

Cerrahi Servisler ve Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler

Job Satisfaction and Affecting Factors in the Working Nurses in Surgical Wards and Intensive Care Unit

Özlem ÇİFTÇİ^a

^aIsparta Şehir Hastanesi, Isparta, TÜRKİYE

Received: 09.12.2017

Received in revised form: 19.07.2018

Accepted: 08.10.2018

Available online: 26.11.2018

Correspondence:

Özlem ÇİFTÇİ

Isparta Şehir Hastanesi, Isparta,

TÜRKİYE/TURKEY

basak__3273@hotmail.com

ÖZET Amaç: Cerrahi servislerde ve yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. **Gereç ve Yöntemler:** Bu araştırma tanımlayıcı bir çalışmadır. Çalışmanın örneklemini bir kamu hastanesindeki cerrahi servislerde ve yoğun bakımda çalışan 80 hemşire oluşturdu. Veriler, araştırmacı tarafından oluşturulan “kişisel bilgi formu” ve “iş doyum ölçeği” ile toplandı. Veriler bağımsız gruplarda t-testi, tek yönlü varyans analizi, Mann Witney U testi ve Kruskal Wallis ile değerlendirildi. **Bulgular:** Hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarının 2,46±0.661 ve iş doyumlarının orta düzeyde olduğu saptandı. Yaş, çalıştığı birim, aylık nöbet sayısı, bakılan hasta sayısı ve servis değişikliği düşünme durumunun iş doyumunu etkilediği belirlendi. Genel yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyum puanının en düşük olduğu bulundu. **Sonuç:** Bu çalışmada, cerrahi servislerde ve yoğun bakımda görev yapan hemşirelerin iş doyumları orta düzeyde bulunmuştur. Bu nedenle, hemşirelerin iş doyumunu artırmaya yönelik girişimlerin planlanması ve sonuçlarının değerlendirilmesine yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Cerrahi servisler; hemşire; iş doyum; yoğun bakım

ABSTRACT Objective: The working nurses in surgical wards and intensive care is to determine the factors affecting job satisfaction levels and job satisfaction. **Material and Methods:** This research is a descriptive study. The study sample has created 80 nurses working in the surgical wards and in intensive care a public hospital. Data were collected with the “personal information form” and “job satisfaction scale” generated by researcher. Data were evaluated on independent groups t-test, one way analysis of variance, Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis. **Result:** It was found that Nurses' job satisfaction mean scores were 2.46±0.661 and job satisfaction was moderate. It was determined that age, worked unit, number of seizures per month, the number of patients cared for and service change thinking affect job satisfaction. It was determined that nurses working in general intensive care unit had to be the lowest on job satisfaction score. **Conclusion:** In this study, the job satisfaction of nurses working in surgical services and intensive care units was found to be moderate. Therefore, is recommended the planning of interventions aimed at improving the nurses' job satisfaction and making work for the evaluation of the results.

Keywords: Surgical services; nurse; job satisfaction; intensive care

İş doyum; çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepki olarak, iş doyumunun düşük olması ise kişinin işine karşı olumsuz tutumu olarak değerlendirilmektedir.¹⁻³ Bireyin iş yerinde yüksek iş tatmini hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği yönünde değerlendirilmektedir. İş doyumunun, işin özellikleri ile çalışanların isteklerinin

birbirine uyduğu zaman gerçekleştiği belirtilmektedir.⁴ İş doyumunu bireysel ve kurumsal boyutları olan önemli bir konudur ve özellikle iş yerinde “etikli yönetim” için önemlidir. Kişinin çalıştığı işi benimsemesi, sevmesi, işinin gereklerini yerine getirmesi hem kendi ruhsal yaşantısı hem de bağlı bulunduğu kurumun ya da örgütün başarısı ve devamlılığı yönünden önemli ve gereklidir.⁵⁻⁸ İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak iki grupta ele alınabilmektedir. Bireysel faktörlerin; yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum, iş yerindeki statü, hizmet süresi, sosyokültürel çevre ve kişilik yapısı ile ilgili olduğu, örgütsel faktörlerin; iş ve niteliği, yönetim ve denetim, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, iş yerinin fiziksel koşulları ve iş yerinin sosyal ortamı olduğu belirtilmektedir.⁹

