

# Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler

## Job Satisfaction in Nurses and Effective Factors: Review

Olca ÇAM,<sup>a</sup>  
Serap YILDIRIM<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Psikiyatri Hemşireliği AD,  
Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu,  
İzmir

Geliş Tarihi/Received: 21.05.2009  
Kabul Tarihi/Accepted: 27.01.2010

Yazışma Adresi/Correspondence:  
Serap YILDIRIM  
Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu,  
İzmir,  
TÜRKİYE/TURKEY  
camserap@yahoo.com

**ÖZET** Sağlık hizmetlerinin insanı konu alması ve bu yüzden daha fazla dikkat ve hassasiyet gerektirmesi nedeniyle, sağlık çalışanlarının yaptığı işten doyum olarak çalışmasının önemi giderek artmaktadır. Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumunu, bireyin yaptığı iş hakkındaki genel tavrı olarak tanımlanabileceği gibi çalışanın çalıştığı kurumdan ve işinden beledikleri ile aldıkları arasındaki uyum olarak da tanımlanmaktadır. Hemşirelerin iş yaşamının araştırıldığı çalışmalarda en çok araştırılan konunun iş doyumunu olduğu, hemşirelerin iş doyumlarının orta veya ortanın altında ve diğer meslek gruplarına göre daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Hemşirelerin iş doyumlarının çalıştıkları kliniklere göre incelendiği çalışmalarda, konuyla ilgili farklı sonuçlar ortaya çıkmasına karşın, genel olarak cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunun dahiliye kliniklerinde çalışan hemşirelere göre, daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerde iş doyumunun bireysel (yaş, medeni durum, eğitim, kişilik özellikleri ve sosyo-kültürel çevre) ve kurumsal (çalışma ortamı ve koşulları, ücret, yönetim şekli ve yöneticilerle ilişkiler, iş yerindeki iletişim, gelişme ve yükselme olanakları) faktörlerden etkilendiği belirlenmiştir. Bireysel ve kurumsal açıdan son derece önemli olan iş doyumunu konusunda, hemşire yöneticiler ve kurumun duyarlılık göstermesi, iyileştirici ve geliştirici önlemler alınarak yeni düzenlemelerin yapılması önemlidir. Böylece, hemşirelik mesleğindeki verimlilik ve dolayısıyla hemşirelerin verdiği sağlık hizmetinin kalitesi artacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik; iş doyumunu; hemşirelik hizmetleri

**ABSTRACT** As health services require more attention and sensibility due to its relation with human, the importance of having job satisfaction for medical staff is increasing. Job satisfaction which is an important factor for the success, happiness and productivity of individuals, is defined as both a general attitude of individual towards the job and harmony between expectations and gains of individuals from their jobs and workplace. When the work life on nurses are analyzed it is seen that the most investigated issue is job satisfaction, the job satisfaction of nurses are the medium or below the medium level and this level is relatively low when compared to other occupational groups. When the job satisfaction of nurses are studied in their work place, although different results exist it has been found out that generally, nurses who work at surgical clinics have more job satisfaction than the ones who work at medical clinics. Job satisfaction in nursing is affected by individual (age, marital status, education, personality traits and socio-cultural environment) and institutional (work environment and conditions, salary, management type and relations with managers, communication at work place and development and progress in job positions) factors. It is important for nurse administrators and institution to show sensitivity and make new regulations by taking alterative and improving measures regarding job satisfaction which is important in terms of individual and institutional aspects. Thus efficiency in nursing increases and accordingly the quality of health service given by nurses increases.

**Key Words:** Nursing; job satisfaction; nursing services

Çalışmak ve bir işe sahip olmak, insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Aynı zamanda çalışma yaşamının bireyi, bireyin de çalışma yaşamını etkilediği bir gerçektir. Ancak sahip olunan işin kişi için ne anlam ifade ettiği, birey-iş ilişkisinin temelinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz tutumlar ya da duygular, çalışılan kurum, çalışan kişinin işine ve kurumuna yönelik göstereceği tutumları etkilemektedir. Bireyin işe ve kuruma yönelik olumlu tutum göstermesi öncelikle bireyin sağlığını olumlu yönde etkileyecek ve bu durumda kurumun başarısına yol açacaktır. Çalışan insanların beden ve ruh sağlığını sürdürebilmesi, bireyin çalışma yaşamının fizyolojik ve toplumsal kaynaklı zararlı etkilerden korunması, çağdaş bilimin temel amaçlarından biridir.<sup>1</sup>

Sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde önemli bir yere sahip olan hemşirelik mesleği üyeleri, düzensiz ve ağır iş koşulları, uykusuzluk, yorgunluk, çalıştıkları kurumların olumsuz fizik koşulları, hasta sayısının fazla olması, kişilerarası ilişkilerin karmaşıklığı, yetersiz ücret yanı sıra görev, yetki ve sorumlulukların yeterince net olmaması nedeniyle daha yoğun baskılar altında kalmakta ve iş ortamında büyük ölçüde stres yaşamaktadırlar. Bunun yanı sıra hemşirelik mesleğinin bir kadın mesleği olması nedeniyle iş yaşamından gelen zorluklara ev yaşamından kadın ve anne rolünün getirdiği sorunlar da eklenmekte ve hemşirelerin yaşadığı stresin boyutunu arttırmaktadır.<sup>1,2</sup>

İş ve aile birbirinden farklı roller gerektiren iki alt sistemdir ve bu sistemler birbirinden etkilenmektedirler. Bu iki sistem içinde kişi, sahip olduğu rollerin gereklerini yerine getiremezse iş ve aile dengesi bozulur. Çalışan kadınlar gerek ailede ve gerekse iş yaşamında pek çok rolü üstlenir ve bu rollerin gereklerini yerine getirmede sorunlar yaşayabilir. Bu durumda, çalışan kadınların çoğunun rol çatışması yaşamasına, iş ve aile dengesinin bozulmasına ve kadının yaşamının, bireysel, ailesel ve çalışan olarak olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır.<sup>3</sup> Hemşirelerin gerek çalışma ortamından kaynaklanabilecek sorunlar gerekse iş ve aile dengesinin bozulmasından kaynaklanabilecek sorunlar yaşaması ve bu sorunlarla hem bireysel hem de kurumsal açıdan başa çıkılamaması durumunda,

hemşirelerde işten doyum almama, işe karşı olumsuzluk, kayıtsızlık, işten sürekli yakınma, eleştirme, devamsızlık, işten ayrılma, tükenmişlik görülmekte ve bu durumda hemşirelerin verdiği hizmete yanlış olarak bakımın kalitesinin düşmesine yol açmaktadır.<sup>2</sup>

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumunu çok boyutlu bir kavramdır ve bireyin yaptığı iş hakkındaki genel tavrı olarak tanımlanabileceği gibi<sup>4,5</sup> çalışanın çalıştığı kurumdan ve işinden beledikleri ile aldıkları arasındaki uyum olarak da tanımlanmaktadır.<sup>6</sup>

Literatürde iş doyumunu açıklamak amacıyla çeşitli kuram ve modellerin geliştirildiği görülmektedir. Bu kuram ve modelleri geliştiren kuramcılardan en eskisi Abraham Maslow'dur. Maslow, gereksinimler hiyerarşisi kuramına göre temellendirdiği iş doyumunu kavramını, gereksinimlerin karşılanması perspektifinden bakmıştır.<sup>5,7</sup> Durmuş ve Günay'ın belirttiği üzere, Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramına göre; bireyin, kendi girdi- sonuç oranı ile diğer bireylerin girdi- sonuç oranlarını eşit olarak algılayıp algılamaması iş doyumunu oluşturur. Birey, işe verdikleri ile işten aldıklarını başkaları ile karşılaştırdığında, eşitlik algılıyorsa doyum, aksi halde doyumsuzluk yaşayacaktır. Bu kurama göre, doyum ve doyumsuzluk birbirinin karşıtı kavramlardır. Misener ve ark. ve Küçükıylmaz ve ark.nın belirttiği üzere, Herzberg ve ark.nın ortaya attığı çift etken kuramı ise, doyum ve doyumsuzluğun birbirinin karşıtı olmadığını, doyum ve doyumsuzluğu etkileyen faktörlerin birbirinden farklı olduğunu kabul etmektedir. Bu kurama göre; doyum sağlayan faktörler işin kendisine ilişkin, doyumsuzluk oluşturan faktörler ise iş çevresine ilişkin faktörlerdir.

Bireysel ve kurumsal açıdan son derece önemli olan iş doyumunu, hemşirelerin iş yaşamındaki sorunlarının araştırıldığı çalışmalarda en çok araştırılan konudur. Bu makalede, hemşirelerde iş doyumunu ile ilgili yapılmış çalışmalar ve iş doyumunu etkileyen faktörler tümüyle gözden geçirilmiştir.

## HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Genel olarak literatür incelendiğinde, iş doyumuna etki eden faktörler iki başlık altında toplanmaktadır: Bireysel ve kurumsal faktörler.<sup>10</sup> İş doyumuna etki eden bireysel faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, kişilik özellikleri ve sosyo-kültürel çevreyken<sup>4,10,11</sup> kurumsal/ çevresel faktörler, çalışma ortamı ve koşulları, ücret, yönetim şekli ve yöneticilerle olan ilişkiler, iş yerindeki iletişim problemleri, gelişme ve yükselme olanaklarıdır.<sup>4,12</sup>

Arıkan ve ark., çalışma yaşamına erken başlayan genç yaşlardaki bireylerde yüksek olan iş doyumunun, otuzlu yaşlara doğru düştüğünü, yaş ilerledikçe, çalışma yaşamının sonuna doğru doyumun yükseldiğini belirtmiştir.<sup>4</sup> Çimen ve Şahin tarafından sağlık personelinin iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada<sup>10</sup> ve Blegen tarafından hemşirelerin iş doyumunu incelemek amacıyla yapılan bir başka çalışmada<sup>13</sup> da yaşın iş doyumunu etkilediği ve yaş ortalaması yükseldikçe hemşirelerin iş doyumunun anlamlı şekilde yükseldiği bulunmuştur.<sup>10,13</sup> Bu konuda yapılan bir başka çalışmada ise hemşirelerin yaşlarına göre iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı saptanmıştır.<sup>14</sup> Ülke-mizde hemşire iş doyumunu ile ilgili yapılan bir metaanaliz çalışmasında ise, hemşirenin yaşının, hemşirenin iş doyumunu üzerinde %15 etkili olduğu ve yaş arttıkça iş doyumunun da arttığı bulunmuştur.<sup>15</sup>

Cinsiyetin iş doyumuyla ilişkisini inceleyen araştırmalar, bu konuda birbiriyle çelişkili sonuçlar göstermektedir. Literatürde kadınların iş doyumlarının erkeklere göre daha düşük olduğunu belirten bilgiler bulunurken<sup>4,10,16</sup> cinsiyetin iş doyumunda farklılığa neden olmadığını belirten bilgiler de vardır.<sup>4</sup> Çimen ve Şahin, sağlık çalışanları ile ilgili yaptığı çalışmasında, erkeklerin kadınlara göre işlerinden daha çok doyum aldıklarını saptamıştır.<sup>10</sup>

Medeni durumun iş doyumuyla olan ilişkisi çok net değildir. Bazı çalışmalar, medeni durumdaki farklılıkların iş doyumunu etkilemediğini belirtirken<sup>4,10</sup> bazıları da evli ve çocuk sahibi olanların

diğerlerine göre, daha doyumlu çalıştıklarını belirtmiştir.<sup>16</sup> Engin ve Özgür, yoğun bakım hemşirelerinin uyku düzen özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumunun iş doyumunu etkilediğini saptamıştır.<sup>16</sup>

İş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biri de eğitim durumudur. Eğitim düzeyinin iş doyumuna etkisini inceleyen çalışmalarda, eğitim düzeyi ile iş doyumları arasında negatif yönde ilişki olduğu, eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı sonucuna varılmıştır.<sup>4,10</sup> Ancak hemşirelerle yapılan çalışmalarda, bu konuda çelişkili sonuçlara rastlanılmıştır. Yıldız ve Kanan tarafından, yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumunu ve etkileyen faktörleri saptamak amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumlarının azaldığı ve eğitim düzeyinin iş doyumunu etkilediği saptanmıştır.<sup>17</sup> Benzer şekilde, Arıkan ve ark.nın belirttiği üzere, Gözüm ve Vara tarafından hemşirelerle yapılan çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin iş doyumlarının daha düşük olduğu saptanmıştır.<sup>4</sup> Ancak Çetinkaya ve Özbaşaran tarafından, hemşirelerin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörleri incelemek amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin eğitim düzeyinin, iş doyumunun iş kontrolü ve karar vermede isteklilik alt boyutlarında etkili olduğu ve eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin, iş doyumunun bu boyutlarından yüksek puan aldığı saptanmıştır.<sup>18</sup>

