

# Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Araştırılması

Research on Job Satisfaction in Nurses Working in Cukurova University Balcalı Hospital

Tülin Gönültaş, Necdet Aytaç, Muhsin Akbaba

Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Adana

Yazışma Adresi / Correspondence:

Tülin Gönültaş

Çukurova Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Sarıçam/ADANA

T: +90 544 347 1636 E-mail: tg.tas@hotmail.com

Geliş Tarihi / Received : 27.02.2018 Kabul Tarihi / Accepted : 09.03.2018

## Öz

**Amaç** Çalışanların işlerinden elde ettikleri doyum, onların çalışma hayatlarıyla ilgili mutluluklarını, genel yaşamla ilgili her türlü tutum ve davranışlarını, diğer insanlarla olan ilişkilerini, kendi ruh ve fiziksel sağlıklarını olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bu araştırmanın amacı; Çukurova Üniversitesi Balcalı hastanesinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve ilişkili faktörleri araştırmaktır. ( *Sakarya Tıp Dergisi* 2018, 8(1):20-29 )

**Gereç ve Yöntem** Kesitsel tipteki bu araştırma 2016 yılı Mart- Haziran ayları arasında 263 kişiye uygulandı. Veriler 20 soruluk bir anket formu ile birlikte Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılarak toplandı. Veri analizinde Student t testi, One-way ANOVA testi, Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi, Pearson Korelasyon analizleri kullanıldı.  $p < 0,05$  değeri anlamlı kabul edildi.

**Bulgular** Çalışma grubunun yaş ortalaması  $33,2 \pm 9,0$  olup, % 93,5'i kadın, % 61,6'sı evli, % 63,1'i Lisans/ Yüksek Lisans mezunuydu. % 31,6'sı daha yoğun çalışılan birimlerde görev yaparken, % 51,3'ü sürekli gündüz şeklinde çalışmaktaydı. Katılımcıların İçsel Doyum puan ortalaması  $41,0 \pm 7,6$ , Dışsal Doyum puan ortalaması  $24,6 \pm 5,7$ , Genel Doyum puan ortalaması  $65,5 \pm 12,6$ 'dir. Balcalı hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ölçek boyutları ile meslekte toplam çalışma süresi, çalışılan birim, çalışma şekli arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulundu.

**Sonuç** Hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri genel olarak orta düzeyde bulunduğundan iş doyumunu azaltan faktörlerin belirlenip çözüme yönelik düzenlemeler oluşturulmasına gereksinim bulunmaktadır

**Anahtar Kelimeler:** Çalışan, İş Doyumu, Hemşireler

## Abstract

**Objective** Satisfaction achieved by employees' work affects their happiness about their working life, their attitudes and behaviors related to general life, their relations with other people, their mental and physical health positively or negatively. The purpose of this research is to determine the level of job satisfaction and to investigate the related factors in nurses working in Çukurova University Balcalı hospital. ( *Sakarya Med J* 2018, 8(1):20-29 ).

**Materials and Methods** This cross-sectional study was applied to 263 people between March and June of 2016. The data were collected using the Minnesota Job Satisfaction Scale along with a 20-item questionnaire. Student t test, One-way ANOVA test, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis test, Pearson Correlation analyzes were used for data analysis. A value of  $p < 0.05$  was considered significant.

**Results** The average age of the study group was  $33.2 \pm 9.0$ , 93.5% were women, 61.6% were married and 63.1% had Bachelor/Master degree. 31.6% were working in units that worked more intensively while 51.3% were working in continuous daytime. Participants' Internal Satisfaction score average was  $41.0 \pm 7.6$ , Average Outward Satisfaction score was  $24.6 \pm 5.7$ , The overall Satisfaction score was  $65.5 \pm 12.6$ . There was a statistically significant relationship between the job satisfaction scale dimensions of the nurses working in Balcalı hospital and the total duration of work, the unit studied, and the type of work..

**Conclusions:** As the level of job satisfaction of nurses is generally moderate, there is a need to identify the factors that reduce job satisfaction and to formulate regulations for resolution.