Sağlık kurumlarında çalışma; yoğun stres yaşayan hasta bireylere hizmet verme güçlüğüne yanı sıra bu alanda görev yapanların sık sık stres yaratıcı olaylarla karşı karşıya kalmaları nedeni ile diğer iş ortamlarından farklılık göstermektedir. Ayrıca; sağlık alanında çalışanlarda, yoğun iş yükü, ağır ve ölümcül hastalara bakım verme, gerektiğinde hasta ve yakınlarına duygusal destek verme gibi nedenler ile sağlık hizmetindeki yetersizlikler ve iş yükünün, personelin dengesiz dağılımı da çalışanlarda düş kırıklığı ve gerginlik yaratmaktadır.¹⁰⁻¹³ Hastanelerde görev yapan çalışanlar arasındaki anlayış, değer yargıları, amaçlar ve bu amaçlara ulaşmada izlenen yollar, sorunları algılama ve çözümüne ilişkin düşünce farklılıklarının yarattığı uyumsuzluk ve çatışmalar hastane verimini düşürmekte, sağlık hizmetlerinin her alanında etkin rolü olan hemşirelerin de iş doyumunu etkilemektedir.^{9,12,14} İş doyumunun düşmesine neden olan bu faktörler hemşirelik iş gücünü olumsuz yönde etkileyerek kurumdaki uzaklaşmalara neden olmaktadır. Hemşirelerin yaptıkları işten doyum almaları; mutlu, üretken ve verimli olmaları verilen hizmetin kalitesini artırmada önem taşımaktadır.^{1,9,14-16} Sağlık kurumlarında, hemşirelik hizmetlerinin organizasyonu, iş gücü planlaması ve kaliteli bakım hizmetinin sunulması iş doyumunda önemli yer tutmaktadır.^{11,12,17}

Hemşireler stres altındaki hasta bireye hizmet vermenin yanı sıra, sık sık stres yaratıcı olaylarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu nedenle diğer sağlık çalışanlarından daha fazla iş doyumunun düşmesi yaşamaktadırlar.^{10,18} Hemşireler üzerinde yapılan çeşitli araştırmalarda mesleği isteyerek seçip seçmeme, çalışma şartları, ücret, kadrolu ya da kadrosuz çalışmanın iş doyumunu etkilediği bulunmuştur. Yaş, eğitim durumu ve gelir düzeylerine göre iş doyumlarında anlamlı farklar saptanmıştır.¹⁹

Sağlık çalışanlarının iş doyumunu, meslek grupları arasında değişiklik gösterebileceği gibi, aynı meslek grubunda, ülkeler, bölgeler ve kurumlar arasında da farklılıklar gösterebilmektedir. Cerrahi birimler, teknolojik olarak son derece kompleksli olmanın yanında; enfeksiyon, yaralanma, tehlikeli maddelerle karşılaşma olasılığı nedeni ile cerrahi hemşiresi ve cerrahi girişim uygulanacak hasta için yüksek riskli bir ortamdır. Cerrahi ortamın ekip ile uzun süreli fiziksel yakınlığı gerektirmesi, yaşamı tehdit eden durumların bulunması ve hızlı karar vermeyi gerektirmesi gibi nedenlerle daha yoğun baskı altında çalışılmakta, bu da iş ortamında daha fazla stres yaşanmasıyla sonuçlanmaktadır.^{9,18} Cerrahi klinikler hem hasta yatışı çıkışının fazla olduğu hem de hastaların hemşirelik bakımına en çok gereksinim duyduğu kliniklerden biridir. Cerrahi girişimler sonrasında, hastaların bakımının daha kapsamlı ve daha zaman alıcı olması, hemşire sayısının yetersiz olması gibi durumlar hemşirelerin iş yoğunluğunun artmasına ve motivasyonunun düşmesine neden olmaktadır.⁹

Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşireler ise diğer sağlık çalışanlarına göre, geniş bir zaman dilimi içinde şiddetli ağrı çeken hastalarla ve ölümlerle daha sık karşılaşmakta ve ağır hastalıklara sahip olan hastalara ve ailelerine hizmet vermektedirler. Bu durum hemşirelerin ağırlı, terminal dönemdeki hastaya ve yakınlarına terapötik yaklaşımlarını bozabilmekte, onların emosyonel ve fiziksel olarak zorlanmalarına neden olabilmektedir.^{9,14} Bu nedenle oldukça stresli iş yaşamaları olan hemşirelerin iş doyumlarının incelenmesi sağlık kurumlarında hizmetin kaliteli sunumu için gerekmektedir.

AMAÇ

Bu çalışmada, cerrahi servislerde ve yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Soruları

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır.

1. Cerrahi servislerde ve yoğun bakımdaki hemşirelerin iş doyumları hangi düzeydedir?
2. Serviste çalışan hemşirelerle yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları arasında fark var mıdır?
3. Cerrahi servislerde ve yoğun bakımdaki hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörler nelerdir?

GEREÇ VE YÖNTEMLER

ARAŞTIRMA TİPİ

Araştırma bir kamu hastanesinde cerrahi servislerde ve yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve etkileyen faktörleri incelemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE ÖZELLİKLERİ

Araştırma Mart-Mayıs 2014 tarihleri arasında bir kamu hastanesinin cerrahi kliniklerinde yapılmıştır. Araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde iki genel cerrahi servisi, iki ortopedi servisi, göğüs cerrahisi, beyin cerrahisi, göz/kalp damar cerrahisi servisi, kulak burun boğaz servisi ve üroloji servisi olmak üzere toplam dokuz cerrahi servis ve bir genel yoğun bakım bulunmaktadır.

ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Araştırmanın evrenini bir kamu hastanesindeki cerrahi servislerde çalışan 81 hemşire ve genel yoğun bakımda çalışan 31 hemşire olmak üzere toplam 112 hemşire oluşturmuştur. Örneklem seçilmeksizin evrenin tamamı çalışmaya dâhil edilmiştir. Ancak, hemşirelerin gönüllüğü göz önüne alındığında araştırmaya katılmayı kabul eden 80 hemşireye ulaşılmıştır.

ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

Bağımlı Değişkenler: Hemşirelerin iş doyum düzeyleri.

Bağımsız Değişkenler: Hemşirelerin; “yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma yılı, eğitim düzeyi” gibi sosyo demografik özellikleri ile “pozisyon, çalışılan birim, nöbet tutma durumu, nöbet sayısı, izinli hafta sonu sayısı, bakım verdiği hasta sayısı, başka kliniğe desteğe gitme durumu, klinik içi eğitim” gibi çalışma koşulları araştırmanın bağımsız değişkenleridir.

VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ VE ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak sağlık personeline ilişkin tanıtıcı bilgilerin elde edilebilmesi için araştırmacı tarafından hazırlanan “kişisel bilgi formu” ve iş doyum düzeylerini ölçmek için geçerliliği ve güvenilirliği Türköz tarafından 1997 yılında yapılan “İş Doyumu Ölçeği” kullanıldı.²⁰

Kişisel bilgi formu: Demografik özellikler ve çalışma koşullarını belirlemek amacıyla hazırlanan bu form, literatür taranarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.^{17,21-24} Bu form; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma yılı, yoğun bakımda çalışma süresi, eğitim düzeyi, pozisyon, kadro durumu, çalışılan birim, nöbet tutma durumu, tutulan nöbet sayısı, izinli hafta sonu sayısı, bakılan hasta sayısı ve durumsal yer değişikliği, klinik içi eğitim sorularını içeren toplam 16 sorudan oluşmaktadır.

