

Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler

The Job Satisfactions of Surgical Nurses and The Affective Factors

¹Esma ÖZŞAKER, ²Dudu DAŞTI, ²Çiğdem KURCAN, ²Nebile ÖZDEMİR,
¹Meryem YAVUZ van GIERBERGEN

¹ Ege Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye.
² Ege Üniversitesi, Tıp Fakültesi Hastanesi, İzmir, Türkiye.

Esma Özşaker: <https://orcid.org/0000-0002-4878-1841>

Dudu Daşti: <https://orcid.org/0000-0001-8636-2501>

Çiğdem Kurcan: <https://orcid.org/0000-0002-3808-6802>

Nebile Özdemir: <https://orcid.org/0000-0001-5601-4362>

Meryem Yavuz van Giersbergen: <https://orcid.org/0000-0002-8661-0066>

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada, cerrahi hemşirelerinin iş doyumlarını ve iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek amaçlanmıştır.

Materyal ve Metot: Araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel bir araştırmadır. Bir üniversite hastanesinin cerrahi kliniklerinde çalışan 474 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturdu. Araştırmada, kişisel bilgi formu ve “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” kullanıldı. Veriler Kruskal-Wallis ve Mann Whitney U testleri ile analiz edildi.

Bulgular: Cerrahi hemşirelerin yaş ortalamasının $33,38 \pm 7,51$ olduğu, %65,6’sının mesleği isteyerek seçtiği, %50,8’inin çalışma ortamından kısmen memnun olduğu saptandı. Cerrahi hemşirelerinin iş doyum puan ortalaması, genel doyum puanı $3,11 \pm 0,56$, içsel doyum puanı $3,28 \pm 0,55$, dışsal doyum puanı $2,86 \pm 0,69$ olarak bulundu. Cerrahi hemşirelerinin yaşının, cinsiyetinin, medeni durumunun, eğitim durumunun, çalışma yılının, çalışma şeklinin, çalıştığı birimin, mesleği isteyerek seçme durumunun, çalışma ortamından memnuniyetin, haftalık çalışma saati gibi faktörlerin iş doyumlarını etkilediği belirlendi.

Sonuç: Bu araştırma sonucunda, cerrahi hemşirelerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu belirlendi. Cerrahi hemşirelerinin başarı, takdir edilme, yükselme ve terfi olanakları, işin sorumluluğu gibi işin içsel niteliğine ilişkin faktörlerden oluşan içsel doyumlarının daha yüksek; denetim şekli, yönetici-çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çalışma koşulları gibi işin çevresine ilişkin faktörlerden oluşan dışsal doyumlarının daha düşük olduğu sonucuna varıldı.

Anahtar Kelimeler: Cerrahi, hemşire, iş doyum

ABSTRACT

Objective: The aim of this study was to determine the job satisfaction of surgical nurses and the factors that affect job satisfaction.

Materials and Methods: The research was a descriptive and cross-sectional study. The sample size was 474 surgery nurses who work at a University Hospital. Personal information form and “Minnesota Job Satisfaction Scale” were used in the research. Data evaluated by Kruskal-Wallis and Mann Whitney U test.

Results: It was determined that the mean age of surgical nurses was 33.38 ± 7.51 , 65.6% of them chose occupation voluntarily and 50.8% of them were partially satisfied with their work environment. The mean job satisfaction score of the surgery nurses were found as general satisfaction (3.11 ± 0.56), internal satisfaction (3.28 ± 0.55), external satisfaction (2.86 ± 0.69). Age, gender, marital status, education level, working experience, working type, place of work, choose the profession willingly, satisfaction from the work environment, weekly working hours and etc. were found affecting factors the jobsatisfaction of the surgery nurses.

Conclusion: As a result of this study, it was found that the job satisfaction of surgical nurses was moderate. Intrinsic satisfaction of the surgical nurses arising from factors relating to intrinsic qualities of the job such as success, appreciation, the possibility of advancement and promotion and the responsibility of the job was high, whereas extrinsic satisfaction arising from factors relating to the working environment such as the nature of their experience, the manager-work relationships with their colleagues and working conditions was lower.

Keywords: Nurse, surgery, work satisfaction

Sorumlu Yazar / Corresponding Author:

Esma ÖZŞAKER

Ege Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Cerrahi Hastalıklar Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye.

Tel: +90 232 311 5500

E-mail: esmaozseker@yahoo.com

Yayın Bilgisi / Article Info:

Gönderi Tarihi/ Received: 07/01/2019

Kabul Tarihi/ Accepted: 03/07/2019

Online Yayın Tarihi/ Published: 31/03/2020

***Atıf/ Cited:** Özşaker E, ve ark. Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi* 2020;5 (1):81-92. doi: 10.26453/otjhs.509758

* Bu araştırma, 2.Uluslararası 10.Ulusal Türk Cerrahi ve Ameliyathane Hemşireliği Kongresi, 2-5 Kasım 2017, Antalya'da poster bildirisi olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Bireyin çalışma ortamında yaşadığı olumsuzluklar, sağlık hizmetinin kalitesini ve sağlık çalışanlarının sağlığını, çalışma performansını ve iş doyumunu negatif yönde etkilemektedir.¹ Çalışanların işe yönelmesinde önemli bir etken olan iş doyumunu, fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerin, beklentilerin doğrultusunda karşılama düzeyini ifade eder.^{1,2,3} İş doyumunu, kişilerin iş çevresini ve yaptığı işi değerlendirmesiyle geliştirdiği duygusal bir tepkidir.^{2,4,5} ve çalışanların iş veya işle ilişkili konulara ilişkin duyulan olumlu duygunun derecesini gösterir.^{6,7} Çalışanların yüksek performans gösterebilmesi ve iş veriminin yüksek olması da kişinin yaptığı işi istekle ve heyecanla yapmasına yani iş doyumuna bağlıdır.⁸ İş doyumunu, yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi gibi bireysel faktörler ve iş/işin niteliği, çalışma şartları ve ortamı, yönetim tarzı, gelişme/yükselme olanakları, maaş gibi örgütsel faktörler etkilemektedir.^{7,9}

