

Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doymaları ve Etkileyen Faktörler*

Gülyan Kahraman** Esra Engin*** Şeyda Dülgerler***

Emel Öztürk***

Özet

Giriş: İş doymu, iş deneyimlerine karşı geliştirilen duygusal tepkidir. Hemşirelerin iş doymaları kişilik özellikleri, yoğun çalışma, hastane politikaları, meslektaşların ve ekip üyelerinin tutumları gibi pek çok değişkenden etkilenmektedir. **Amaç:** Araştırma yoğun bakım hemşirelerinin iş doymunu ve iş doymunu etkileyen faktörleri incelemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlandı. **Yöntem:** Araştırmanın örneklemini 15.12.2007-15.02.2008 tarihleri arasında Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi yoğun bakım ünitelerinde çalışan 89 hemşire oluşturdu. Veriler, araştırmacılar tarafından oluşturulan 'Tanıtıcı Özellikleri Belirleme' formu ve 'Minnesota İş Doymu Ölçeği' ile toplandı. Veriler t test ve ANOVA ile analiz edildi. **Bulgular:** Yoğun bakım hemşirelerinin eğitim düzeylerinin, çalışma yıllarının ve çalışma tiplerinin, işlerinden memnun olma durumlarının ve mesleklerinin geleceklere hakkındaki görüşlerinin iş doymalarını etkilediği belirlendi. Hemşirelerin iş doymu puan ortalamalarının 58.88 ± 1.53 ve iş doymularının 'orta düzeyde' olduğu saptandı. **Sonuç:** Sonuç olarak, algıların ve deneyimlerin yoğun bakım hemşirelerinin iş doymularını etkilediği bulundu. Bu konu hakkında meta-analiz çalışmalarının yapılması önerildi.

Anahtar Sözcükler: Hemşire, Yoğun Bakım, İş Doymu.

The Job Satisfaction Of Intensive Care Unit Nurses And Affecting Factors

Background: The job satisfaction is the emotional factor which is developed to against job experiences. The nurses' job satisfaction can be affected many factor such as individual characteristics, critical units, working organization of the hospital, colleague, and the attitudes of the team members. **Objectives:** This study was planned to investigate the intensive care unit nurses' job satisfaction and the affecting factors as a descriptive type. **Methods:** The sample was the study 89 intensive care unit nurses who work in Ege University Hospital in 15.12.2007-15.02.2008 in Turkey. Data collected by "the form of determining promotional features" which was developed by the researchers and "Minnesota Job Satisfaction Scale". Data evaluated by t test and the ANOVA. **Results:** Degree of the graduation, working year, working type, concurrence situation of the job and the opinion of their working future were found affecting factors the job motivation of the intensive care unit nurses. Mean score of intensive care nurses' job satisfaction was found 58.88 ± 1.53 and job satisfaction of intensive care unit nurses was found 'medium level'. **Conclusion:** As a result of this study, perception and experiences of the job affected intensive care nurses' job satisfaction. Meta-analysis studies about this topic was recommended.

Key words: Nurse, Intensive Care, Job Satisfaction.

Geliş tarihi:19.01.2010 **Kabul tarihi:**01.10.2011

Sağlık hizmetleri, yaşamın bir parçası olarak varlığını sürdürmekte ve bu hizmetlerin her alanında hemşirelerin oldukça etkin rolü bulunmaktadır. Bu nedenle, hemşirelerin yaptıkları işten doyma almaları; mutlu, üretken ve verimli olmaları verilen hizmetin kalitesini arttırmada önem taşımaktadır. Duxbury, Armstrong, Drew ve Henly, (1984) iş doymunu; çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyleri olarak tanımlamıştır (Durmuş ve Günay, 2007). İş doymu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğmaktadır, yani iş yaşantılarına karşı gösterdikleri duygusal bir tepkidir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Dolayısıyla iş doymu, bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir.

Ülkemizde yapılan çeşitli çalışmalarda, hemşirelerin iş doymularının; yaş, medeni durum, öfkelerini ifade etme şekilleri; mesleği isteyerek seçme, meslekte çalışma süresi, beklentilerin karşılanması; çalışma ortamı ve koşulları, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, ağır çalışma koşulları, rollerde olan belirsizlikler ve sözleşmeli/kadrolu çalışma durumlarından etkilendiği gözlenmektedir (Akgöz, ve ark., 2005; Yıldız ve Kanan, 2005).