İş doyum ölçeği: İş doyumunu, çalışanın çalıştığı kurumdan ve işinden beledikleri ile aldıkları arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçek Türköz tarafından, geçerliliği ve güvenilirliği gösterilmiş ölçeklerden yararlanılarak geliştirilmiş olan 32 maddeden ve yedi alt boyuttan (kurumsal politika ve stratejiler, kendini gerçekleştirme, genel kalite, kişiler arası iletişim, yöneticilik/liderlik, lojistik ve gelişim olanakları, sağlık güvencesi) oluşan bir ölçüm aracıdır.²⁰ Türköz, ölçeğin geliştirilmesinde, Taylor ve Bowers tarafından 1972 yılında geliştirilen “General Satisfaction”, Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilen “Minnesota Satisfaction Questionnaire”, Warr, Cook ve Wall tarafından 1979 yılında geliştirilen “Overall Job Satisfaction” adlı ölçekler ile Şahin ve Durak tarafından geliştirilen

“İş doyumunu ölçeği”nde yer alan parametrelerden yararlanmıştı.²⁰

Ölçeğin Cronbach alfa değeri ,93'tür. Ölçeğin 2007 yılı güvenilirlik katsayısı ,93, 2009 yılı güvenilirlik katsayısı ,94 ve 2011 yılı güvenilirlik katsayısı ,96'dır.²⁵ Beşli likert tarzında hazırlanan ölçeğin puanlamasında; olumsuz uçtaki ifadeye 1, olumlu uçtaki ifadeye beş puan verilmiş ve bir-beş puan aralığında hesaplanmıştır. Puanların yükselmesi yüksek iş doyumunu, düşmesi ise düşük iş doyumunu göstermektedir.^{20,25}

VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ

Anket formu, araştırmacı tarafından gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra hemşirelere dağıtılmış, uygun olan hemşirelerin anket formunu doldurması beklenmiştir. Yoğun olan hemşirelerden doldurulan anket formu mesai bitiminde geri alınmıştır.

VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde SPSS paket programı kullanıldı. İstatistik olarak bağımsız gruplarda t-testi, tek yönlü varyans analizi, Mann-Witney U testi, Kruskal Wallis analizi yapıldı.

ETİK BOYUT

Araştırmaya başlamadan önce, araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinden yazılı kurum izni alındı. İş doyum ölçeğinin kullanılabilmesi için geçerlilik ve güvenilirliğini yapan araştırmacıdan izin alındı. Bir üniversitenin etik kurulundan araştırmanın yapılabilmesi için etik kurul onayı alındı. Araştırma sonunda araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinden

araştırmayı yayımlama izni alındı. Ayrıca, araştırmaya katılan hemşirelerden sözlü onam alındı.

BULGULAR

Çalışmaya alınan hemşirelerin toplam iş doyum puan ortalamaları $2,46 \pm 0,661$ olarak bulundu. Hemşirelerin en düşük iş doyum puanını, kurumsal politika ve stratejiler ($2,46 \pm 0,661$) ile lojistik ve gelişim olanakları ($2,60 \pm 0,758$) alt boyutlarından, kişiler arası iletişim ($3,73 \pm 0,609$) ile sağlık güvencesi ($3,30 \pm 0,933$) alt boyutlarından ise en yüksek iş doyum puanını aldıkları saptandı (Tablo 1).

Çalışmaya alınan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ile “iş doyum ölçeği” toplam puanı karşılaştırıldı. Buna göre; medeni durum, çocuk sayısı ve eğitim düzeyi ile hemşirelerin iş doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı, ancak yaş ile iş doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptandı. Bu farkın 37 yaş ve altı ile 45 yaş ve üzeri grup arasında olduğu belirlendi ve 37 yaşın altındaki hemşirelerin iş doyum puanının 45 yaş ve üzerindekilere göre istatistiksel olarak düşük olduğu bulundu ($p < 0,05$) (Tablo 2).