Sağlık hizmetlerinde oldukça etkin rolleri olan hemşirelerin, çalıştıkları alanda doyum almaları; üretken, başarılı ve mutlu olmaları yaptıkları hizmetin kalitesini artırmada önemlidir.⁴ Sağlık alanında, hayati risk içeren görevlerin bulunması, aynı anda farklı teknolojilerin kullanılması, yoğun stres altında çalışma ve vardiya/nöbet çalışma şekli, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını, sosyal hayatını ve hatta hasta güvenliğini olumsuz etkilemektedir.^{1,4} İş doyumunu hem çalışanların iyi oluşunu hem de kurumların sağlıklı hizmet verme durumunu etkilemesi nedeniyle üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.⁶ Her meslek için önemli olan iş doyumunu, hemşirelik mesleğinde; yetersiz hemşire sayısı, ağır çalışma koşulları, fazla iş yükü, düzensiz çalışma saatleri, iletişim sorunları, çalışma ortamı ve koşulları, yoğun stres ve baskı altında çalışmaları, yaşamsal tehdidi bulunan görev/sorumluluklar, yönetim biçimi, sosyal yargılar, duygusal ilişkiler ve çatışmalar, mesleki itibar algısı, mesleki saygınlığın yetersizliği, görev yetki ve sorumluluklardaki belirsizlikler gibi birçok faktörün etkisiyle düşük olmaktadır.^{2,3,4} İş doyumunun düşük olmasının hemşirelerde; fiziksel (uyku sorunları, koroner arter hastalıkları, migren), ruhsal (anksiyete, depresyon, artan sigara ve alkol sigara kullanımı), mesleki ve ailevi (kişiler arası ve aile ilişkilerinde bozulma, iş veriminde düşme) ve sosyal (tükenmişlik sendromu)

sorunlara³ ve hasta bakım kalitesinde azalma, hata yapma riskinde artmaya neden olacağı belirtilmektedir.^{3,7}

İş doyumunu, yaşam doyumunun bir parçası olarak davranışları, verimliliği, başarıyı, fiziksel ve ruhsal sağlığı doğrudan etkilemektedir.² Çalışanların iş doyumunun yüksek olması, kişilerin verdikleri hizmetin kalitesini arttırmaktadır. Aynı zamanda, çalışma ortamında mutlu olan hemşirelerin enerjileri hasta bakımına yansımakta ve hastaların hemşirelik bakımından memnuniyeti artmaktadır.^{2,9}

Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının daha düşük olduğu belirtilmektedir.⁹ Cerrahi alanlar, çalışma ortamında risklerin bulunması, uzun süreli ekip çalışmasını ve hızlı karar vermeyi gerektirmesi nedeniyle stresli ortamlardır.^{2,10} Bunun yanında, hem hasta sirkülasyonu fazladır, hem de hastaların hemşirelik bakımına gereksinimi çoktur. Ayrıca, cerrahi girişim sonrası hastaların zaman alıcı ve kapsamlı bakımlarının olması, hemşire sayısındaki yetersizlikler artan iş yoğunluğuna ve motivasyonun kaybına neden olmaktadır.^{4,10}

Çalışma hayatında kalitenin artırılması, çalışma çevresinin ve çalışma koşullarının düzenlenmesi, çalışanların gereksinimlerinin karşılanması ve iş doyumunun sağlanmasıyla mümkündür.¹¹ Her meslek için gerekli olan iş doyumunu, toplumun sağlığıyla görevli sağlık çalışanlarında ve özellikle çalışma koşulları yoğun olan cerrahi hemşirelerinde iş doyumunu daha büyük önem taşımaktadır. İş doyumunu yüksek olan ve çalışma isteği olan cerrahi hemşirelerinin sunduğu bakımın kalitesi de daha yüksek olacaktır. Bu nedenle, cerrahi hemşirelerinin iş doyumlarının periyodik olarak değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu araştırma, cerrahi hemşirelerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve iş doyumunu etkileyen etmenleri ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmadan elde edilecek sonuçların cerrahi hemşirelerinin sorun yaşadıkları alanlara ilişkin ışık tutacağı ve kurumda çalışanların iş doyumunu artırma yönünde planlı çalışmalar yapılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

MATERYAL VE METOT

Tanımlayıcı ve kesitsel türde olan bu araştırmanın evrenini, İzmir ilinde bir üniversite hastanesinin cerrahi kliniklerinde görev yapan 573 hemşire oluşturdu. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş,

evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. 1-20 Mart 2013 tarihleri arasında araştırmaya katılmayı kabul eden 474 hemşire ile çalışma tamamlanmış ve evrenin yaklaşık %82,7'sine ulaşılmıştır. Verilerin toplanmasında; hemşirelere ait tanıtıcı bilgileri elde etmek amacıyla 32 sorudan oluşan "Kişisel Bilgi Formu" ve hemşirelerin iş doyumlarının incelenmesi amacıyla "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" kullanıldı. Araştırmanın uygulanabilmesi için araştırmanın yapıldığı kurumdan ve etik kuruldan yazılı izin alındı (Etik karar no: 2013-24; Tarih: 13.03.2013). Uygulama öncesi hemşireler araştırma ve amacı hakkında bilgilendirildi. Araştırmaya katılım gönüllülük ilkesi doğrultusunda gerçekleştirildi. Araştırmanın bütün aşamalarında Helsinki Bildirgesinin ilkeleri göz önünde bulunduruldu.