Özellikle yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşireler, 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 vermektelerdir. Bu durum hemşirelerin ağırlı, terminal dönemdeki hastaya ve yakınlarına terapötik yaklaşımlarını bozabilmekte, onların emosyonel ve fiziksel olarak zorlanmalarına neden olabilmektedir (Nagy, 1998). Hemşirelerin iş doymuları, hastane servis ortamının terapötik olma düzeylerini etkilemektedir. İş doymuları daha yüksek olan hemşirelerin hastalara daha fazla terapötik yaklaştığı, yapılan çalışmalarda tespit edilmiştir (Çam, Akgün, Gümüş, Bilge ve Keskin, 2005; Rossberg ve Friis, 2004). Ayrıca literatürde hemşirelerin iş doymuları ile stresle başa çıkma tarzları arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmiştir. İş doymuları yüksek olan hemşirelerin stresle başa çıkmada daha etkili oldukları belirlenmiştir (Golbasi, Kelleci ve Dogan, 2008). Bu nedenle oldukça stresli iş yaşantıları olan yoğun bakım hemşirelerinin iş doymularının incelenmesi önemli bir gerekliliktir.

Bu çalışmada, 'Yoğun bakım hemşirelerinin iş doymuları hangi düzeydedir? Yoğun bakım hemşirelerinin iş doymularını etkileyen faktörler nelerdir?' sorularından yola çıkarak, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde (EÜTFH) yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin, iş doymu düzeyleri ve bunu etkileyen etmenleri incelemek amaçlandı.

*Çalışma "1st International congress on Nursing Education, Research and Practice. October 15th -17th 2009, Thessaloniki, Greece" kongresinde poster olarak sunuldu. ** Uzm.Hem., yazarın çalışma yeri belirtilmemiş *** Yard. Doç. Dr., Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı **** Arş. Gör., Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir. email: emel.ozturk_1987@hotmail.com, Tel: 05542657374

Yöntem

Araştırmanın Tipi

Tanımlayıcı türde bir araştırmadır.

Araştırmanın Yapıldığı Yer

15.12.2007-15.02.2008 tarihleri arasında, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi (EÜTFH) dahili ve cerrahi birimlerinin yoğun bakım ünitelerinde yapıldı.

Araştırmanın Evreni/Örnekleme

Araştırmanın evrenini Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde (EÜTFH) yoğun bakım ünitelerinde çalışan 208 hemşire oluşturdu. Ayrıca bir örneklem seçimine gidilmedi; evrenin %42,79'u çalışmaya katılmayı kabul etti ve araştırmanın örneklemini oluşturdu. Yalnızca yoğun bakımlarda çalışan, belirlenen tarihlerde çalışmayı sürdüren ve çalışmaya katılmayı kabul eden hemşireler araştırmanın sınırlılıklarını oluşturdu.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada gerekli verileri toplayabilmek için iki tip soru formu kullanıldı. İlk form olarak yoğun bakımda çalışan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerini değerlendiren, ilgili literatür doğrultusunda hazırlanmış tanıtıcı özellikleri belirleme formu, ikinci form olarak ise Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanıldı.

Tanıtıcı Özellikleri Belirleme Formu: Araştırmacılar tarafından oluşturulmuş form hemşirelerin; yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, gelir durumu, mezun oldukları okul, mezun olduktan sonra geçen süre, mesleği isteyerek seçme ve kendine uygun görme durumu, çalışma şekli ve mesleğin geleceği hakkındaki görüşü gibi tanıtıcı özelliklere yönelik 10 sorudan oluştu.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Weiss, Dawis, England & Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan (Cronbach Alpha = 0,77), 20 sorudan 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', 'hoş-nudum' ve 'çok hoşnudum' şeklindedir. Bu seçeneklerin değerlendirilmesinde, sırasıyla 1, 2, 3, 4 ve 5 puanları verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. İçsel doyum puanı başarı, tanınma

veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi olmaya bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal doyum puanı, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile bulunur. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmanın Uygulanması

Araştırmanın verileri, hazırlanan anket formlarının, hemşirelerle yüz yüze görüşülerek doldurulmasıyla elde edildi. Hemşirelere tanıtıcı özellikleri belirleme formu için beş dakika, Minnesota İş Doyum Ölçeği için 10 dakika; toplamda 15 dakika süre verildi.

Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin değerlendirilmesinde sayı-yüzde dağılımı, t testi ve Varyans Analizi (ANOVA) yöntemleri kullanıldı.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Etik Kurul onayı ve Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü onayı alındı. Araştırmanın amacı, yöntemi, araştırmadan beklenenler, katılımcıların kimliklerinin gizli tutulacağı ve bilgilerin yalnızca bu araştırma için kullanılacağı sözel olarak açıklandı ve çalışmaya kabul eden hemşirelerle çalışıldı.

Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin %42,7'sinin 25-30 yaş arasında olduğu, %53,9'nun evli olduğu; %61,8'nin çocuk sahibi olmadığı belirlendi. Hemşirelerin %58,4'nün gelirlerinin giderlerine denk olduğu; %92,2'sinin lisans mezunu olduğu ve %80,9'unun mezun olduktan sonra geçen sürelerinin 1-5 yıl arasında olduğu, %65,2'sinin sürekli nöbet tutarak çalıştığı saptandı. Hemşirelerin %67,5'i hemşireliği isteyerek seçmediklerini, %5,6'sı hemşireliği kendilerine çok uygun bulduklarını; %55,1'i kendisine uygun bir meslek olarak gördüğünü, %47,2'si hemşireliğin geleceği hakkında iyimser olduğunu belirtti. Tablo 1'de hemşirelerin tanıtıcı özellikleri verildi.

Tablo 1. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Tanıtıcı Özellikleri (n: 89)

Tanıtıcı Özellikler	Sayı	Yüzde
Yaş Grupları		
21-25 yaş arası	15	16.9
26-30 yaş arası	38	42.7
31-35 yaş arası	27	30.3
36-40 yaş arası	4	4.5
41-45 yaş arası	5	5.6
Medeni Durum		
Evli	48	53.9
Bekar	41	46.1
Çocuk Sahibi Olma Durumu		
Çocuk sahibi olan	34	38.2
Çocuk sahibi olmayan	55	61.8
Gelir-Gider Durumu		
Gelir gidere denk	52	58.4
Gelir giderden fazla	14	15.7
Gelir giderden az	23	25.9
Mezun Oldukları Okul		
Meslek lisesi	6	6.7
Lisans	82	92.2
Lisansüstü	1	1.1
Mezun Olduktan Sonra Geçen Süre:		
1 yıldan az	1	1.1
1-5 yıl	72	80.9
6-10 yıl	14	15.8
11-15 yıl	2	2.2
Çalışma Şekli		
Sürekli gündüz	27	30.3
Sürekli gece	4	4.5
Nöbet (gündüz – gece değişimli)	58	65.2
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu		
İsteyerek seçen	29	32.5
İsteyerek seçmeyen	60	67.5
Mesleki Uygunluk		
Çok uygun	5	5.6
Uygun	49	55.1
Uygun değil	35	39.3
Mesleki Gelecek Hakkındaki Görüşler		
İyimser	42	47.2
Kararsız	23	25.8
Kötümser	24	27.0

Tablo 2. Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları

	\bar{X}	SS	SH	Min	Max
İş Doyumu	58.88	14.46	1.53	20	89

Tablo 2’de yoğun bakım hemşirelerinin Minnesota İş Doyum Ölçeği’nden aldıkları puanların ortalamaları verildi. Buna göre hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları 58.88 ± 1.53 olarak saptandı. Tablo 3’te yoğun bakım hemşirelerinin iş doyum puan ortalamalarının, bazı tanıtıcı özelliklere göre dağılımı verildi. İş doyum puan ortalamalarının medeni duruma ($p = .40$) ve çocuk sahibi olma ($p = .64$) durumuna göre dağılımlarında anlamlı farklılıklar saptanmadı. İş doyum puan ortalamalarının mesleğini isteyerek seçenlerin ($X = 67.8$) seçmeyenlere ($X = 54.5$) göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p = .00$).

Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyum puan ortalamalarının mezun oldukları okul durumlarına göre dağılımları incelendiğinde puan ortalamaları sırasıyla meslek lisesi mezunlarında 48.33, lisans mezunlarında 59.34 olarak saptandı. Eğitim düzeyi arttıkça iş doyum puan ortalamalarının da anlamlı düzeyde arttığı belirlendi ($p = .041$). Hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarının mezun olduktan sonra geçen sürelerine göre dağılımına bakıldığında ileri düzeyde anlamlı farklılıklar belirlendi. Bir yıldan az süredir çalışan hemşirelerin puan ortalamalarının 40.00, 11-15 yıldır çalışan hemşirelerin puan ortalamalarının 37.50 olduğu ($p = .000$) belirlendi ve iş doyum puan ortalamaları dağılımındaki anlamlı

farklılığın 1- 5 yıldır çalışan hemşirelerden kaynaklandığı belirlendi. Hemşirelerin iş doymu puan ortalamalarının çalışma şekillerine göre dağılımına bakıldığında ise gece çalışma sayısı arttıkça hemşirelerin iş doymu puan ortalamalarının düştüğü saptandı (p = .32). Hemşirelik mesleğini kendisine çok uygun bir meslek olarak gören hemşirelerin iş doymu ölçeği puan ortalamaları 71.00 olarak saptanırken uygun bulmayan hemşirelerin puan ortalamaları 46.27 olarak saptandı. Mesleği kendine uygun

bulma düzeyleri arttıkça iş doymu ölçeği puan ortalamalarının da ileri derecede anlamlı olarak arttığı bulundu (p = .000). Hemşirelerin iş doymu puan ortalamalarının mesleklerinin geleceği hakkında düşüncelerine göre dağılımına bakıldığında, puan ortalamalarının iyimser olanlarda 67.76, kötümser olanlarda 48.04 olarak saptandı ve olumlu düşüncesi olanlarda ileri düzeyde anlamlı olarak daha yüksek iş doymu puan ortalaması olduğu bulundu (p = .000).

Tablo 3. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre İş Doym Düzeyi Puan Ortalamalarının Dağılımı

Tanıtıcı Özellikler	X***	SS	Min	Max	F	t	p
Medeni Durum							
Evli	60	14.4	20	89		.85	.40*
Bekar	57.4	14.5	34	87			
Çocuk Sahibi Olma Durumu							
Çocuk sahibi olan	59.7	15.2	20	84		.47	.64*
Çocuk sahibi olmayan	58.3	14	34	89			
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu							
İsteyerek seçen	67.8	15.5	20	87		3.98	.00**
İsteyerek seçmeyen	54.5	14.2	34	89			
Mezun Olunan Okul							
Meslek lisesi	48.33	12.54			3.31		.041*
Lisans	59.34	14.18					
Lisansüstü	84.00	-					
Toplam	58.87	14.46					
Mezun Olduktan Sonra Geçen Süre							
1 yıldan az	40.00	-			7.64		.000**
1- 5 yıl	62.01	13.06					
6- 10 yıl	47.14	13.46					
11- 15 yıl	37.50	3.53					
Toplam	58.87	14.46					
Çalışma Şekli							
Sürekli gündüz	59.88	15.85			3.58		.032*
Sürekli gece	40.50	21.76					
Nöbet (gündüz – gece değişimli)	59.67	12.58					
Toplam	58.87	14.46					
Mesleği Kendine Uygun Bulma							
Çok uygun	71.00	8.86			26.12		.000**
Uygun	66.44	11.09					
Uygun değil	46.27	9.99					
Yanıtsız	57.00	-					
Toplam	59.03	14.46					
Mesleğin Geleceği Hakkındaki Düşünceler							
İyimser	67.76	11.39			24.56		.000*
Kararsız	53.95	8.80					
Kötümser	48.04	14.36					
Toplam	58.87	14.46					

Tartışma

Çalışmamızda, yoğun bakım hemşirelerinin iş doymu puan ortalamaları 58.88 ± 1.53 olarak saptandı (Tablo 2). Engin ve Özgür (2004)'ün aynı hastanede yaptıkları benzer bir çalışmada dahili birim yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş doymu puan ortalamalarının 46.06, cerrahi birim yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş doymu puan ortalamalarının 49.47 olarak saptandığı görüldü. Ebrinç ve arkadaşlarının (2002) farklı servislerde çalışan hemşirelerle yaptıkları bir çalışmada, hemşirelerin iş doymu puan ortalamalarının kliniklere göre farklı düzeylerde bulunduğu; yanık merkezinde çalışan hemşirelerin puan ortalamalarının (n:8) 38.4 ± 9.8 ,