Arıkan ve ark.nın belirttiğine göre, kişilik özelliklerinin iş doyumuna etkisini ortaya koyan çalışmalarda, doyum düzeyi yüksek olan bireylerin daha esnek, kendine güvenen, kendini ifade edebilen, kişilerarası ilişkilerinde yapıcı olan ve kararlı kişiliği olan bireyler olduğunu, doyumsuz bireylerin ise gerçekçi amaçlar belirlemeyen, çevresel güçlüklerle baş edemeyen, dirençli ve katı kişilik özelliğine sahip bireyler olduğunu belirtmişlerdir.<sup>4</sup>

İnsanlar, çevrelerinde kabul gören ve özel niteliklere sahip olan kurumlarda çalışmayı tercih ederler.<sup>4</sup> Şahin ve Batıgün tarafından bir özel hastanede çalışan sağlık personelinin iş doyumunu ve stres ile ilişkisini incelemek amacıyla yapılan çalışmada, iş doyumunu etkileyen en önemli değişken-

lerin, işletme politikaları ile o politikaların çalışanlara sağladığı olanaklar ve koşullar olduğunu belirtmişlerdir.<sup>19</sup> Buna ek olarak ortamın fizik koşulları da (gürültü, ışık, sıcaklık... vb.) iş doyumunu etkileyen faktörlerden bir diğeridir.<sup>4,10</sup> Hemşirelerin çalıştıkları kliniklere göre, iş doyumlarının incelendiği çalışmalarda, bu konuyla ilgili farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Söylemez, Sur ve Cebeci tarafından yapılan iş doyumuyla ilgili metaanaliz çalışmasında, hemşirelerin çalıştıkları kliniklerin iş doyumlarını anlamlı şekilde etkilediği saptanmıştır.<sup>15</sup> Çimen ve Şahin tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin ortamın fizik koşullarıyla ilgili doyumunun diğer sağlık çalışanlarına göre daha düşük olduğu bulunmuştur.<sup>10</sup> Benzer şekilde, Yıldız ve Kanan tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin genel iş doyum puanı ile çalışma ortamı ve koşulları arasında pozitif yönde çok güçlü bir ilişkinin olduğu, en düşük doyum düzeyine sahip grubun acil cerrahi yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin, en yüksek doyum düzeyine sahip grubun ise nöroşirürji yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin olduğu saptanmıştır.<sup>17</sup>

İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar, doyum ve doyumsuzluğun temel faktörlerinden birisi olarak ücrete de dikkat çekmektedirler.<sup>4</sup> Arıkan ve ark.nın belirttiği üzere, Gözüm tarafından koruyucu sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşire ve ebelerle yapılan çalışmada, alınan ücretin, ödemesi gereken ücrete eşit olmasının doyumunu sağladığı, az olmasının ise doyumsuzluğu ortaya çıkardığı belirtilmiştir.<sup>4</sup> Benzer şekilde, hemşireler ve sağlık çalışanlarıyla yapılan çalışmalarda, hemşirelerin en düşük doyum ücret boyutundan aldığı görülmektedir.<sup>2,8,10,11,17</sup>

Kişinin işinden doyum sağlamasında önemli faktörlerden bir diğeri de kişinin işinde gelişme ve yükselme olanağının olmasıdır. İşinde gelişme ve yükselme fırsatı yakalayan kişinin, kendine daha çok güvendiği, kişiliğinin geliştiği ve yetkilerinin artması nedeniyle çalışma isteğinin de artma olduğu belirtilmiştir.<sup>4</sup> Arıkan ve ark.nın belirttiği üzere, Vara tarafından yoğun bakım hemşireleriyle yapılan çalışmada, hemşirelerin yükselme olanaklarının sınırlı olduğu endişesini duymalarının iş

doyumsuzluğuna neden olduğu saptanmıştır.<sup>4</sup> Benzer şekilde Küçükylmaz ve ark. tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin “iş içinde terfi olanağının olması” konusunda düşük doyuma sahip olduğu bulunmuştur.<sup>9</sup>

Yönetim şekli ve yöneticilerle olan ilişkiler de bireyin iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Moss ve Rowles’in belirttiği üzere, Likert’ in teorisine göre verimliliği en fazla olan yönetim biçimi “katılımcı” yönetimdir.<sup>20</sup> Bu yönetim biçiminin, grubun memnuniyetini, kişilerarası ilişkileri ve gruptaki güveni arttırdığı belirtilmiştir. Yıldız ve Kanan tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin genel iş doyumunu puanı ile iş doyumunun yöneticilerle ilişkileri alt boyutu arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.<sup>17</sup>