**Key words:** Employee, Job Satisfaction, Nurses

## Giriş

Kavram olarak ilk kez 1920'lerde ortaya çıkan iş doyumunu, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını doğrudan etkilemekte, iş hayatında üretkenlik ile arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğunun yarattığı gerilim ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini göstermektedir. İş doyumunu çalışanların işine karşı olan tutumu, düşünce ve hissidir ve genel olarak tanımı çalışanların işlerinden elde ettiklerinin, onların maddi ve manevi gereksinimlerini karşılaması sonucunda oluşan mutlu ve huzurlu olma durumudur. İş doyumunu, çalışanların iş yerleriyle ilgili edindikleri çeşitli tutumsal boyutları içeren genel bir kavramdır.<sup>1,2,3</sup>

İş doyumunu sağlayan faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında toplamak mümkündür. Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, çocuk sahibi olma durumu, sosyo-kültürel çevre, değer yargıları, inançlar, kişilik, zeka, çalışanın sosyal yapısı (bireyin kendi faaliyetleri), meslekte geçen süre (deneyim, mesleki kıdem), çalışmakta olduğu işini seçme nedeni, işin birey için anlamı (iş yapan kişinin işe karşı ilgisi) mesleki bir kursa katılma durumu (mesleki gelişme fırsatı), kişinin beklentileri, işten ayrılma isteği ve kabul görme isteği, işin kişiliği ile uyumu, genel yaşam doyumunu, stresle baş edebilme durumu ve genel sağlık durumu olarak belirtilmektedir. Örgütsel faktörler ise işin niteliği (işin içeriği, işin kendisi), ücret-maaş, örgütsel ilişkiler, iş güvenliğinin olması, çalışma koşulları (fiziksel şartlar), yönetim biçimi, örgütsel konum, yönetim görevi alma, kararlara katılma, yetki ve sorumluluk devri, örgütün sağladığı yükselme-gelişme olanakları, takdir edilme isteği, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, yöneticilerle ilişkiler, çalışma şekli, çalıştığı yere gelme şekli, görev ayrıntıları, iş yapılış yolları, denetim, iş yükü ve gücü, tanınma, ek olanaklar, otomasyon ve performans ölçümlerinden oluşmaktadır.<sup>4,5,6</sup>

İş doyumunu dinamik bir özellik taşır. Hemen olduğu gibi aniden de azalabilir. İş doyumundaki azalmalar, kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla ve kişilik özellikleriyle de birleşince, genellikle, huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi subjektif duygulanımlar ve soğuk algınlıklarında artış, allerjik reaksiyonlar, gastroentestinal hastalıklar ve madde kullanımı gibi fizyolojik sorunlarla ilişkili görülmektedir. Bu sorunların iş performansına yansımaları da verimde düşme, konsantrasyonda azalma, hatalarda artış, hoşgöründe azalma, kişiler arası ilişkilerde çatışmalar ve duyarsızlıklar, çok sık rapor alma ve işe geç gelme gibi davranışlar şeklinde kendini göstermektedir.<sup>7,8</sup>

Yapılan birçok çalışmada iş doyumunun iş gücü verimliliği, işe ve örgüte bağlılık, endişe, stres, depresyon ve tükenme ile ilişkili olduğu ve genel olarak yapılan işin kalitesini artırdığı vurgulanmaktadır.<sup>9,10</sup>

Yapılan çalışmalarda haftalık çalışma süresi<sup>11,12</sup>, eğitim durumu ve toplam çalışma yılı<sup>13,14</sup> çalışılan birim<sup>12,15</sup>, çalışma şekli<sup>12,14,15</sup>, işinden memnun olma<sup>13,15</sup> değişkenlerinin iş doyum düzeylerini etkilediği ve hemşirelerin iş doyumunu puanlarının düşük<sup>11,12</sup> ya da orta düzeyde<sup>13,14,15</sup> olduğu belirtilmektedir.

Bu araştırmanın amacı; Çukurova Üniversitesi Balcalı hastanesinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve ilişkili faktörleri araştırmaktır.

## Gereç ve Yöntem

Kesitsel tipte araştırmanın evrenini Balçalı hastanesinde çalışan 845 hemşire oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü; % 50 frekans, % 95 güvenilirlik ve %5 hata payı alınarak 264 olarak hesaplandı. Araştırmanın verileri 2016 yılı Mart ile Haziran ayları arasında toplandı. Araştırmanın yapılabilmesi için T.C. Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 04.12.2015 tarihinde 4 No'lu karar ile etik onay alındı. Gerekli izinler alındıktan sonra araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulandı. Ankete katılan kişilerden yazılı aydınlatılmış onam formu alındı. Araştırmaya katılmayı kabul etmeyenler dışında toplam 263 kişiye ulaşıldı ve analize dahil edildi.

## Veri Toplama Araçları

Veriler kişisel bilgi formu ile birlikte iş doyum düzeylerinin belirlenmesi için 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılarak toplandı.

**Kişisel Bilgi Formu:** Katılımcıların sosyo-demografik ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik 20 sorudan oluşan kişisel bilgi formunda hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin; cinsiyet, yaş, medeni durum, eş çalışma durumu ve eş çalışma şekli, çocuk sahibi olma durumu, öğrenim durumu ve gelir düzeyine yönelik sorular; mesleki özelliklerine ilişkin olarak; meslekte çalışma süresi, çalışılan birim, birimde çalışma süresi, çalışma şekli, daha önce çalışılan birimler, haftalık çalışma saati, çalışılan birimden ve çalışma şeklinden memnuniyet durumu ve nedenleri ile önceden başka birimde çalışma durumuna yönelik sorular yer almaktadır.