Çalışmaya alınan hemşirelerin çalışma özellikleri ile “iş doyum ölçeği” toplam puanı karşılaştırıldı. Buna göre çalışma yılı, klinikte çalışma süresi, nöbet tutma durumu, aylık hafta sonu izin sayısı, başka kliniğe desteğe gitme, meslek üyeliği, klinik içi eğitim alma durumu ve eğitime katılım durumu ile hemşirelerin iş doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı; ancak ça-

TABLO 1: Hemşirelerin iş doyumunu alt ölçek ve toplam puanları (n=80).

Özellikler	X	Sd	Medyan	Min	Max
Alt ölçekler					
Kurumsal politika ve stratejiler	2,46	0,661	2,41	1	4
Kendini gerçekleştirme	3,16	0,717	3,14	1	5
Genel kalite	2,71	0,671	2,80	1	4
Kişiler arası iletişim	3,73	0,609	3,67	2	5
Yöneticilik/liderlik	3,24	0,771	3,00	1	4
Lojistik ve gelişim olanakları	2,60	0,758	2,67	1	4
Sağlık güvencesi	3,30	0,933	4,00	1	5
Toplam iş doyum puanı	2,46	0,661	2,41	1	4

TABLO 2: Hemşirelerin iş doyumu alt ölçek ve toplam puanları (n=80).

	n	%	Ölçek toplam puanı	Test değeri	p
Yaş (yıl)					
37 yaş ve altı	27	33,8	2,65±0,600	F= 4,427	0,015
38-44 yaş	38	47,5	2,89±0,491		
45 yaş ve üzeri	15	18,8	3,16±0,503		
Medeni durum					
Evli	68	85,0	2,89±0,549	T= 1,272	0,207
Bekâr	12	15,0	2,67±0,578		
Çocuk sayısı					
0	8	10	2,52±0,590	KW= 3,451	0,178
1-2	61	76,3	2,90±0,565		
3 ve üzeri	11	13,8	2,90±0,414		
Eğitim					
SML-ön lisans	38	47,5	2,91±0,603	T= 0,811	0,420
Lisans ve üzeri	42	52,5	2,81±0,510		

SML: Sağlık Meslek Lisesi.

lıştığı klinik, aylık nöbet sayısı, bakım verilen hasta sayısı ve servis değişikliği düşünme durumu ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu saptandı. Servis değişikliği düşünen hemşirelerin iş doyumu puanlarının daha düşük olduğu bulundu ($p<0,05$). Çalışılan klinikler değerlendirildiğinde genel yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyum puanının ($2,51\pm0,609$) servis hemşirelerinden düşük olduğu saptandı. Aylık nöbet sayılarına bakıldığında sekiz-dokuz nöbet tutan hemşirelerin iş doyum puanının ($2,32\pm0,603$) diğer gruplardan düşük olduğu belirlendi. Bakım verilen hasta sayısı ile iş doyum puanları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; bir-altı hastaya bakım veren hemşirelerin iş doyumunun ($2,55\pm0,631$) diğer hemşirelerden düşük olduğu bulundu ($p<0,05$) (Tablo 3).

