememesi, kariyer olanaklarının çok kısıtlı olması, görev, yetki ve sorumlulukların belirsizliği, düşük ücret gibi birçok etmenden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre, hemşirelik mesleğinden memnun olan ve seçme şansı olsaydı hemşirelik mesleğini yeniden seçeceklerini belirten hemşirelerin iş doyumlarının hemşirelikten memnun olmayan ve mesleği yeniden seçmek istemeyen hemşirelerden daha yüksek bulunması Keskin ve Yıldırım (2006)'ın çalışma sonuçları ile uyumludur. Keskin ve Yıldırım (2006) yaptıkları çalışmada, mesleklerinden memnun olduğunu belirten hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamasının (69.4) mesleklerinden memnun olmadığını belirten hemşirelerin iş doyum puan ortalamasından (50.7) daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Bu sonuçlar, işini isteyerek yapma ve mesleğinden memnun olma ile iş doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Hemşirelerin yaşları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaması, bu alanda daha önce yapılmış çalışmalarda elde edilen benzer sonuçlarla uyumluluk göstermektedir (Penz, Stewart, D'Arcy ve Morgan 2008; Yürümezoğlu 2007; Yıldız ve Kanan 2005). Benzer şekilde, hemşirelerin meslekte çalışma süreleri ile iş doyumları arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamış ve bu sonuç da daha önceki çalışma sonuçlarını desteklemektedir (Çam ve ark 2005; Durmuş ve Günay 2006; Yürümezoğlu 2007). Yürümezoğlu (2007), kliniklerde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, hemşirelerde iş doyumunun yaş ve toplam çalışma sürelerine göre değişiklik göstermediğini saptamıştır.

Bu çalışmada, evli hemşirelerin genel ve içsel iş doyum düzeylerinin bekar hemşirelerden anlamlı olarak yüksek bulunması, medeni durum ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunduğunu ve evli bireylerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu gösteren çalışma sonuçlarını desteklemektedir (Çelen ve ark 2004; Fung-kam 1998). Bu bulguların aksine, Keskin ve Yıldırım (2006)'ın yaptıkları çalışmada ise, evli hemşirelerin iş doyum puanları bekar ve boşanmışlardan anlamlı derecede daha düşük bulunurken, bazı çalışmalarda ise medeni durumun iş doyumunu etkilemediği belirlenmiştir (Çam ve ark 2005; Durmuş ve Günay 2007; Piyal ve ark 2000; Yıldız ve Kanan 2005; Yürümezoğlu 2007).

Eğitim düzeylerine göre hemşirelerin iş doyum puanları arasında anlamlı fark bulunmaması, eğitim düzeyinin hemşirelerin iş doyumunda etkili bir etmen olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, önceki çalışmaların bulguları ile uyumludur (Cimete ve ark 2003; Yürümezoğlu, 2007).

Ameliyathane ve YBÜ'nde çalışanların iş doyum düzeyleri diğer birimlerde çalışanlara göre daha düşük bulunması, çalışma ortamı ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Literatürde, ameliyathane ve YBÜ gibi birimlerin kapalı alanlar olması, ünitelerin ısı, ışık, havalandırma gibi fiziksel koşulları ve bu ortamlardaki ağır ve yoğun çalışma koşullarının iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebileceği belirtilmektedir (Uzun 1996; Yıldız ve Kanan 2005). Daha önce yapılan çalışmalarda da, çalışma ortam ve koşullarının hemşirelerin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Fung-kam 1998; Uzun 1996; Yıldız ve Kanan 2005).