**Minnesota İş Doyum Ölçeği:** Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği, Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. Alt boyutlardan İçsel Doyum alt boyutunda başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliği ile ilgili 12 madde (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) bulunmaktadır. Dışsal Doyum alt boyutunda kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresi ile ilgili 8 madde (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19) bulunmaktadır. Genel doyum ölçeğin tüm maddelerini içermektedir.<sup>16,17</sup>

Bu çalışmada Minnesota İş Doyum Ölçeği alt boyutlarına ait Cronbach Alfa değeri: İçsel doyum (0.87), Dışsal doyum (0.84) ve Genel doyum (0.91) açısından yüksek güvenilirlikte olduğu tespit edildi.

## Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodların (ortalama, standart sapma, medyan, minimum ve maksimum) yanı sıra, ölçek puanlarının sorulara ilişkin değerlendirmelerinde; iki gruba göre değerlendirmelerde, Bağımsız Gruplar için t testi kullanıldı. Normal dağılım gösteren üç ve üçün üzerinde grubu olan parametrelerin karşılaştırmalarında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey HSD Analizi kullanıldı. Normal dağılım

göstermeyen iki grup karşılaştırmalarında ise, Mann Whitney U test kullanıldı. Normal dağılım göstermeyen üç ve üçün üzerinde grubu olan parametrelerin değerlendirilmesinde Kruskal Wallis test ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Mann Whitney U test kullanıldı. Sonuçlar  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde değerlendirildi. Ölçek puanlarının birbirleri ve bazı değişkenlerle aralarındaki ilişkinin saptanmasında Pearson korelasyon analizi kullanıldı.

## Bulgular

Çalışmamızda katılımcıların Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları incelendiğinde; içsel doyum puan ortalaması  $41,0 \pm 7,6$ , dışsal doyum puan ortalaması  $24,6 \pm 5,7$ , genel doyum puan ortalaması  $65,5 \pm 12,6$  olarak tespit edildi. Bu puanlara göre araştırma grubunun genel doyum ve içsel doyum düzeyleri orta, dışsal doyum düzeyinin düşük olduğu saptandı.

Araştırmaya dahil edilen 263 katılımcının yaşları ortalama  $33,2 \pm 9,0$  olup, % 37,6'sı 30 yaş altı grubundadır. Katılımcıların % 93,5' i kadın, % 61,6'sı evli, % 63,1' i lisans/ yüksek lisans mezunu idi. Katılımcıların ortalama gelir düzeyleri  $2964,7 \pm 539,2$  olarak tespit edildi. Katılımcıların %93,2'sinin eşi çalışmakta, %82,1'inin eşinin çalışma şekli gündüz çalışma şeklindedir. Katılımcıların %15,8'inin çocuğu yoktur (Tablo 1).

Sosyodemografik Özellikler	n	%*	
Yaş (n=263)	<30	99	37,6
	30-39	86	32,7
	40≤	78	29,7
	Ortalama $33,2 \pm 9,0$	Min:18	Max: 54
Cinsiyet(n=263)	Kadın	246	93,5
	Erkek	17	6,5
Medeni Durum(n=263)	Evli	162	61,6
	Bekar	86	32,7
	Boşanmış /Dul	15	5,7
Eğitim Durumu(n=263)	Sağlık Meslek Lisesi	51	19,4
	Önlisans	46	17,5
	Lisans/ Yüksek Lisans	166	63,1
Gelir Düzeyi(n=263)	2500 ve Altı	66	25,1
	2501-3500	183	69,6
	3501 ve Üstü	14	5,3
	Ortalama $2964,7 \pm 539,2$	Min:1750	Max: 4000
Eş Çalışma Durumu (n=162)	Evet	151	93,2
	Hayır	11	6,8
Eş Çalışma Şekli (n=151)	Gündüz	124	82,1
	Diğer	27	17,9
Çocuk Sahibi Olma (n=177)	Hiç Çocuğu Olmayan	28	15,8
	1 Çocuk	53	29,9
	2 veya daha fazla	96	54,3