TARTIŞMA

Bu çalışmada, çalışma kapsamına alınan cerrahi servisler ve yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyumu orta düzeyde bulunmuştur. Aksoy ve Polat'ın yaptığı benzer bir çalışmada da cerrahi hemşirelerinin iş doyum düzeyleri düşük saptanmıştır.⁹ Chen ve ark.nın yaptığı çalışmada, ameliyathane hemşirelerinin iş doyum düzeyleri düşük bulunmuştur.²⁶ Kahraman ve ark.nın ile Lober ve Savic'in yaptıkları çalışmada ise hemşirelerin iş do-

yumlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.^{14,27} Araştırma bulguları literatürle paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ile iş doyumu puanı karşılaştırıldığında, hemşirelerin yaşlarının iş doyumu puanını etkilediği; 37 yaşın altındaki hemşirelerin iş doyumu puanının 45 yaş ve üzerinelere göre düşük olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Medeni durum, çocuk sayısı ve eğitim düzeyi ile hemşirelerin iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Literatür incelendiğinde, Nur tarafından yapılan çalışmada, yaşın iş doyumunu etkilediği yaş arttıkça iş doyumunun da arttığı, medeni durumun da iş doyumunu etkilemediği saptanmıştır.²⁸ Eğitim durumu ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanan diğer bir çalışmada, aradaki farkın yüksek okul mezunu hemşire grubundan kaynaklandığı ve bu grubun iş doyumunun daha düşük olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada, medeni durumun ve yaşın iş doyumunu etkilemediği; buna karşın çocuk sahibi olan ve çocuk bakım sorunu olanların iş doyumunu etkilediği bulunmuştur.²⁴ Keskin ve Yıldırım'ın yaptığı çalışmada; yaşın, medeni durumun ve eğitimin iş doyumunu etkilediği saptanmıştır.⁴ Konstantinos ve Christina ve Lober ile Savic'in yaptıkları çalış-

TABLO 3: Hemşirelerin çalışma özelliklerine göre iş doyumu ölçeği toplam puan ortalamalarının karşılaştırılması (n=80).

	n	%	Ölçek toplam puanı	Test değeri	p
Çalışma yılı					
0-12	18	22,5	2,74±0,468	F=1,717	0,186
13-24	46	57,5	2,83±0,543		
25-37	16	20,0	3,08±0,647		
Çalıştığı klinik					
Genel yoğun bakım	20	25,0	2,51±0,609	KW=17,179	0,001
KBB-üroloji-KVC	15	18,8	3,25±0,341		
Beyin cerrahisi-göğüs cerrahisi	14	17,5	3,08±0,500		
Ortopedi-genel cerrahi	31	38,8	2,79±0,475		
Klinikte çalışma süreniz					
6 ay-4 yıl	43	53,8	2,78±0,558	KW=4,508	0,105
5-8 yıl	20	25,0	3,09±0,527		
9 yıl ve üzeri	17	21,3	2,80±0,535		
Nöbet tutma durumu					
Evet	76	95,0	2,87±0,565	Z=- 0,795	0,427
Hayır	4	5,0	2,69±0,294		
Aylık nöbet sayısı					
5 ve altı	29	36,3	3,06±0,431	KW=10,896	0,004
6-7	41	51,3	2,85±0,542		
8-9	10	12,5	2,32±0,603		
Aylık hafta sonu izin sayısı					
2 ve altı	57	71,3	2,80±0,581	T= -1,628	0,108
3-4	23	28,8	3,02±0,458		
Bakılan hasta sayısı					
1-6	21	26,3	2,55±0,631	KW=8,178	0,042
7-12	22	27,5	2,94±0,460		
13-18	14	17,5	3,14±0,594		
19 ve üzeri	23	28,8	2,90±0,429		
Desteğe gitme					
Evet	9	11,3	2,70±0,426	T=-0,903	0,369
Hayır	71	88,8	2,88±0,568		
Meslek üyeliği					
Evet	42	52,5	2,84±0,550	T=-0,357	0,722
Hayır	38	47,5	2,88±0,567		
Klinik içi eğitim alma durumu					
Evet	57	71,3	2,87±0,572	Z=-0,532	0,595
Hayır	23	28,8	2,83±0,520		
Klinik eğitimlere katılım					
Evet	54	67,5	2,83±0,564	Z=-0,421	0,674
Hayır	26	32,5	2,92±0,541		
Servis değişikliği düşünme durumu					
Evet	18	22,5	2,46±0,501	T=-3,758	0,000
Hayır	62	77,5	2,98±0,517		