Çalışma ortamındaki olumsuz kişilerarası ilişkiler ve destek yoksunluğunun neden olduğu gerilim de, bireylerin iş verimlerinde düşmeye ve tükenmeye neden olmakta, kurumdaki kişilerarası ilişkilerin olumlu olması ise, bireyin iş doyumunu arttırmaktadır.<sup>4</sup> Engin ve Özgür tarafından yoğun bakım hemşireleriyle yapılan çalışmada, çalışma ark. ile olan ilişkilerin, hemşirelerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.<sup>16</sup>

## HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU VE İLİŞKİLİ DİĞER KAVRAMLAR

Hemşirelerde iş doyumuyla ilgili yapılan çalışmalarda, iş doyumunu etkileyen faktörler kadar, iş doyumunun diğer kavramlarla olan ilişkisiyle ilgili de bilgiler ortaya konulmuş ve iş doyum düzeylerini saptamada farklı yöntemlerin kullanıldığı dikkati çekmiştir.

Piyal ve ark. tarafından bir eğitim hastanesinde çalışan sağlık personelinin iş doyumunu etkileyen etmenleri saptamak amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamasının diğer sağlık çalışanlarına göre, daha düşük olduğu saptanmıştır.<sup>11</sup> Benzer şekilde, Çimen ve Şahin tarafından sağlık personelinin iş doyum düzeylerini incelemek amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin diğer sağlık çalışanı gruplarına göre, en düşük iş doyum düzeyine sahip olduğu bulunmuştur.<sup>10</sup>

Hemşirelerde iş doyumuyla ilgili olan çalışmalarda, iş doyumuyla yakından ilişkili olan yaşam doyumunu kavramı değerlendirilmiş ve bu iki doyum birlikte ele alınmıştır. Arıkan ve ark.nın belirttiği üzere, Vara tarafından yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin genel iş doyumunu düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.<sup>4</sup> Ancak, Keskin ve Yıldırım tarafından bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin kişisel değerleri ve iş doyumlarını incelemek amacıyla yapılan çalışmada ise, iş doyum düzeyi ile yaşam doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ve en yüksek iş doyum düzeyini yaşam doyum düzeyi yüksek olan hemşirelerin aldığı saptanmıştır.<sup>21</sup>

Hemşirelerde iş doyumuyla ilgili yapılan çalışmalarda, iş doyumunu ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bildirilmiştir.<sup>22</sup> Dede ve Çınar'ın, hemşirelerin karşılaştıkları güçlükler ve iş doyumlarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, hemşirelerin toplam iş stresi ile iş doyumunu alt boyutlarından iş yükü, insiyatif kullanımı ve işin sonucunu görme arasında ters yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.<sup>23</sup> Benzer şekilde, Yüksel tarafından hemşirelerin iş güçlüğüne oluşturan değişkenlerin iş doyumunu, iş gerilimi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin yaşadığı iş güçlüğüne, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı negatif yönde, iş gerilimini ise pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.<sup>24</sup>

Hemşirelerle işe ve kuruma yönelik tutumlarla ilgili yapılan çalışmalarda, iş doyumunun diğer tutum boyutlarıyla olan ilişkisi de incelenmiştir. Tzeng, Tayvan'da hemşirelerin işten ayrılma niyeti üzerine iş doyumunu ve iş motivasyonunun etkisini saptamak amacıyla yaptığı çalışmanın sonucunda, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini, genel iş doyumunu ve motivasyonun etkilediğini saptamıştır.<sup>25</sup> Benzer şekilde, Yin ve Yang tarafından hemşirelerin işten ayrılma nedenlerini araştırmak amacıyla yapılan bir metaanaliz çalışmasında, işten ayrılma ile iş doyumunu düzeyinin ilişkili olduğu bulunmuştur.<sup>26</sup> Lu ve ark. ise, hemşirelerin işten ayrılma ni-

yetleri üzerine iş doyumunun etkisini araştırdıkları çalışmada, hemşirelerin iş doyumunu ile işe bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki saptarken, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.<sup>14</sup> Blegen tarafından hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörleri incelemek amacıyla yapılan metaanaliz çalışmasında, iş doyumunun, iş stresi ve kuruma bağlılıkla güçlü bir ilişkisinin olduğu ayrıca bunun dışında iş doyumunu iletişim, otonomi, açıklık, rutinler, iş üzerindeki kontrolün etkilediği saptanmıştır.<sup>13</sup>