dahiliye kliniği yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin puan ortalamalarının (n:8) 29.8 ± 7.2 ve cerrahi kliniği hemşirelerinin puan ortalamalarının (n:8) 29.6 ± 4.72 olarak bulunduğu görüldü. Aydın ve Kutlu (2001)'nin 270 hemşire ile yaptıkları başka bir çalışmada, hemşirelerin iş doymu puan ortalamalarının 3.74 olarak belirlendiği; Çam ve arkadaşlarının (2005) bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde 38 hemşire ve 12 hekim ile aynı ölçeği kullanarak yürüttükleri benzeri çalışma da ise, iş doymu ölçeği madde puan ortalamalarının sırasıyla; açık erkek biriminde çalışanlarda 3.75 ± 0.65 ve alkol-madde bağımlılığında (AMATEM) çalışanlarda 2.94 ± 0.43 olarak

bulunduğu görüldü. Golbasi ve arkadaşları (2008) 186 hemşire ile yaptıkları bir çalışmada hemşirelerin iş doyum düzeyleri 'orta düzey' olarak bulunmuşlardır. Şimdiki çalışmada da, iş doymu ölçeğinden alınabilecek minimum ve maksimum puanlar göz önüne alındığında, hemşirelerin iş doymu puan ortalamalarının "orta düzey"de bir iş doymu algısını ifade ettiğini söylenebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerde, iş doymu ile medeni durum ve çocuk sahibi olma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmadı (Tablo 3). İlgili literatür ve yapılan benzeri çalışmalar incelendiğinde, iş doymu ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını gösteren bulgulara rastlanmakla beraber, evli olanların iş doymu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde yüksek olduğunu gösteren çalışmalar da görüldü (Ataklı, Dikmentaş ve Altınışik, 2004; Çelen, Piyal, Karaodul ve Demir, 2004; Golbasi ve ark., 2008; Şanlı, 2006). Yıldız ve Kanan (2005)'nin 125 yoğun bakım hemşiresi ile yaptığı bir araştırmada ise, iş doymu ile çocuk sahibi olma ve çocuk bakımıyla ilgilenme durumu arasında anlamlı düzeyde bir fark olduğunu belirten bulgular görüldü.

Çalışmamızda, iş doymu puanlarının hemşirelerin meslek seçiminde istekli olma durumuna göre dağılımına bakıldığında, mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin puan ortalamalarının ($X = 67.8$), istemeyerek seçen hemşirelere ($X = 54.5$) göre daha yüksek olduğu saptandı ($p=.000$) (Tablo 3). Keskin ve Yıldırım (2006)'ın yaptıkları bir çalışmada hemşirelerin iş doymuları ile meslekten memnun olma durumları incelendiği ve melseğinden memnun olduğunu ifade eden hemşirelerin iş doymu puan ortalamalarının (69.4 ± 12.3), memnun olmadığını ifade eden hemşirelere göre (50.7 ± 12.9) daha yüksek bulunduğu görüldü. Tözün, Çulhancı ve Ünsal (2008) hemşirelerle benzer şekilde çalışan, sağlık ekibi üyesi hekimlerle ($n:147$) yaptıkları bir çalışmada, katılımcıların %97'sinin yaptıkları işi bırakmayı düşünmediklerini saptamışlardır. Çalışmamızda mesleği kendine 'çok uygun' bulanların ve mesleğin geleceği hakkında iyimser olanların iş doymu düzeyleri diğerlerine göre ileri derecede anlamlı düzeyde yüksek olarak belirlendi (Tablo 3). Mesleği kendine uygun bulma ve mesleğin geleceği hakkında iyimser olmanın, meslekten memnuniyeti ifade ettiğini düşündüğümüzde literatüre paralel bir sonuç bulunduğu söylenebilir.