1. Kişisel Bilgi Formu; Bu form, hemşirelerin bazı sosyodemografik ve çalışma durumlarıyla ilgili özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlandı. Formda hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları kurum, eğitim durumu, görev ve meslekte çalışma süresi gibi sosyodemografik ve mesleki yaşantıya ilişkin 32 soru yer almaktadır.

2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği; Araştırmada, Weiss, Dawis, England & Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" kullanıldı. Minnesota İş Doyumu Ölçeği 20 maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan beş seçenek vardır. Bu seçenekler; 'hiç hoşnut değilim', 'hoşnut değilim', 'kararsızım', 'hoşnudum' ve 'çok hoşnudum' şeklindedir. Bu seçeneklerin değerlendirilmesinde, sırasıyla 1, 2, 3, 4 ve 5 puanları verilir. Ölçek ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanları saptanabilmektedir. Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesiyle elde edilir. İçsel doyum puanı başarı, takdir edilme veya tanınma, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğini kapsar. İçsel doyum puanı, içsel etkenleri oluşturan 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20. maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal doyum puanı, dışsal etkenleri oluşturan maddelerden elde edilen kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmekte-

dir. Elde edilen puanlar 1,00-2,33 düşük, 2,33-3,66 orta ve 3,66-5,00 yüksek düzeyde iş doyumunu olarak yorumlanır. Cronbach Alpha değeri 0,77 bulunmuştur.^{2,12,13}

Araştırmanın yürütüldüğü tarihler arasında kliniklerde çalışmakta olan hemşirelere anket formları araştırmacılar tarafından dağıtılarak gün içerisinde geri toplandı. Klinikte olmayan ve sürekli gece nöbeti tutan hemşirelerin anket formları sorumlu hemşirelere bırakılarak doldurulan formlar planlanan günde teslim alındı. Verilerin toplanması sırasında tüm hemşirelere araştırmanın amacı açıklandı, araştırmaya katılım gönüllülük ilkesine dayandırıldı ve bilgilerin gizliliğine özen gösterileceği belirtildi. Anket formlarında isim belirtmeleri istenerek, hemşirelerin gizliliği korundu. Bilgi Formu ile ölçeğin doldurulması yaklaşık 8-10 dk sürmektedir.

Çalışma sonunda elde edilen veriler bilgisayar ortamına işlenerek analiz edildi. Verilerin tanımlanmasında sayı, yüzde, ortalama \pm standart sapma değerleri kullanıldı. Normal dağılıma uygunluğun değerlendirilmesinde Kolmogorov-Smirnov testi kullanıldı. Karşılaştırmalı istatistiklerde, Ki-Kare önemlilik testi, Kruskal-Wallis ve Mann Whitney U testleri kullanıldı. İstatistiksel kararlarda $p \leq 0,05$ seviyesi anlamlı farklılığın göstergesi olarak kabul edilmektedir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan cerrahi hemşirelerinin, yaş ortalamasının $33,38 \pm 7,51$ (minimum 22, maximum 59) olduğu saptandı. Hemşirelerin %40,7'sinin 30-39 yaş aralığında, %96,2'sinin kadın, %57,2'sinin evli ve %97,7'sinin lisans mezunu olduğu belirlendi. Araştırmaya katılan hemşirelerin, %65,6'sının mesleğini kendi isteğiyle seçtiği, %53,8'inin meslekte çalışma yılının 9 yıl ve altında olduğu, %50,8'inin çalışma ortamından kısmen memnun olduğu, %60,1'inin hem gündüz hem nöbet şeklinde çalıştığı, %82,7'sinin kadrolu çalıştığı ve cerrahi hemşirelerinin sosyodemografik ve çalışma yaşamına özgü birçok faktörün iş doyumunu etkilediği ($p < 0,05$) belirlendi (Tablo 1, 2, 3).

Cerrahi hemşirelerinin sosyodemografik özelliklerine göre iş doyumları incelendiğinde; yaş gruplarına göre iş doyumunu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark olduğu ($p < 0,05$), en yüksek içsel doyum ($3,65 \pm 0,27$), dışsal doyum ($3,23 \pm 0,37$), genel doyum ($3,49 \pm 0,29$) puan ortalamasının 50 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu belirlendi. Cerrahi hemşirelerinin cinsiyeti ve medeni durumu ile iş doyumunu

puan ortalamalarına bakıldığında “içsel doyum” puan ortalamalarının kadınlarda (3,29±0,55) ve evli olanlarda (3,33±0,55) daha yüksek olduğu saptandı (p<0,05). Cerrahi hemşirelerinin öğrenim durumları ile iş doyumunu puan ortalamalarına bakıldığında aralarındaki farkın önemli olduğu saptandı (p<0,05). En yüksek doyumun içsel doyum (3,58±0,41), dışsal doyum (3,08±0,70), genel doyum puan ortalaması (3,35±0,48) olarak ön lisans mezunlarında olduğu belirlendi (Tablo 1).