Hemşireler arasında işteki pozisyonu gereği idari görevi ya da sorumluluğu olanların iş doyum puanlarının anlamlı olarak yüksek bulunması, aynı konuda yapılan çalışma sonuçlarını desteklemektedir (Aydın ve Kutlu 2001; Cimete ve ark 2003; Kocabaşoğlu ve ark 2001, Ma ve ark 2003;). Çalışma ortamlarında, statü ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Hastane içinde de hiyerarşi düzeninde yüksek düzeyde olan birey, düşük düzeyde olana göre daha fazla doyum sağlamaktadır (Aydın ve Kutlu 2001; Kocabaşoğlu ve ark 2001). Kocabaşoğlu ve ark. (2001), yaptıkları çalışmada, uzman hekimlerin içsel ve dışsal iş doyum puanları asistan hekimlerin puanlarından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuş ve bunun da uzman hekimlerin genelde ekibin yöneticisi konumunda olmaları ile yakından ilişkili olmasından kaynaklandığı belirtmektedirler. Bu çalışmada, sürekli gündüz çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin sürekli gece ya da vardiyalı çalışanlardan daha yüksek bulunması, çalışma zamanının iş doyumunu üzerinde etkili olabildiğini göstermektedir. Bu sonuç, Aydın ve Kutlu (2001)'nin çalışma bulguları ile uyumludur. Bu çalışmanın yapıldığı hastanede, gece vardiyalarının genellikle ortalama 16 saat sürmesi hemşirelerin

aşırı ve yoğun bir şekilde çalışmalarını gerektirmektedir. Vardiyalı ya da sürekli gece çalışan hemşirelerin iş doyumlarının düşük olması, uzun süre aşırı ve yoğun çalışma temposundan, çalışma saatlerinden dolayı günlük yaşamın, sosyal ilişkilerin ya da günlük yaşam aktivitelerinin zaman zaman olumsuz yönde etkilenmesinden kaynaklanmış olabilir.

Bilimsel etkinliklere katılan hemşirelerin iş doyum düzeyinin anlamlı olarak daha yüksek bulunması, Çetinkaya ve Özbaşaran (2004)'ın çalışma sonuçları ile uyumludur. Bu sonuçtan yola çıkarak, çalışma alanı ile ilgili konulara olan ilgi ve bilimsel etkinliklere katılmanın iş doyumunu yükseltmede etkili olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar, Doğu Anadolu bölgesinde sadece bir üniversite hastanesinde çalışan ve veri toplama araçlarını tam olarak dolduran hemşirelerle sınırlıdır ve farklı hastanelerde ya da koruyucu sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelere genellenemez. Bu çalışmanın sonuçları, başka çalışmalardaki sonuçlarla karşılaştırılarak kullanıldığında daha yararlı olacaktır. Bu bağlamda, kurumsal ve bölgesel farklılıklar çerçevesinde, farklı alanlarda çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin ve ilişkili etmenleri belirlemeye yönelik yeni araştırmaların yapılması önerilebilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın sonuçları, hemşirelerin genel iş doyum ile içsel iş doyum düzeylerinin ortanın biraz üzerinde ve dışsal doyumdan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Önceki çalışmalarda yaş, çalışma süresi ve eğitim düzeyinin iş doyumunda etkili olduğu belirtilmesine karşın, bu çalışmada bu değişkenler ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmamıştır. Bununla birlikte, hemşirelerin iş doyumunun bazı değişkenlerle ilişkili olduğu, medeni durumun (evli olmak), çalışılan birimin (dahili-cerrahi klinikler, yönetim-poliklinik vb), işteki pozisyon (idari / sorumluluk görevinin olması), çalışma şeklinin (sürekli gündüz çalışma gibi) ve bilimsel etkinliklere katılmanın iş doyumunda etkili etmenler olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda, aşağıdaki önerilerin hemşirelerin iş doyumunu yükseltmede etkili olabileceği düşünülmektedir. Çalışma sonuçlarına dayanarak;



- Hemşirelik hizmetleri müdürleri ve hastane yöneticilerinin hemşireler arasında iş ve iş ortamına ilişkin iş doyumunu azaltan etmenleri dikkate alarak onların iş doyum düzeylerini yükseltmeye yönelik planlamalar yapmaları ve gerekli girişimleri başlatılıp sürdürülmesi,

- Hemşirelere kariyer yapma olanaklarının sağlanması ve hizmet içi eğitim yoluyla kendilerini geliştirmelerine katkı sağlayacak programların planlanıp yürütülmesi; bilimsel etkinliklere katılımın teşvik edilmesi ve maddi destek sağlanması,

- Ameliyathane, YBÜ gibi çalışma ortamlarının fiziksel koşullarının iyileştirilmesi ve buralarda çalışan hemşirelerin, ortalama 16 saat olan vardiya sürelerinin azaltılması (6 ya da 8 saate düşürülmesi gibi),

- Hemşirelerin çalıştıkları birimlerde klinik ya da ünite sorumluluğunu sırası ile yapmalarına olanak sağlanması, önerilebilir.