Yoğun bakım hemşirelerinin iş doymu puan ortalamalarının mezun oldukları okula göre dağılımına bakıldığında; eğitim düzeyi arttıkça iş doymu puan ortalamalarının da anlamlı düzeyde arttığı belirlendi ($p = .041$) (Tablo 3). Literatürde iş doymu ile mezun olunan okul arasında; bağlantılı olarak da iş doymu ile meslekte yükselme olanağı arasında ilişkilerin belirtildiği saptandı. Lisans mezunu hemşirelerin iş doymularının daha düşük belirlendiği ve mezun olunan okul ile iş doymu arasında ilişkinin saptanmadığı çalışmaların da bulunduğu belirlendi (Golbasi ve ark., 2008; Yıldız, Kanan, 2005). Hemşireliğe benzer şekilde farklı eğitim düzeylerinde çalışanı bulunan ve vardiya sistemiyle çalışan polislerle yapılan Şanlı (2006)'nın çalışmasında eğitim durumu, rütbe ve kıdem değişkenlerinin iş doymusunda anlamlı bir etki yapmadığını saptandığı görüldü. Literatürde eğitim durumu ile iş doymu arasındaki ilişkide farklılıklar olması; beklenti, eğitim ve becerilerine uygun çalışma ortamlarında bulunan lisans mezunu hemşirelerin motivasyonlarının ve iş doymularının olumlu etkilenebileceğine; buna karşın, uygun olmayan çalışma ortam-

larının iş doymularını olumsuz etkilenebileceğine bağlanabilir. Çalışmamız eğitim durumunun iş doymunu etkilediğini gösterdi. Ülkemizde yapılan yeni kanuni düzenlemelerle eğitim düzeyine göre hemşirelerin statülerinin artırılması ile lisans mezunu hemşirelerin iş doymularının etkileneceği; artan sorumluluk ile birlikte iş doymularının da artacağı ya da iş yükünden dolayı iş doymularının düşeceği düşünülebilir.

Yoğun bakım hemşirelerinin iş doymu puan ortalamalarının mezun olduktan sonra geçen süreler göre dağılımlarına bakıldığında, çalışma yılı arttıkça iş doymu puan ortalamalarının ileri düzeyde anlamlı olarak düştüğü saptandı ($p = .000$) (Tablo 3). Çalışmamızda, bir yıldan az süredir çalışan hemşire bir kişiydi. Bu nedenle, bu durumda çok etkili olmadığı düşünüldü. Çelen ve arkadaşları (2004) yaptıkları bir çalışmada, artan çalışma yılıyla iş doymu puan ortalamaları arasında ilişki saptamamıştır. Tözün ve arkadaşlarının (2008) hemşirelerle benzer şekilde çalışan, sağlık ekibi üyesi hekimlerle ($n: 147$) yaptıkları bir çalışmada, hizmet süresi 2-12 ay arasında değişen hekimlerin iş doymu puan ortalamalarının, hizmet sürelerinin 13-20 ay olanların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek belirlendiği görüldü. Yaptığımız çalışma ile bu çalışmanın sonuçları paralellik gösterdi. Buna karşın, çalışma yılının iş doymusunda etkili olmadığını belirten çalışmalar da bulundu (Aydın ve Kutlu, 2001; Golbasi ve ark., 2008). Çalışanların yüksek beklentilerinin ve enerjilerinin yıllarla birlikte azaldığı ve iş doymunda olumsuz etki yaptığı söylenebilir. Zorlu çalışma koşulları nedeniyle, tükenmişliğin yoğun yaşandığı hemşirelerde de bu durumun oldukça etkili olduğu düşünülebilir.

Yoğun bakım hemşirelerinin iş doymu puan ortalamalarının çalışma şekillerine göre dağılımında anlamlı farklılık belirlendi ($p = .32$) (Tablo 3). Gece çalışma oranı arttıkça iş doymu puan ortalamalarının düştüğü bulundu. Aydın ve Kutlu'nun (2001) yaptıkları bir çalışmada gündüz çalışan hemşirelerin iş doymularının, gece ve değişen vardiya ile çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulunduğu; Şanlı (2006)'nın hemşirelerle benzer şekilde vardiyalı çalışma sistemi olan polislerle yaptığı çalışmasında ise, günlük çalışma sistemi 08.00-17.00 olan polislerin iş doymularının, günlük çalışma sisteminin 12.00-24.00 olan polislerin iş doymularına göre anlamlı derecede fazla olarak saptandığı görüldü. Vardiyalı çalışmanın hemşirelerde olduğu gibi farklı meslek grubunda da iş doymunu olumsuz etkilediği söylenebilir. Arcaç ve Kasımoğlu (2006)'nin 320 hemşire ile yaptıkları çalışmalarında, iş yerinde en çok karşılaşılan sorunların çalışılan yere göre değiştiği ve anlamlı olmamakla birlikte en çok karşılaşılan sorunlar arasında kadro sorunu ve nöbet fazlalığının belirtildiği; Dede ve Çınar (2008)'nin çalışmalarında ise hemşirelerin işlerinden daha fazla doym almak ve işlerini daha fazla sevmek için çalışma saatlerinin azaltılması gerektiğini belirttikleri görüldü. Ebrinç ve arkadaşları (2002) farklı servislerde çalışan hemşirelerle karşılaştırmalı olarak yaptıkları çalışmalarında cerrahi servisinde çalışan hemşirelerin aylık nöbet sayılarının, dahiliye yoğun bakım ünitesinde ve yanık merkezinde çalışan hemşirelerden anlamlı derecede daha fazla olduğunu ve cerrahi servisinde çalışan hemşirelerin en düşük iş doymu puan ortalamasına sahip olduğunu saptamışlardır. Bu sonuçlar doğrultusunda nöbet sayısının ve çalışma saatlerinin fazla olmasının hemşirelerin iş doymunu olumsuz etkilediği, farklı servis ve ünitelerde