Cerrahi hemşirelerinin mesleki özelliklerine göre iş doyumları incelendiğinde; klinikteki görevine göre iş doyumunu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark olduğu (p<0,05), en yüksek içsel doyum (3,96±0,47), dışsal doyum (3,51±0,42), genel doyum (3,78±0,44) puan ortalamasının başhemşirelerde olduğu belirlendi. Cerrahi hemşirelerinin çalıştığı ünite ile iş doyumunu puan ortalamalarına bakıldığında içsel doyum (3,40±0,48), dışsal doyum (3,03±0,63), genel doyum (3,25±0,49) puan ortalamasının servis hemşirelerinde istatistiksel olarak daha yüksek olduğu saptandı (p<0,05). Mesleği isteyerek seçenlerin içsel doyum (3,34±0,53), dışsal doyum (2,93±0,65), genel doyum (3,18±0,53) puan ortalamasının, çalıştığı servisi isteyerek seçenlerin içsel doyum (3,39±0,54), dışsal doyum (3,02±0,68), genel doyum (3,24±0,55) puan ortalamasının ve çalışma ortamından memnun olanların içsel doyum (3,54±0,48), dışsal doyum (3,32±0,56), genel doyum (3,45±0,48) puan ortalamasının daha yüksek olduğu belirlendi (p<0,05). Haftalık çalışma süresi 40 saati geçmeyenlerin, vardiya sistemiyle çalışanların ve sürekli gündüz çalışanların iş doyumunu puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlendi (p<0,05). Hemşirelerin meslekte çalışma yılı arttıkça içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puan ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı derecede yükseldiği (p<0,05) ve cerrahi hemşirelerinin kadrolu ya da sözleşmeli olma durumları ile iş doyumunu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olmadığı (p>0,05) belirlendi (Tablo 2).

Cerrahi hemşirelerinin mesleki sorunların özel hayatını etkileme durumu ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde; özel hayatını hiç etkilemeyenlerin içsel doyum (3,47±0,68), dışsal doyum (3,01±0,91), genel doyum (3,28±0,68) puan ortalamasının daha yüksek olduğu saptandı (p<0,05). Çalıştığı kurum tarafından kişisel bilgi ve becerilerini geliştirici olanak sağlanan cerrahi hemşirelerinin içsel doyum (3,50±0,49), dışsal doyum (3,14±0,69), genel doyum (3,35±0,52) puan ortalamasının daha

yüksek olduğu saptandı (p<0,05). İşyerinde hiç sorun yaşamayanların içsel doyum (3,90±0,47), dışsal doyum (3,52±0,50), genel doyum (3,75±0,45) puan ortalamasının istatistiksel olarak daha yüksek olduğu saptandı (p<0,05). İşine mesleğine bağlı olanların içsel (3,42±0,52), dışsal (2,97±0,68) ve genel doyum (3,24±0,53) puan ortalamasının daha yüksek olduğu saptandı (p<0,05). Mesleğinde kendini geliştirmek için kongre, kurs, seminer, eğitimlere katılanların içsel doyum (3,00±0,52), dışsal doyum (2,58±0,83), genel doyum (2,83±0,60) puan ortalamasının daha yüksek olduğu saptandı (p<0,05) (Tablo 3). Cerrahi hemşirelerinin çalıştığı servisi seçme durumu ile işine mesleğine bağlı olma durumu (X^2 : 18,996, p: 0,001) ve çalışma ortamından memnuniyet durumu (X^2 : 37,783, p: 0,001) arasında istatistiksel olarak ilişki olduğu saptandı (Tablo 4). Hemşirelerin Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde; toplam iş doyum puanı 1,45 ile 4,65 arasında değişmekte olup, ortalaması 3,11±0,56'dır. İçsel doyum puanı ortalamasının 3,28±0,55, dışsal doyum puanı ortalamasının 2,86±0,69 olduğu belirlendi (Tablo 5).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışanların işinden hoşnutluğunu belirleyen iş doyumunu, çalışanların istekleri ile işin özellikleriyle birbirine uyduğu zaman gerçekleşen bir durumdur.¹⁴ İş doyumunun düşük olması; çalışanların kendilerini ekibin bir üyesi olarak görmeme, önemsenmeme gibi yönetsel süreci ve ekip performansını olumsuz etkileyebilecek algılamalara sebep olmaktadır.^{15,16,17} Bu araştırmada; cerrahi hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili genel doyum (3,11±0,56), içsel doyum (3,28±0,55) ve dışsal doyum (2,86±0,69) puan ortalamasının orta düzeyde olduğu, içsel doyumlarının daha yüksek, dışsal doyumlarının daha düşük olduğu belirlendi. Bu sonuçlar, cerrahi hemşirelerinin başarı, takdir edilme, yükselme ve terfi olanakları, işin sorumluluğu gibi işin içsel niteliğine ilişkin faktörlerden oluşan içsel doyumlarının daha yüksek; denetim şekli, yönetici-çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çalışma koşulları gibi işin çevresine ilişkin faktörlerden oluşan dışsal doyumlarının daha düşük olduğunu göstermektedir. Ülkemizde yapılan benzer çalışmalarda da hemşirelerin iş doyumlarının orta düzey^{2,13,18} ve düşük düzeyde^{3,5} olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmada; cerrahi hemşirelerinin yaşı ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak fark olduğu, 50 yaş ve üstünde olanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu görüldü. Tekir ve ark.'nın (2016) yaptığı

çalışmada yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığı¹⁹, Aylaz ve ark. (2017) tarafından yapılan çalışmada ise 18-29 yaş aralığında olan hemşirelerin², Yüksel-Kaçan ve ark. (2016) tarafından yapılan çalışmada da 25 ve altı yaş grubunda olan hemşirelerin³ iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Yaş grubu ile iş doyumunu arasında ilişki saptanmayan çalışma da vardır.⁹

Bu araştırmada; cerrahi hemşirelerinin eğitim durumu ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak fark olduğu, ön lisans mezunu olanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptandı. Bu alanda yapılan çalışmalarda, Aylaz ve ark. (2017) sağlık meslek lisesi mezunu olanların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu², Gider (2010) ve Yüksel-Kaçan ve ark. (2016) ise eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirlemiştirler.^{3,20} Bu sonuçlar doğrultusunda eğitim ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin her zaman tutarlılık göstermediği söylenebilir.