KBB: Kulak burun boğaz; KVC: Kardiyovasküler cerrahi.

mada, yaşın iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir.^{27,29} Hemşirelerin yaşları arttıkça meslekte kazanan tecrübelerden dolayı iş doyumlarının arttığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma özellikleri ile iş doyumunu puanı karşılaştırıldığında; çalıştığı klinik, aylık nöbet sayısı, bakılan hasta sayısı ve servis değişikliği düşünme durumu ile iş doyumunu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Çalışma yılı, klinikte çalışma süresi, nöbet tutma durumu, aylık hafta sonu izin sayısı, desteğe gitme, meslek üyeliği, klinik içi eğitim alma durumu ve eğitimlere katılım düzeyleri ile hemşirelerin iş doyumunu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Yıldız ve Kanan tarafından yapılan araştırmada, çalıştığı birimden memnun olma durumunun iş doyumunu etkilediği; çalışma şekli, bakılan hasta sayısı, çalıştığı birimde ve meslekte çalışma yılının iş doyumunu etkilemediği bulunmuştur.²⁴ Tambağ ve ark.nın yaptığı bir çalışmada da çalıştığı birimden memnuniyetin iş doyumunu etkilediği belirtilmiştir.² Tilev ve Beydağ'ın çalışmasında, çalıştığı birimin ve aylık çalışma saatinin iş doyumunu etkilediği saptanmıştır.¹⁶ Konstantinos ve Christina'nın çalışmasında, çalıştığı birimin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir.²⁹ Çalışma ortamı ve koşullarının hemşirenin iş doyumunu etkilediği görülmektedir.

SONUÇ

Cerrahi servislerde ve yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyinin ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin saptanması amacıyla yapılan bu

çalışmada; hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Yaş, çalıştığı klinik, aylık nöbet sayısı, bakılan hasta sayısı ve servis değişikliği düşünme durumunun iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir. Genel yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyum puanının en düşük olduğu saptanmıştır. Kulak burun boğaz (KBB), Üroloji, kardiyovasküler cerrahi (KVC) servisi ile ortopedi-genel cerrahi servisleri arasında farkın olduğu ve KBB-üroloji-KVC servislerinin puan ortalamasının düşük olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin çalışma koşulları ve şartlarının iyileştirilerek iş doyumlarının artırılması gerekmektedir. Yoğun bakım çalışanlarının şartlarına daha özen gösterilmelidir. Hemşirelerin beklentilerine uygun alanlarda çalıştırılması iş doyumunu ve sağlık hizmeti sunumu açısından daha uygundur.

Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

Yazar Katkıları

Bu çalışma tamamen yazarın kendi eseri olup başka hiçbir yazar katkısı alınmamıştır.