\*%sütün yüzdesidir

Katılımcıların %49,4'ünün meslekte toplam çalışma süreleri 10 yıl altıdır. Çalışılan birimler yoğunluk ve stres faktörlerine göre iki gruba ayrılarak; ameliyathane yoğun bakım, acil servis birimleri

daha yoğun ve stresli çalışmanın olduğu bir grup; poliklinik, servis, günlük hasta, diyaliz birimleri, diğer grup olarak belirlendi. Katılımcıların %31,6'sının daha yoğun çalışılan birimlerde görev yaptığı, %72,6'sının şu anki birimlerinde görev sürelerinin 10 yılın altında olduğu, %48,7'sinin nöbet/ vardiya şeklinde çalıştığı belirlendi. Katılımcıların % 66,2'sinin çalıştıkları birimden, %75,3'ünün çalışma şekline memnun olduğu belirlendi Çalışılan birimden memnun olmama açısından ilk sırayı hasta yoğunluğu (%71,9) oluştururken, çalışma şekline memnun olmama açısından ilk sırayı iş yoğunluğu (%55,3) oluşturmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. Çalışmaya Katılan Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Özellikleri			
Sosyodemografik Özellikler		n	%*
Meslekte Toplam Çalışma Süresi	<10 yıl	130	49,4
	10- 19 yıl	61	23,2
	20 yıl≤	72	27,4
Çalışılan Birim	Poliklinik**	180	68,4
	Yoğun bakım***	83	31,6
Çalışılan Birimde Görev Süresi	<10 yıl	191	72,6
	10- 19 yıl	41	15,6
	20 yıl≤	31	11,8
Çalışma Şekli	Gündüz	135	51,3
	Diğer	128	48,7
Haftalık Çalışma Saati	40 saat	192	73,0
	Diğer	71	27,0
Çalışılan Birimden	Memnun Değil	31	11,8
	Memnuniyet Durumu	58	22,1
	Memnun	174	66,2
Çalışma Şekline Memnuniyet Durumu	Evet	198	75,3
	Hayır	65	24,7
Toplam		263	100,0
%*sütun yüzdesidir **Servis, Diyaliz, Günlük Hasta ***Ameliyathane, Acil Servis, Reanimasyon			

Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, eş çalışma durumu, eş çalışma şekli, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, çalışılan birimde görev süresi ve haftalık çalışma saatine göre iş doyumunu ölçeceğinden aldıkları puanlarda gözlenen fark istatistiksel olarak anlamlı değildi ( $p>0,05$ ). Çalışmamızda meslekte toplam çalışma süresine göre meslekte çalışma süresi 20 yıl ve üzerinde olan katılımcılarda içsel doyum puanlarının en yüksek olduğu tespit edildi ( $p=0,03$ ). Çalışılan birime göre yoğun bakım birimlerinde çalışan katılımcıların genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum puanları anlamlı düşük bulundu. Çalışma şekline göre çalışma şekli gündüz olan katılımcıların genel doyum ve içsel doyum puanlarının anlamlı yüksek olduğu belirlendi(Sırasıyla  $p=0,01$ ,  $p<0,01$ ). Katılımcıların çalıştıkları birimden memnuniyet durumlarına göre çalıştıkları birimden memnun olanların genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum puanlarının anlamlı yüksek olduğu belirlendi ( $p<0,01$ ). Katılımcıların çalışma şekline memnuniyet durumlarına göre çalışma şekline memnun olanların genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum puanlarının anlamlı yüksek olduğu belirlendi ( $p<0,01$ ) (Tablo 3).

Korelasyon analiz sonuçlarına göre katılımcıların genel doyum ile içsel doyum ( $r= 0,956$   $p<0,01$ ) ve dışsal doyum ( $r= 0,923$   $p<0,01$ ) düzeyleri arasında pozitif yönlü ve kuvvetli seviyeli anlamlı

ilişki olduğu, genel doyum arttıkça içsel doyum ve dışsal doyum arttığı belirlendi. Dışsal doyum ile içsel doyum arasında pozitif yönlü ve kuvvetli seviyeli ( $r=0,771$   $p<0,01$ ) anlamlı ilişki olduğu, dışsal doyum arttıkça içsel doyumun arttığı belirlendi. Meslekte çalışma süresi ile içsel doyum arasında pozitif yönlü zayıf seviyeli ( $r=0,145$   $p<0,01$ ) anlamlı bir ilişki vardır ve meslekte çalışma süresi arttıkça içsel doyum artmaktadır (Tablo 4).