Cerrahi hemşirelerinin cinsiyeti ile iş doyumunu puan ortalamalarına bakıldığında “içsel doyum” puan ortalamalarının kadınlarda istatistiksel olarak daha yüksek olduğu saptandı ($p<0,05$). Bizim çalışmamıza benzer şekilde Akbolat ve ark.’nın (2011) yaptıkları çalışmada kadınların iş doyumunu düzeyi erkeklerden daha yüksek bulunmuştur.²¹ Erşan ve ark.’nın (2013) yaptığı çalışmada ise iş doyumunu düzeyi kadınlarda erkeklere göre daha düşük bulunmuştur.¹¹ Cinsiyet ile iş doyumunu arasında farkın olmadığı çalışmalar da vardır.^{2,9}

Bireyin sosyolojik ve psikolojik boyutlarıyla ilgili olan iş doyumunu, bireyin çalışma ortamını, yaptığı işi ve çalışma yaşamını değerlendirmesi ile oluşur.² Bu araştırmada; hemşirelerin mesleki özelliklerinden klinikteki görev, mesleği isteyerek seçme, çalıştığı kliniği isteyerek seçme, çalışma ortamından memnuniyet, haftalık çalışma saati, çalışma şekli, çalışma sistemi ile iş doyum düzeyleri arasında önemli fark olduğu belirlendi. Başhemşire olarak çalışan, serviste çalışan, mesleği ve çalıştığı servisi isteyerek seçen, çalıştığı ortamdaki memnun olan, haftalık 40 saat ve altında çalışan ve sürekli gündüz çalışan cerrahi hemşirelerinin iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlendi. Bu alanda yapılan çalışmalarda, çalışma ortamından memnun olma durumunun hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen olumlu bir faktör olduğu¹, mesleğini isteyerek seçen, sadece gündüz çalışan, haftalık 40 saatten az çalışan, mesleğinden memnun olan hemşirelerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu² belirtilmiştir. Aksoy ve Polat’ın⁴ yaptığı çalışmada hemşirelerin çalıştığı klinik, aylık

nöbet sayısı, haftalık çalışma saati ile genel iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu, gece çalışma ve nöbet tutmanın hemşirelerde iş doyumuna neden olduğu, sürekli gündüz çalışan cerrahi hemşirelerinin iş doyumlarının önemli derecede yüksek olduğu belirtilmiştir. Yapılan diğer çalışmalarda da sürekli gündüz çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu bildirilmektedir.^{2,5,19} Hemşirelik mesleği gece nöbetlerini gerektirmekte ve gece çalışma da bedensel ve ruhsal olarak kişilerin sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Sosyal yaşam düzenini zorlayabileceği göz önünde bulundurulduğunda gece ve vardiyalı çalışan hemşirelerin iş doyumunun düşük olması beklenen doğrultudadır.

Bir kurumda uzun süre çalışma sonucu genellikle kişilerin kurumunu tanımaya ve iş konusunda deneyim sahibi olmasına bağlı olarak iş doyumlarının da yüksek olması beklenmektedir.²² Literatürle uyumlu olarak bu çalışmada da cerrahi hemşirelerinin iş deneyimi arttıkça iş doyumlarının da arttığı belirlendi. Gölbaşı ve ark.²³’ün yaptığı çalışmada da çalışma süresi arttıkça, iş doyum düzeylerinin arttığı belirtilmiştir. İş doyumunda çalışma yılının etkili olmadığını belirten çalışmalar da vardır.^{11,21} Bazı çalışmalarda ise çalışma süresi 5 yıldan az olan hemşirelerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.^{3,16,17} Beş yıl ve altında çalışanlarda iş doyumunun yüksek olmasının, işe yeni başlamanın verdiği heyecan ve yeni para kazanmaya başlamayla ilgili olduğu belirtilmiştir.³ Bu çalışma da 20 yıl ve üzerinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının yüksek olması, hizmet süresinin artmasıyla birlikte deneyim, sorumluluklarda artma, daha nitelikli iş yapma ve işyeriyle uyum gibi temel unsurların iş doyumlarını olumlu etkilemesiyle açıklanabilir.

Klinikte çalışan hemşirelerin iş doyumlarının en yüksek olduğu, ameliyathane ve yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyumlarının ise klinik hemşirelerine kıyasla düşük olduğu belirlendi ($p<0,05$). Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin diğer sağlık çalışanlarına göre, şiddetli ağrı çeken hastalarla ve ölümlerle daha sık karşılaştığı ve bu durumun onların fiziksel ve duygusal olarak zorlanmalarına neden olduğu belirtilmektedir.⁴ Bu çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumlarının düşük olmasının bu bilgiyi destekler nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmada, mesleği ve çalıştığı kliniği isteyerek seçen cerrahi hemşirelerinin genel, içsel ve dışsal doyum ortalamaları önemli şekilde yüksek bulundu. Mesleği severek ve isteyerek yapan hemşirelerin iş

doyumlarının daha yüksek olduğunu bildiren çalışmalar bulunmakta ve bu durumun kişinin sevdiği ve istediği bir işte çalışıyor olmasının iş doyumunu olumlu etkilediği şeklinde düşünülmektedir.^{2,5,11,12,18,24,25} Çalıştığı servisi isteyerek seçenlerin işine /mesleğine bağlı ve çalıştığı ortamdan memnun olması, iş doyumunun artması açısından işe yeni başlayan hemşirelerde bu faktörlerin dikkate alınmasının önemini ortaya çıkarmaktadır.