KAYNAKLAR

1. Durmuş S, Günay O. [Factors affecting job satisfaction and anxiety levels in the nurses]. *Erciyes Tıp Dergisi* 2007;29(2):139-46.
2. Tambağ H, Can R, Kahraman Y, Şahpolat M. [The effect of the work environment on job satisfaction among nurses]. *Med J Bakirkoy* 2015;11(4):143-9.
3. Onay-Özkaya M, Yakın V, Ekinci T. [Effect of stress levels upon the job satisfaction of the employess]. *Yönetim ve Ekonomi* 2008;15(1): 163-79.
4. Keskin G, Yıldırım GÖ. [The evaluation of nurses' personel values and their job satisfaction]. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi* 2006;22(1): 119-33.
5. Duygulu S, Korkmaz F. [Nurses' organizational commitment, job satisfaction and possible reasons to leave]. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2008;12(2):9-20.
6. Karakuş H. [Job satisfaction levels of nurses: The case of Sivas province]. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2011;6(3):46-57.
7. Çelen Ö, Teke A, Cihangiroğlu N. [The effect of organizational commitment on job satisfaction: an application in Gulhane Military Medical Faculty Training Hospital]. *Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences* 2013;18(3):399-410.
8. Seren-İntepeler Ş, Güneş N, Bengü N, Yılmazmıç F. [The change in job satisfaction and organizational commitment among nurses employed in a university hospital]. *DEUHFED* 2014;7(1):2-6.
9. Aksoy N, Polat C. [Job satisfaction and affecting factors of surgical unit nurses of three different hospitals in a province in mediterranean region]. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi* 2013;10(2):45-53.
10. Cerit GN, Aykal G, Güzel A, Kara İ. [Determining the level of burnout among the intensive care nurses in a hospital]. *Anadolu Kliniği* 2016;21(2):109-18.
11. Koşucu SN, Baltacı-Göktaş S, Yıldız T. [Evaluation of work related stress and job satisfaction levels of surgical and internal medicine nurses]. *Cukurova Med J* 2017;42(4):675-81.
12. Öcal D, Kürklü S, Tekin K. [Determining the stress and motivation levels of the nurses working at the surgery clinics of atraning and research hospital]. *Health Care Acad J* 2015;2(3):147-54.
13. Tan M, Polat H, Akgün-Şahin Z. [Assessing perception of nurses regarding work environments]. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi* 2012;4:67-78.
14. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. [The job satisfaction of intensive care unit nurses and affecting factors]. *DEUHYO ED* 2011;4(1):12-8.
15. Yenihan B. [The relationship between organizational commitment and job satisfaction]. *Karabük University Journal of Institute of Social Sciences* 2014;4(2):170-8.
16. Tilev S, Beydağ KD. [Job satisfaction level of nurses]. *Journal of Health and Nursing Management* 2014;3(1):140-7.
17. Erşan EE, Yıldırım G, Doğan O, Doğan S. [Job satisfaction and perceived job stress of the health professionals and the relationship between them]. *Anadolu Psikiyatri Derg* 2013;14:115-21.
18. Karamanoğlu AY, Özer FG, Tuğcu A. [Evaluation of surgical ward nurses professionalism in their work, in Denizli]. *Fırat Tıp Dergisi* 2009;14(1):12-7.
19. Beyazsaçlı M, Bulut-Serin N. [Analyzing the levels of job satisfaction of the nurses' working in the state]. *Antalya, Turkey: International Conference on New Trends in Education and Their Implications; 2010. p.979-86.*
20. Türköz Y. İş doyumu, kuruma bağlılık, işle bütünleşme, motivasyon ve işi sürdürmeye yönelik tutum kapsamında geliştirilen ölçüm aracının uygulama sonuçları. Ankara: Bayındır Tıp Merkezi; 1997.
21. Çam O, Yıldırım S. [Job satisfaction in nurses and effective factors: review]. *Türkiye Klinikleri J Nurs* 2010;2(1):64-70.
22. Çetinkaya-Ulusoy E, Ecevit-Alpar Ş. [Colleague solidarity among nurses and the relationship between job satisfaction]. *F.N. Hem Derg* 2013;2(3):154-63.
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. 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.
25. Seren-İntepeler Ş, Güneş N, Bengü N, Yılmazmıç F. [The change in job satisfaction and organizational commitment among nurses employed in a university hospital]. *DEUHYO ED* 2014;7(1):2-6.
26. Chen CK, Lin C, Wang SH, Hou TH. A study of job stress, stress coping strategies, and job satisfaction for nurses working in middle-level hospital operating rooms. *J Nurs Res* 2009;17(3):199-211.
27. Lorber M, Skela Savič B. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian hospitals. *Croat Med J* 2012;53(3):263-70.
28. Nur D. [Relationship between job satisfaction and stress the employee of health personnel in public hospitals]. *Klinik Psikiyatri* 2011;14: 230-40.
29. Konstantinos N, Christina O. Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units: a research review. *Health Science Journal* 2008;2(4):183-95.