**Tablo3. Çalışmaya Katılan Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Minnesota İş Doyum Ölçek Puanları**

			İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
			Ort± SS	Ort± SS	Ort± SS
Cinsiyet (n=263)	Kadın	246	41,1±7,5	24,8±5,7	65,9±12,5
	Erkek	17	37,3±7,3	22,6±5,9	59,9±12,3
	p* değeri		p=0,05	p=0,21	p=0,08
Yaş (n=263)	<30	99	40,0±7,9	25,1±6,1	65,1±13,4
	30-39	86	40,5±7,1	23,8±5,1	64,4±11,4
	40≤	78	42,2±7,5	24,9±5,9	67,1±12,4
	p** değeri		p=0,16	p=0,30	p=0,37
Medeni Durum (n=263)	Evli	162	41,0±7,5	24,4±5,8	65,5±12,5
	Bekar	86	40,4±7,9	25,1±5,8	64,3±12,7
	Boşanmış/Dul	15	41,1±5,7	24,4±4,3	68,7±9,2
	p*** değeri		p=0,81	p=0,51	p=0,98
Gelir Düzeyi (n=263)	≤2500	66	42,1±7,5	25,9±5,7	68,0±12,7
	2501-3500	183	40,2±7,7	24,1±5,8	23,2±4,9
	3501≤	14	42,8±4,8	25,7±5,0	22,7±5,4
	p*** değeri		P=0,15	p=0,06	p=0,09
Öğrenim Durumu (n=263)	Sağlık meslek lisesi	51	41,5±8,0	25,9±6,2	67,4±13,5
	Önlisans	46	40,6±8,1	24,8±5,7	65,4±12,9
	Lisans/ Yüksek Lisans	166	40,7±7,3	24,2±5,6	64,9±12,2
	p** değeri		p=0,78	p=0,16	p=0,45
Eş Çalışma Durumu (n=162)	Evet	151	41,3±7,3	24,5±5,7	65,8±12,2
	Hayır	11	38,1±9,9	23,4±7,5	61,6±17,1
	p* değeri		P=0,31	P=0,46	P=0,36
Eş Çalışma Şekli (n=151)	Gündüz	124	41,4±7,4	24,5±5,8	66,0±12,5
	Diğer	27	40,4±7,1	24,3±5,0	64,7±11,1
	p* değeri		p=0,53	p=0,56	p=0,49
Çocuk Sahibi Olma (n=177)	Evet	149	41,3±7,2	24,5±5,5	65,8±11,8
	Hayır	28	39,7±8,4	23,9±6,8	63,7±14,5
	p* değeri		p=0,29	p=0,49	p=0,32
Çocuk Sayısı (n=149)	1 Çocuk	53	40,5±8,5	23,4±6,3	64,0±14,3
	2 Çocuk≤	96	41,7±6,3	25,0±4,9	66,8±10,2
	p*** değeri		p=0,30	p=0,09	p=0,20
Meslekte Toplam Çalışma Süresi (n=263)	<10	130	39,7±7,8	24,4±6,0	64,2±13,2
	10-19 yıl	61	41,2±6,7	24,5±5,1	65,7±10,9
	≥20	72	42,6±7,5	25,0±5,8	67,6±12,6
	p** değeri		p=0,03	p=0,77	p=0,17

Çalışılan Birim (n=263)	Poliklinik	180	41,6±7,7	25,4±5,7	67,0±12,7
	Yoğun bakım	83	39,2±7,0	23,0±5,5	62,2±11,7
	p**** değeri		p<0,01		
Çalışılan Birimde Görev Süresi (n=263)	<10	191	40,4±7,6	24,5±5,8	65,0±12,6
	10-19 yıl	41	41,7±6,3	24,7±5,3	66,5±11,0
	≥20	31	42,0±8,6	25,0±6,2	67,0±14,1
	p** değeri		p=0,39	p=0,92	p=0,61
Çalışma Şekli (n=263)	Gündüz	135	42,2±7,1	25,1±5,4	67,3±11,8
	Nöbet, Vardiya	128	39,4±7,8	24,1±6,0	63,5±13,1
	p**** değeri		p<0,01	p=0,15	p=0,01
Haftalık Çalışma Saati(n=263)	40 saat	192	40,6±7,3	24,2±5,7	64,9±12,2
	Diğer	71	41,3±8,2	25,6±5,9	67,0±13,4
	p**** değeri		p=0,53	p=0,08	p=0,24
Çalışılan Birimden Memnuniyet (n=263)	Memnun Değil	31	33,1±8,0	18,0±4,9	51,1±11,7
	Kararsız	58	37,0±6,5	21,4±4,9	58,4±10,6
	Memnun	174	43,5±6,3	26,9±4,6	70,4±10,1
	p** değeri		p<0,01		
Çalışma Şeklinden Memnuniyet (n=263)	Evet	198	42,3±7,0	26,1±5,2	68,4±11,5
	Hayır	65	36,4±7,4	20,2±5,1	56,6±11,6
	p**** değeri		p<0,01		

\*Mann Whitney U \*\*Anova \*\*\*Kruskal Wallis \*\*\*\*t testi

**Tablo 4. Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları**

Değişkenler		İçsel Doyum	Dışsal	
Doyum	Genel			
Doyum				
İçsel Doyum	r	-		
	p	-		
Dışsal doyum	r	0,771		
	p	<0,01		
Genel doyum	r	0,956	0,923	
	p	<0,01	<0,01	
Meslekte Çalışma Süresi	r	0,145	0,002	0,088
	p	0,01	0,97	0,15

r: Korelasyon katsayısı

## Tartışma

Çalışmamıza katılan hemşirelerin genel doyum ve içsel doyum düzeyleri orta, dışsal doyum düzeylerinin düşük olduğu saptandı.