Çalıştığı kurumda kongre/seminer vb. etkinliklere katılma konusunda destek verilmesinin ve kişisel gelişme/yükselme olanağı sağlanmasının çalışanların iş doyumlarını arttıracakları belirtilmektedir.^{3,26} Literatüre uygun olarak bu çalışmada, çalıştığı kurumda kişisel bilgi, beceri geliştirici olanak sağlanan, iş yerinde sorun yaşamayan, meslekte kendini geliştirmek için kongre, kurs, seminer ve eğitimlere katılan ve işine mesleğine bağlı olan cerrahi hemşirelerinin iş doyumlarının yüksek olduğu saptandı.

Bu çalışmada; cerrahi hemşirelerinin başarı, takdir edilme, yükselme ve terfi olanakları, işin sorumluluğu gibi işin içsel niteliğine ilişkin faktörlerden oluşan içsel doyumlarının daha yüksek olduğu saptandı. Denetim şekli, yönetici-çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çalışma koşulları gibi işin çevresine ilişkin faktörlerden oluşan dışsal doyumlarının ise daha düşük olduğu belirlendi. Ayrıca, cerrahi hemşirelerinin sosyodemografik özellikleri, mesleği ve çalıştığı kliniği isteyerek seçme durumu, çalışma ortamından memnuniyet, haftalık çalışma saati, çalışma şekli gibi mesleki özelliklerin iş doyumunu etkilediği sonucuna varıldı.

Bu sonuçlar doğrultusunda; hastane yöneticilerinin ve kurumun iş doyumunu konusunda duyarlılık göstermesi, iyileştirici ve geliştirici düzenlemeler yapılması, çalışacakları birime ilişkin hemşirelerin tercihlerinin önemsenmesi ve bilimsel aktivitelere katılımının desteklenmesi önerilmektedir.

Etik Komite Onayı: Çalışmamız Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Bilimsel Araştırma Etik komitesi (Etik karar no: 2013-24; Tarih: 13.03.2013) tarafından onaylandı.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Yazar Katkıları: Fikir - E.Ö., M.Y.G.; Denetleme - M.Y.G.,E.Ö.; Malzemeler - E.Ö., M.Y.G.; Veri toplanması ve/veya işleme - D.D., Ç.K., N.Ö., E.Ö., M.Y.G.; Analiz ve/veya yorum - E.Ö., M.Y.G., D.D., Ç.K., N.Ö.; Yazıyı yazan - E.Ö., M.Y.G., D.D., Ç.K., N.Ö.

Hakem değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Ethics Committee Approval: Our study was approved by the Ege University Faculty of Nursing Scientific Research Ethics Committee (Ethical decision no: 2013-24; Date: 13.03.2013).

Conflict of Interest: No conflict of interest was declared by the authors.

Author Contributions: Concept - E.Ö., M.Y.G.; Supervision - M.Y.G.,E.Ö.; Materials - E.Ö., M.Y.G., D.D., Ç.K., N.Ö.; Data Collection and/or Processing - D.D., Ç.K., N.Ö., E.Ö., M.Y.G.; Analysis and/ or Interpretation - E.Ö., M.Y.G., D.D., Ç.K., N.Ö.; Writing - E.Ö., M.Y.G., D.D., Ç.K., N.Ö.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

KAYNAKLAR

1. Tambağ H, Can R, Kahraman Y, Şanpolat M. Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumuna üzerine etkisi. Bakırköy Tıp Dergisi. 2015;11: 143-149.
2. Aylaz R, Aydoğmuş N, Yayan EH. Hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2017; 6(1): 12-17.
3. Yüksel- Kaçan C, Örsal Ö, Köşgeroğlu N. Hemşirelerde iş doyumunu düzeyinin incelenmesi. HEMAR-G. 2016;18(2-3):1-12.
4. Aksoy N, Polat C. Akdeniz bölgesindeki bir ilde üç farklı hastanenin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi. 2013;10 (2):45-53.
5. Durmuş S, Günay O. Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. Erciyes Med J. 2007;29(2):139-146.
6. Söyler S. Sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları iş stresi ile iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi: bir meta-analiz çalışması. Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi. 2018;3(4):190-205.
7. Türe Yılmaz A, Yıldırım A. Hemşire iş doyum ölçeği'nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2016; 3 (3): 158-168.
8. Kaya F, Oğuzöncül AF. Birinci Basamak sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve etkileyen faktörler. Dicle Tıp Derg. 2016;43(2): 248-255.
9. Tilev S, Beydağ KD. Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2014;3(1):140-147.

10. Karabulut N, Çetinkaya F. Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin hasta bakımında karşılaştıkları güçlükler ve motivasyon düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2011;14(1):14-23.
11. Erşan EE, Yıldırım G, Doğan O, Doğan S. Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatr Derg*. 2013;14:115-21.
12. Kantek F, Kartal H. Hemşirelerde çalışma statüsünün iş doyumuna etkisi: Bir meta analiz çalışması. *J Human Sci*. 2016;13(3):4268-77.
13. Kavlu İ, Pınar R. Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisi. *Türkiye Klinikleri J Med Sci*. 2009;29(6):1543-55.
14. Georgellis Y, Lange T, Tabvuma V. The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*. 2012;80(2):464-473.
15. Aziri B. Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*. 2011;3(4):77-86.
16. 16. Gider Ö, Şimşek G, Ocak S, Top M. Hastane organizasyonlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumunun analizi: hemşireler ve tıbbi sekreterler üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*. 2011;9(35):93-101.
17. Kvist T, Mantynen R, Partanen P, Turunen H, Miettinen M, Vehvilainen-Julkunen K. the job satisfaction of finnish nursing staff: the development of a job satisfaction scale and survey results. *Nurs Res Pract*. 2012;2012:1-11.
18. Büyükbayram A, Gürkan A. Hemşirelerin iş doyumunda duygusal zekânın rolü. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*. 2014;5(1):41-8.
19. Tekir Ö, Çevik C, Selma A. ve ark. Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 2016;18(2):51-63.
20. Gider O. Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *Yönetim Dergisi*. 2010;21(65):81-105.
21. Akbolat M, Işık O, Uğurluoğlu Ö. Sağlık çalışanlarının kontrol odağı, iş doyumunu, rol belirsizliği ve rol çatışmasının karşılaştırılması. *HÜ İİBF Dergisi*. 2011;29:23-48.
22. Kalisch BJ, Lee H, Rochman M. Nursing staff teamwork and job satisfaction. *J Nurs Manag*. 2010;18(8):938-947.
23. 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 Nurs Stud*. 2008;45(12):1800-1806.
24. Ali N, Ali A. The mediating effect of job satisfaction between psychological capital and job burnout of pakistani nurses. *Pakistan J Commerce Social Sci*. 2014;8(2):399-412.
25. İntepeler ŞS, Güneş N, Bengü N. ve ark. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve kurumsal bağlılıklarındaki değişim. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 2014;7(1):1-4
26. Çam O, Yıldırım S. Hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri J Nurs Sci*. 2010;2(1):64-70.