## **KAYNAKLAR**

Aslan, Ö., Akbayrak, N. (2002). Hemşirelerde iş doyumunu. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, 6(2): 29-35.

Aydın, R., Kutlu, Y. (2001). Hemşirelerin iş doyumunu ve kişiler arası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme. *C.Ü. Hemşirelik Yükseköğretim Dergisi*, 5(2): 37-45.

Baycan, F. A. (1985). Farklı çalışan gruplarda iş doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. *Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.*

Cimete, G., Gençalp, N. S., Keskin, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *J Nurs Care Quality*, 18(2): 151-158.

Chang, C. S., Chang, H. H. (2007). Effects of internal marketing on nurse job satisfaction and organizational commitment example of medical centers in Southern Taiwan. *JNCQ*, 15(4): 265-274.

Çam, O., Akgün, E., Gümüş, A. B., Bilge, A., Keskin, G. Ü. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6(4): 213-220.

Çelen, Ü., Piyal, B., Karaodul, G., Demir, M. (2004). Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesi'nde çalışanların iş doyumunu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(3): 295-318.

Çetinkaya, A., Özbaşaran F. (2004). Üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. *E.Ü. H.Y.O. Hemşirelik Dergisi*, 20(1):57-76.

Çimen, M., Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. [www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik\\_Metinler/goto.aspx?id=2314](http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/goto.aspx?id=2314) (18.02.2008).

Durmuş, S., Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2): 139-146.

Erol, V. (1998). İş tatmini ve örgütsel bağlılık. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Human Resources Management and Development Bilim Dalı, İstanbul.*

Fung-kam, L. (1998). Job satisfaction and autonomy of Hong-Kong registered nurses. *J Adv Nurs*, 27(2): 355-363.

Gardulf, A., ve ark (2008). Factors of importance for work satisfaction among nurses in a university hospital in Sweden. *Scand J Caring Sci*, 22(2): 151-60.

Keskin, G., Yıldırım, G. Ö. (2006). Hemşirelerin kişisel değerlerinin ve iş doyumlarının incelenmesi. *E.Ü. H.Y.O. Hemşirelik Dergisi*, 22(1): 119-133.

Kocabaşoğlu, N., Vural, M., Uludüz, U. D. (2001). Uzman ve asistan statüsündeki bir grup hekimde mesleki doyum, depresyon ve çalışma karakteristiği ilişkisinin incelenmesi. *Yeni Symposium*, 39(4): 168-173.

Ma, C. C., Samuels, M. E., Alexander, J. W. (2003). Factors that influence nurses' job satisfaction. *JONA*, 3(5): 293-299.

Penz, K., Stewart, N. J., D'Arcy, C., Morgan, D. (2008). Predictors of job satisfaction for rural acute care registered nurses in Canada. *West J of Nurs Res*, 30(7): 785-800.

Piyal, B., Çelen Ü., Şahin, N., Piyal, B. (2000). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi hastanesinde çalışanların iş doyumunu. *A. Ü. Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(4): 241-250.

Uzun, Ö. (1996). Ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumunu. *I. Ulusal Ameliyathane Hemşireliği Sempozyumu Bildiri Kitabı. Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 1997, 135-143.*

Yıldız, N., Kanan, N. (2005). Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörler. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 9(1-2): 8-13.

Yürümezoğlu, H. A. (2007). Yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin iş doyumları ve hastaların hemşirelik hizmetinden memnuniyeti. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.*

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., Lofquist, L. H (1967). *Manuel for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota studies in vocational rehabilitation: xxii. Work Adjustment Project Industrial Relations Center University of Minnesota, Minneapolis, 2-5.*