Öztürk ve ark.nın (2015) bir üniversite hastanesinde yaptıkları çalışmada hemşirelerin genel doyum ve içsel doyum düzeyleri çalışmamızla uyumlu, dışsal doyum düzeyleri bizim çalışmamızın aksine orta düzeydedir.<sup>18</sup> Karahaliloğlu'nun (2013) araştırmasında cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin dışsal doyum düzeylerinin çalışmamızla uyumlu olarak düşük olduğu belirlendi.<sup>19</sup> Aksoy ve Polat'ın (2013) Akdeniz Bölgesinde bir ilde üç hastanede yaptıkları çalışmada iş doyum düzeyleri düşük bulundu ve çalışmamızdan farklıdır.<sup>12</sup> Çalışmamızda dışsal doyum düzeylerinin içsel doyum

düzeylerinden daha düşük olması, hemşirelerin örgütsel (dışsal) faktörlerden ziyade yapılan işin özelliklerini kapsayan içsel doyum alanlarından daha fazla doyum sağladığı şeklinde açıklanabilir.

Çalışmamızda katılımcıların cinsiyete göre iş doyum ölçeği puanlarında anlamlı fark tespit edilmedi. Çalışmamızla uyumlu olarak Özgenel'in (2014) çalışmasında cinsiyete göre iş doyum ölçek puanlarında anlamlı fark saptanmadı.<sup>20</sup>

Çalışmamızla katılımcıların yaşa göre iş doyum ölçek puanlarında gözlenen fark anlamlı değildi. Çalışmamızla uyumlu olarak yaş değişkenine göre Karahaliloğlu'nun (2013) çalışmasında cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin iş doyum ölçek puanlarında anlamlı fark saptanmadı.<sup>19</sup>

Çalışmamızda medeni durum, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı açısından iş doyum ölçeğinde alınan puanlarda gözlenen fark anlamlı değildi. Medeni durum açısından Aytekin ve Kurt'un (2014), çalışması, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı açısından Akdaş'ın (2015) çalışması çalışmamızla uyumludur<sup>21,22</sup>

Aylaz ve ark.nın (2017) çalışmasında bekar olan hemşirelerin iş doyum ölçek puanlarının, evli olanlara göre anlamlı yüksek olması, Topal'ın (2008) Ankara il merkezinde iki hastanede yaptığı çalışmasında çocuğu olan hemşirelerin genel doyum ve içsel doyum düzeylerinin çocuğu olmayan hemşirelerden yüksek olması ile çalışmamızdan farklıdır.<sup>13,23</sup>

Çalışmamızla katılımcıların gelir düzeyi açısından iş doyum ölçek puanlarında gözlenen fark anlamlı değildi. Çalışmamızla benzer şekilde Okray ve Bilgi Abatay'ın (2015) çalışmasında gelir düzeyine göre iş doyum ölçek puanlarında anlamlı farklılık olmadığı belirlendi.<sup>24</sup>

Katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş doyum ölçek puanlarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edildi. Bahar ve ark.nın (2015) çalışmasında hemşirelerin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeylerinde çalışmamıza benzer şekilde anlamlı fark saptanmadı. Derin'in (2012) çalışmasında eğitim düzeyi yükseldikçe hemşirelerin iş doyum düzeylerinin yükseldiği görülmektedir ve bu sonuç bizim çalışmamızdan farklıdır.<sup>25,26</sup>

Araştırmamızda katılımcıların eş çalışma durumu ve eş çalışma şekline göre iş doyum ölçek puanlarında anlamlı bir fark saptanmadı. Çalışmamızla uyumlu olarak Kumcağız ve Güner'in (2017) üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin eş çalışma durumuna göre farklılık göstermediği belirlendi.<sup>27</sup>

Çalışmamızda iş doyum ölçek puanlarında cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir düzeyi, öğrenim durumu, eş çalışma durumu, eş çalışma şekli, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı değişkenlerinde farklılık olmaması bu değişkenlerin araştırmamızda katılımcıların iş doyum düzeylerini etkilemediği sonucuna varılabilir.