Tablo 1. Cerrahi Hemşirelerinin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Alt Gruplarının Karşılaştırılması.

Değişkenler	n(%)	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
Yaş Grubu				
20-29	172(36,3)	3,18±0,54	2,82 ±0,68	3,04±0,55
30-39	193(40,7)	3,24±0,55	2,80±0,73	3,06±0,58
40-49	93(19,6)	3,48±0,51	3,00±0,62	3,29±0,52
50 ve üstü	12(2,5)	3,65±0,27	3,23±0,37	3,49±0,29
		KW: 28,701,p:0,001	KW: 9,55,p:0,023	KW: 20,937, p:0,001
Cinsiyet				
Kadın	456(96,2)	3,29±0,55	2,86 ±0,68	3,12±0,56
Erkek	18(3,8)	3,06±0,47	2,86±0,82	2,98±0,58
		Z: -2,178, p: 0,029	Z: -0,350, p: 0,727	Z: -1,380, p: 0,167
Medeni Durum				
Evli	271(57,2)	3,33±0,55	2,88±0,68	3,15±0,56
Bekar	192(40,5)	3,21±0,54	2,81±0,72	3,05±0,56
		Z: -2,292, p: 0,022	Z: -0,823, p: 0,411	Z: -1,629, p: 0,103
Eğitim Durumu				
SML	20(4,2)	3,28±0,44	2,90±0,76	3,13±0,54
Ön Lisans	29(6,1)	3,58±0,41	3,08±0,70	3,35±0,48
Lisans	463(97,7)	3,25±0,55	2,85±0,69	3,09±0,56
Lisansüstü	11(2,3)	3,35±0,61	2,69±0,78	3,08±0,64
		KW: 28,701, p:0,001	KW: 9,550, p:0,023	KW: 20,937, p:0,001

Tablo 2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Alt Gruplarının Karşılaştırılması.

Değişkenler	n(%)	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
Klinikteki Görevi				
Servis Hemşiresi	387(81,6)	3,25±0,54	2,81±0,68	3,07±0,54
Sorumlu Hemşire	32(6,8)	3,48±0,48	3,03±0,70	3,30±0,51
Başhemşire	7(1,5)	3,96±0,47	3,51±0,42	3,78±0,44
		KW:14,993,p:0,001	KW:12,045,p:0,002	KW:14,726,p:0,001
Çalıştığı Ünite				
Servis	197(41,6)	3,40±0,48	3,03±0,63	3,25±0,49
Yoğun Bakım	112(23,6)	3,09±0,57	2,62±0,68	2,90±0,56
Ameliyathane	87(18,4)	3,26±0,55	2,85±0,86	3,10±0,60
		KW:19,339,p:0,001	KW:26,242,p:0,001	KW:25,856,p:0,001
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu				
İsteyerek	311(65,6)	3,34±0,53	2,93±0,65	3,18±0,53
İstemeyerek	153(32,3)	3,16±0,57	2,73±0,73	2,99±0,60
		Z: -3,021, p: 0,003	Z: -2,647, p: 0,008	Z: -2,954, p: 0,003
Çalıştığı Servisi seçme Durumu				
İsteyerek	205(43,2)	3,39±0,54	3,02±0,68	3,24±0,55
İstemeyerek	260(54,9)	3,19±0,55	2,73±0,67	3,01±0,55
		Z: -3,700, p: 0,001	Z: -4,516, p: 0,001	Z: -4,453, p: 0,001
Çalışma Ortamından Memnuniyeti				
Memnun	170(35,9)	3,54±0,48	3,32±0,56	3,45±0,48
Kısmen Memnun	241(50,8)	3,18±0,51	2,68±0,58	2,98±0,47
Memnun Değil	59(12,4)	2,92±0,57	2,27±0,64	2,66±0,55
		KW:68,769,p:0,001	KW:136,224,p:0,001	KW:112,548,p:0,001
Haftalık Çalışma Saati				
40 Saat	106(22,4)	3,49±0,48	3,08±0,55	3,33±0,47
40-49 saat	306(64,6)	3,23±0,56	2,80±0,72	3,06±0,57
50 saatten fazla	49(10,3)	3,14±0,52	2,75±0,69	2,98±0,53
		KW:25,636,p:0,001	KW: 14,210,p:0,001	KW:23,240,p:0,001
Çalışma Sistemi				
Vardiya (8 saatlik)	71(15)	3,53±0,52	3,07±0,69	3,34±0,55
Nöbet	94(19,8)	3,24±0,55	2,83±0,70	3,07±0,57
Nöbet + Vardiya	285(60,1)	3,21±0,54	2,79±0,68	3,04±0,55
		KW:17,437,p:0,001	KW: 9,148,p:0,010	KW:14,309,p:0,001
Çalışma Şekli				
Sürekli Gündüz	108(22,8)	3,56±0,49	3,11±0,63	3,38±0,51
Sürekli Gece	37(7,8)	3,31±0,53	2,79±0,75	3,10±0,58
Gündüz ve Gece	293(61,8)	3,19±0,54	2,78±0,69	3,03±0,55
Vardiyalı Değişim	25(5,1)	3,19±0,48	2,80±0,61	3,03±0,44
		KW:37,611,p:0,001	KW: 20,170, p:0,001	KW: 31,973, p:0,001
Meslekte Çalışma Yılı				
9 Yıl ve altı	255(53,8)	3,18±0,54	2,81±0,70	3,03±0,55
10-19 yıl	142(30)	3,29±0,57	2,84±0,71	3,11±0,59
20 yıl ve üstü	73(15,4)	3,58±0,43	3,05±0,57	3,37±0,44
		KW:34,844,p:0,001	KW:8,076,p:0,018	KW: 22,326, p:0,001
Hastanedeki Pozisyonu				
Kadrolu	392(82,7)	3,28±0,54	2,84±0,69	3,10±0,55
Sözleşmeli	79(16,7)	3,24±0,57	2,94±0,68	3,12±0,57
		Z: -0,388, p:0,698	Z: -1,142, p:0,253	Z: -0,432, p: 0,666