İş doyumunu ile yakından ilişkili olan bir diğer kavram da tükenmişliktir. Tükenmişlik bireylerin, anlamından ve amacından kopması ve hizmet götürdüğü insanlarla artık ilgilenemiyor oluşu ya da aşırı stres ve doyumсуzulğa tepki olarak da gelişen, işinden geri çekilme durumudur.<sup>27</sup> Literatürde, hemşirelerde iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisinin incelendiği çalışmalar da bulunmaktadır. Kavlu ve Pınar tarafından acil serviste çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisini incelemek amacıyla yapılan çalışmada, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalaması arttıkça iş doyumunu ve yaşam kalitesinin azaldığı, kişisel başarısızlık puan ortalaması arttıkça iş doyumunu ve yaşam kalitesinin arttığı bulunmuştur.<sup>28</sup>

Hemşirelerde iş doyumunuyla ilgili yapılan diğer bir çalışmada, Çam ve ark. tarafından bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumlarını arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.<sup>29</sup> Çalışmada, hekim ve hemşirelerin genel, içsel ve dışsal iş doyumlarının orta düzeyde olduğu; klinik ortamda otonomiyi, pratik yönelimi, çalışanların kontrolünü, katılımı yetersiz olarak; desteği, spontanlığı, kişisel sorun yönelimini, öfke ve saldırganlığı, düzen ve organizasyonu ve programın açıklığını ise yeterli olarak değerlendirdikleri bulunmuştur. Çalışanların klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumlarını arasındaki ilişkiyi incelediklerinde ise, otonomi alt ölçeğiyle genel ve içsel iş doyumunu arasında, pratik yönelim alt ölçeğiyle genel ve içsel iş doyumunu arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Aydın ve Kutlu tarafından hemşirelerde iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin genel iş doyumunu ile toplam çatışma eğilimi arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki saptanmıştır.<sup>2</sup>

Hemşirelerde iş doyumunu ile durumluk ve sürekli anksiyete düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırmada ise, iş doyumunu puanı ile durumluk ve sürekli anksiyete puanları arasında negatif yönde zayıf bir ilişkinin bulunduğu, anksiyete düzeyi yüksek olan hemşirelerin iş doyumlarının düşük olduğu saptanmıştır.<sup>8</sup>

Sonuç olarak, hemşirelerde iş doyumunu, iş doyumunu etkileyen faktörler ve diğer kavramlarla ilişkisinin araştırıldığı çalışmalarda bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgilerin mevcut olduğu ve iş doyum düzeylerini saptamada ise farklı örneklem, yöntem ve ölçüm araçlarının kullanıldığı görülmüştür.

Hemşirelerle yapılan çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde; hemşirelerin iş doyumunun diğer sağlık çalışanlarına göre, orta veya orta düzeyin altında olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin çalıştıkları kliniklere göre iş doyumlarının incelendiği

çalışmalarda, bu konuyla ilgili farklı sonuçlar ortaya çıkmasına karşın, genel olarak cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin iş doyumunun dahiliye kliniklerinde çalışan hemşirelere göre, daha yüksek olduğu görülmüştür. Hemşirelerde iş doyumunun yaş, medeni durum, eğitim, kişilik özellikleri ve sosyo-kültürel çevre gibi bireysel özelliklerden ve çalışma ortamı ve koşulları, ücret, yönetim şekli ve yöneticilerle ilişkiler, iş yerindeki iletişim yeterliliği gelişme ve yükselme olanakları gibi kurumsal faktörlerden etkilendiği belirlenmiştir.