Çalışmamızda katılımcıların meslekte toplam çalışma süresine göre içsel doyum düzeyinde aldıkları puanlarda anlamlı fark olduğu belirlendi. Meslekte toplam çalışma süresi 20 yıl ve üzerinde olanlarda içsel doyum düzeylerinin anlamlı yüksek olduğu tespit edildi. Korelasyon analiz sonuçlarına göre çalışma süresi arttıkça içsel doyum düzeylerinin arttığı belirlendi. Gölbaşı ve ark.nın (2008) çalışmasında çalışma yılları arttıkça iş doyum düzeylerinin arttığı belirlendi ve içsel doyum açısından



dan çalışmamızla benzerdir.<sup>28</sup> Çalışmamızdan farklı şekilde Akdaş'ın (2015) çalışmasında çalışma süreleri ile iş doyumu ölçek puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmadı.<sup>22</sup>

Çalışmamızda çalışma süreleri arttıkça içsel doyum düzeylerinin artmasının yapılan işte kazanılan deneyimle, bilgi ve becerinin artması ile orantılı olduğu düşünülebilir.

Çalışmamızda çalışılan birim açısından yoğun bakım birimlerinde çalışan katılımcıların anlamlılık oluşturacak şekilde iş doyumu ölçeği düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edildi. Aksungur'un (2009) çalışmasında yoğun bakım ünitesinde çalışanların içsel doyum ve dışsal doyum puanları, diğer birimlerde çalışmakta olanlara göre anlamlı olarak düşüktü ve çalışmamızla benzerdir.<sup>29</sup>

Çalışmamızda çalışma şekli gündüz olan hemşirelerin içsel doyum ve genel doyum puanlarının nöbet/vardiya çalışma şekline göre anlamlılık oluşturacak şekilde yüksek olduğu, dışsal doyum puanlarında anlamlı fark olmadığı saptandı. Aylaz ve ark.nın (2017) çalışmasında sadece gündüz çalışan hemşirelerin, Aksungur'un (2009) çalışmasında sürekli gündüz çalışan ebe ve hemşirelerin, iş doyumu ölçek puanlarının daha yüksek olması ile içsel doyum ve genel doyum düzeyleri açısından çalışmamızla benzerdir.<sup>13,29</sup> Aytekin ve Kurt'un (2014) çalışmasında hemşirelerin iş doyumu ile çalışma şekli anlamlı bir fark saptanmaması ile çalışmamızdan farklıdır.<sup>21</sup>

Çalışmamızda sürekli gündüz çalışan hemşirelerin içsel doyum ve genel doyum puanlarının nöbet/vardiya şeklinde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olması; gece gündüz sık değişen çalışma sisteminin hemşirelerin uyum sağlamada zorlanmalarına ve iş doyumlarının olumsuz etkilenmesine yol açtığı şeklinde düşünülebilir.

Katılımcıların haftalık çalışma saatine göre iş doyumu ölçek puanlarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edildi. Çalışmamızdan farklı olarak Aksoy ve Polat'ın (2013) çalışmalarında haftalık çalışma süresi arttıkça genel doyum düzeylerinin azaldığı saptandı.<sup>12</sup> Çalışmamızda haftalık çalışma saatine göre iş doyumu ölçeği alt boyutlarında aldıkları puanlarda anlamlı fark olmaması haftalık çalışma saati değişkeninin bizim çalışmamızda iş doyumu düzeylerinde etkili olmadığı şeklinde açıklanabilir. Çalışmamızda çalıştıkları birimden ve çalışma şekillerinden yani işinden memnun olan hemşirelerin iş doyumu ölçek puanlarının anlamlı yüksek olduğu belirlendi.

Tambağ ve ark.nın (2015) çalışmasında çalıştığı birimden memnun olanların iş doyumu ölçek puanlarının anlamlı yüksek olması ile çalışmamızla uyumludur. Çalışmamızdan farklı olarak Aytekin ve Kurt'un (2014) çalışmasında iş hayatından memnuniyet durumunun iş doyumlarını etkilemediği bulundu.<sup>15,21</sup>

Çalıştığı birimden ve çalışma şeklinden memnun olan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması, hemşirelerin yaptıkları işi ve çalışma ortamlarını sevmeleri ile açıklanabilir.

Çalışmamızda katılımcıların genel doyum düzeyleri arttıkça içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerinin arttığı, dışsal doyum düzeyi arttıkça içsel doyum düzeylerinin arttığı belirlendi. Kumcağız ve Güner'in (2017) çalışmasında genel doyum ile içsel doyum ve dışsal doyum arasındaki ilişki çalışmamızla uyumludur.<sup>27</sup>

### **Sonuç**

Çalışmamızda katılımcıların iş doyumlarının orta ve düşük düzeyde olduğu saptandı. Sağlık sektöründe hizmet kalitesi açısından iş doyumunu özellikle önemlidir. Bu nedenle iş doyumunun yükseltilmesine yönelik uygulamaların artırılması, belirli aralıklarla iş doyumunu düzeylerini ve azalmasına neden olan faktörleri belirlemeye yönelik çalışmaların yapılması ve çözüm stratejilerinin geliştirilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