Tablo 3. Hemşirelerin Bazı değişkenlere Göre Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Alt Gruplarının Karşılaştırılması.

Değişkenler	n(%)	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
Mesleki Sorunların Özel Hayatını Etkileme Durumu				
Hiç	17(3,6)	3,47±0,68	3,01±0,91	3,28±0,68
Az	210(44,3)	3,39±0,54	3,04±0,67	3,25±0,54
Çok	245(51,7)	3,17±0,53	2,69±0,65	2,97±0,53
		KW: 21,738, p:0,001	KW: 30,921, p:0,001	KW: 29,009, p:0,001
Çalıştığı Kurumun Kişisel Bilgi, Becerini Geliştirici Olanak Sağlama Durumu				
Evet	125(26,4)	3,50±0,49	3,14±0,69	3,35±0,52
Hayır	125(26,4)	3,02±0,59	2,48±0,68	2,80±0,55
Kısmen	219(46,2)	3,30±0,50	2,91±0,60	3,15±0,50
		KW: 43,841, p:0,001	KW: 54,443, p:0,001	KW: 60,419, p:0,001
İşyerinde Sorun yaşama Sıklığı				
Hiçbir zaman	10(2,1)	3,90±0,47	3,52±0,50	3,75±0,45
Nadiren	239(50,4)	3,45±0,47	3,13±0,61	3,32±0,48
Sık sık	190(40,1)	3,08±0,53	2,55±0,63	2,87±0,51
Her zaman	27(5,7)	2,98±0,72	2,41±0,69	2,75±0,62
		KW: 66,272, p:0,001	KW: 93,655, p:0,001	KW: 93,742, p:0,001
İşine Mesleğine Bağlılığı				
Bağlıyım	279(58,9)	3,42±0,52	2,97±0,68	3,24±0,53
Kısmen Bağlıyım	118(24,9)	3,17±0,52	2,81±0,62	3,02±0,51
Bağlı değilim/ Mümkün olsa mes- lek değiştiririm	75(15,8)	2,94±0,53	2,52±0,71	2,77±0,56
		KW: 50,986, p: 0,001	KW: 24,516, p: 0,001	KW: 42,744, p: 0,001
Mesleğinde Kendini Geliştirmek için Kongre, kurs, seminer, eğitimlere Katılma Durumu				
Katılmıyorum	50(10,5)	3,00±0,52	2,58±0,83	2,83±0,60
Katılıyorum	424(89,5)	3,31±0,54	2,89±0,66	3,14±0,54
		Z: -4,006, p: 0,001	Z: -2,633, p: 0,008	Z: -3,568, p: 0,001
Çalıştığı Ortamda Ekip Çalışması Olma Durumu				
Evet	297(62,7)	3,36±0,54	3,02±0,65	3,23±0,54
Hayır	135(28,5)	3,10±0,52	2,48±0,65	2,85±0,52
		Z: -4,856, p: 0,001	Z: -7,261, p: 0,001	Z: -6,551, p: 0,001

Tablo 4. Çalıştığı Servisi Seçme Durumunun İşe/Mesleğe Bağlılık ve Çalışma Ortamından Memnuniyet Üzerine Etkisi.

Değişkenler	Çalıştığı Servisi seçme Durumu n(%)		Test İstatistiği
	İsteyerek Seçen	İstemedenden Seçen	
İşine Mesleğine Bağlılığı			
Bağlıyım	140(51,5)	132(48,5)	X ² : 18,996 P: 0,001
Kısmen Bağlıyım	46(39)	72(61)	
Bağlı değilim/ Mümkün olsa meslek değiştirim	18(24,3)	56(75,7)	
Çalışma Ortamından Memnuniyet			
Memnun	102 (61,8)	63 (38,2)	X ² : 37,783 P: 0,001
Kısmen Memnun	91(38,2)	147(61,8)	
Memnun Değil	12(20,3)	47(79,7)	

Tablo 5. Hemşirelerin İş Doyumu Puan Ortalamaları.

İş Doyumu	Madde Sayısı	X±sd	Ölçekten Alınan Alt-Üst Puan
İçsel Doyum	12	3,28 ±0,55	1,42- 4,75
Dışsal Doyum	8	2,86±0,69	1-4,62
Genel İş Doyumu	20	3,11±0,56	1,45- 4,65