Hemşirelikte gerek bireysel ve gerekse kurumsal açıdan son derece önemli olan iş doyumunu konusunda, hemşire yöneticilerin duyarlılık göstermesi, iş doyumunu etkileyen faktörlerin kurumsal açıdan dikkate alınması ve bu faktörlere yönelik iyileştirici ve geliştirici önlemlerin alınması gerekmektedir. Hemşirelik mesleğindeki verimliliğin artışı ile hemşirelerin verdiği sağlık hizmetinin kalitesinin ve güvenliğinin artacağı açıktır. Bu durum ise, toplumumuzun hak ettiği kaliteli ve güvenli sağlık hizmeti alma olasılığını arttırması açısından üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

## KAYNAKLAR

- Arcak R, Kasımoğlu E. [Roles on the health care and the pleasement at work of the nurses working at the hospitals and the health centres in Diyarbakır city]. *Dicle Medical Journal* 2006;33(1):23-30.
- Aydın R, Kutlu Y. [Job satisfaction in nurses and parameters concerning tendency of interpersonal conflict and determining relations between job satisfaction and tendency of conflict]. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2001;5(2):37-45.
- Yılmaz T, Şahin NH. [Effects of work- family conflict on woman life]. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2008;16(63):188-94.
- Arıkan F, Gökçe Ç, Özer ZC, Köksal CD. [Job satisfaction and nursing]. *Nursing Forum* 2006;1(1):4-10.
- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud* 2005;42(2):211-27.
- Mumford E. Job satisfaction: a method of analysis. *Person Rev* 1991;20(3):11-9.
- Misener TR, Haddock KS, Gleaton JU, Abu Ajamieh AR. Toward an international measure of job satisfaction. *Nurs Res* 1996;45(2):87-91.
- Durmuş S, Günay O. [Factors affecting job satisfaction and anxiety levels in the nurses]. *Erciyes Medical J* 2007;29(2):139-46.
- Küçükılmaz Ü, Özer FG, Taşçı KD. [Level of job satisfaction of nurses who work at Denizli government hospital]. *Nursing Forum* 2006;1(1):37-46.
- Çimen M, Şahin İ. [Determination of the job satisfaction level of health personnel working in an institution]. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 2000;5(1):53-67.
- Piyal B, Piyal B, Yavuz İ, Yavuz A. [Factors affecting job satisfaction of social insurance institution's Ankara education hospital's health care workers]. *Kriz Dergisi* 2002;10(1):45-56.
- AbuAlRub RF. Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *J Nurs Scholarsh* 2004;36(1):73-8.
- Blegen MA. Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nurs Res* 1993;42(1):36-41.
- Lu KY, Lin PL, Wu CM, Hsieh YL, Chang YY. The relationship among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *J Prof Nurs* 2002;18(4):214-9.
- Söylemez D, Sur H, Cebeci D. [A meta-analysis study about nurses' job satisfaction]. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi* 2005;1(1):34-41.
- Engin E, Özgür G. [The relationship between the sleep pattern characteristics and job satisfaction of intensive care nurses]. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2004;20(2):45-55.
- Yıldız N, Kanan N. [The factors that affect job satisfaction in nurses working in the intensive care units]. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi* 2005;9(1-2):8-13.

18. Çetinkaya A, Özbaşaran F. [Job satisfaction levels and effecting factors of nurses working to university hospital]. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi* 2004;20(1):57-76.
19. Şahin NH, Batıgün AD. [Job satisfaction and stress in a private hospital]. *Turkish J Psychology* 1997;2(39):57-70.
20. Moss R, Rowles CJ. Staff nurse job satisfaction and management style. *Nurs Manage* 1997;28(1):32-4.
21. Keskin G, Yıldırım G. [The evaluation of nurses' personel values and their job satisfaction]. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2006;22(1):119-33.
22. Flanagan NA. Testing the relationship between job stres and satisfaction in correctional nurses. *Nurs Res* 2006;55(5):316-27.
23. Dede M, Çınar S. [Determine the job difficulties and job satisfaction in intensive care nurses]. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi* 2008;1(1):3-14.
24. Yüksel İ. [An analysis of the effects of variables concerning job difficulty of nurses on job satisfaction, job tension, and organizational commitment]. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2003;13(1):261-72.
25. Tzeng HM. The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical investigation in Taaiwan. *Int J Nurs Stud* 2002;39(8):867-78.
26. Yin JC, Yang KP. Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors. *Int J Nurs Stud* 2002;39(6):573-81.
27. Çam MO. [Definition of burnout]. 1. Baskı. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık; 1995. p.20-5.
28. Kavlu İ, Pınar R. [Effects of Job Satisfaction and Burnout on Quality of Life in Nurses Who Work in Emergency Services]. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi* 2009;29(6):1543-55.
29. Çam O, Akgün E, Babacan-Gümüş A, Bilge A, Keskin GÜ. [Investigation of relationship between evaluation of clinic environment and job satisfaction of doctors and nurses in mental health and illnesses hospital]. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 2005;6(4):213-20.