1. Ergin C. Bir İş Doymu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, Türk Psikoloji Derg 1997; 12(39): 25-26
2. Arslantaş D, Metintaş S, Ünsal A, Kalyoncu C. Eskişehir Mahmudiye İlçesi Yaşlılarında Yaşam Kalitesi. Osmangazi Tıp Dergisi, 2006, 28(2), 81-89
3. Arat Z. Hemodiyaliz Hasta ve Yakınlarında Tükenmişlik Sendromu, Hasta Yakınlarının Yaşam Kalitelerinin Değerlendirilmesi ve Etkileyen Faktörler(s. 19-21). Yüksek Lisans Tezi, Ankara. 2006
4. Kuşdil M E, Bayram N, Aytac S, Bilgel N. Çalışma Yaşamında Bireylerin Yaptıkları İşe İlişkin Duygulanın İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2005,6:15.
5. Söylemez D. Sağlık Personelinin İş Doymu İle İlgili Bir Metaanalizi Çalışması. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2000
6. Aksayan, S. Koriyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doymu Etkenlerinin İrdenlenmesi (s. 25-51). Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 1990
7. Baş T, Ardıç, K. Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği. İktisat İşletme ve Finans Dergisi,2002;17(198), 72-81.
8. Matrunola, P. Is there a relation ship between job satisfaction and absenteeism. JAdv Nurs,1996;23(4), 827-834
9. Motowidlo S.J, Packard, J.S &Manning M.R. Occupational stres; Itscausesand consequences for job performance. J Appl Psychol, 1986; 71(4), 618-629
10. Özer M, Şahin B, Çetin M, Demir C. Ankara İlinde Bulunan Üç Askeri Hastanede Çalışan Askeri Hekimlerin İş Doymu Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 2005; 8 (1), 33
11. Durmuş S, Günay G. Hemşirelerde İş Doymu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. Erciyes Tıp Derg (Erciyes Medical Journal), 2007; 29(2)139-146
12. Aksoy N, Polat C. Akdeniz Bölgesindeki Bir İlde Üç Farklı Hastanenin Cerrahi Birimlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doymu ve Etkileyen Faktörler. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Derg,2013; 10: 45-53
13. Aylaz R, Aydoğmuş N, Yayan E.H. Hemşirelerin İş Doymu Düzeylerinin Belirlenmesi. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi,2017; 6 (1): 12-17
14. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş. Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doymuları ve Etkileyen Faktörler. DEUHYO ED 2011;4(1):12-18.
15. Tambağ H, Can R, Kahraman Y, ve ark. Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doymu üzerine etkisi. Bakırköy Tıp Dergisi 2015; 11(4):143-9
16. Weiss, R., Dawis, G., England, G. & Lofquist, L. Minnesota studies in vocational rehabilitation 22: Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota. 1967
17. Baycan A. An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.1985
18. Öztürk H, Kasım S, Kavgacı A, Kaptan D, İnce G. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doymu Düzeyleri Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi,2015;18:1
19. Karahallıoğlu N. Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik ve İş Doymu Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Halic Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2013.
20. Özgenel İnce F. Edirne Merkez İlçedeki Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hekim ve Hemşirelerde İş Doymu ve Etkileyen Faktörler, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Edirne,2014:122
21. Aytakin A, Yılmaz Kurt F. Yenidoğan Yoğun Bakım Kliniği'nde Çalışan Hemşirelerde İş Doymu ve Etkileyen Faktörler. İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hast. Dergisi 2014; 4(1):51-58
22. Akdaş E. Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doymuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul, 2015.
23. Topal E. Hekim ve Hemşirelerin İş Doymu Düzeyleri. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008
24. Okray Z, Bilgi Abatay G. Birinci Basamak Temel Sağlık ve Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Sendromu ve İş Doymularının Karşılaştırılması. Turkish International Journal of Special Educationand Guidance&Counseling 2015; nvolume 4, issue2
25. Bahar A, Şahin S, Akkaya Z, Alkayış M. Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Şiddete Maruz Kalma Durumu ve İş Doymuna Etkili Olan Faktörlerin İncelenmesi Psikiyatri Hemşireliği Dergisi Journal of PsychiatricNursing 2015;6(2):57-6458
26. Derin N, Demirel E. T. Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkez'de Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,2012;17 (2), 509-530.
27. Kumcağız H, Güner Z. Analysis of various variables including social support and marital adjustment as predictors of job satisfaction for nurses Hemşirelerin iş doymularının yordayıcısı olarak sosyal destek, evlilik uyumu ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. J Human Sci 2017;14(1): 225-49.
28. Gölbaşı Z, Kelleci M, Doğan S. Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. Int J NursStud 2008;45:1800-6
29. Aksungur A. Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doymu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara. 2009