uygulanan, farklı prosedür ve çalışma şekillerinin iş doyumunda etkili olduğu söylenebilir.

Çalışmamızda iş doymu puan ortalamalarının hemşirelik mesleğini kendine uygun bulma durumuna göre dağılımlarına bakıldığında, anlamlı farklılık saptandı ($p = .000$) (Tablo 3). Mesleği kendine uygun bulma düzeyleri azaldıkça iş doymu puan ortalamalarının da azaldığı bulundu. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları puan ortalamalarının, mesleki gelecekleri hakkındaki düşüncelerine göre dağılımlarına bakıldığında ise, mesleğin geleceği hakkında iyimser oldukça iş doymu puan ortalamalarının da anlamlı düzeyde arttığı belirlendi ($p = .000$) (Tablo 3). Tözün ve arkadaşlarının (2008) hekimlerle yaptıkları çalışmalarında; işi kendine uygun görenlerin, işi bırakmayı düşünmeyenlerin, işin sağladığı kültürel çevreyi ve iş yerinin fiziksel koşullarını iyi olarak değerlendirenlerin iş doymu puan ortalamalarının anlamlı derecede daha yüksek bulunduğu görüldü. Yavuzylmaz, Topbaş, Çan, Çan, ve Özgür (2007) yaptıkları bir çalışmada, çalışma şartlarından memnun olanlarda (106.3 ± 19.6) iş doymu puan ortalamalarını, çalışma şartlarından memnun olmayanlara (94.4 ± 23.8) göre daha yüksek olarak bulmuşlardır ($p = .006$). Mesleğin geleceği hakkında olumlu düşünceye sahip olmanın ve mesleği kendine uygun bulmanın iş yaşamında motivasyonu, işe bağlılığı ve dolayısıyla da iş doyumunu olumlu yönde etkilediği düşünülebilir.

Sonuçların Uygulamada Kullanımı

Çalışmanın sonunda yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları 'orta' düzeyde saptandı. Bu durumu; mezun olunan okul, mezuniyet süresi, çalışma şekli, hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu, mesleği kendine uygun görme derecesi ve mesleğin geleceği hakkındaki görüşü gibi değişkenlerinin etkilediği belirlendi. Medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve gelir durumunun hemşirelerin iş doymu üzerinde etkili olmadığı saptandı.

Kesintisiz olarak hizmet veren yoğun bakım hemşirelerinin iş doyum düzeylerinin saptanması, buna yönelik girişimlerin yapılabilmesi için ilk adımı oluşturmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, çalışmanın küçük bir örnek-lemle yapıldığı da göz önüne alınarak, hemşirelerin mesleklerini severek sürdürmelerini sağlamak için, yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belli aralıklarla değerlendirilip elde edilen sonuçlara göre diğer kliniklere rotasyon yapılması ve sürekli gece çalışan hemşirelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi (ücret fazlalığı, haftalık çalışma saatinin düşürülmesi, manevi ve maddi ödüller) önerilebilir. Eğitim düzeyinin ve mesleği isteyerek seçmenin iş doyumunda etkili olduğu düşünüldüğünde lise mezunu olan yoğun bakım hemşirelerinin lisans eğitimlerini tamamlamaları için cesaretlendirilmeleri ve desteklenmeleri önerilebilir; hatta üniversite seçiminde hemşireliği tercih edecek olan lise öğrencilerinin, meslek hakkında bilgilendirilmesi, mesleği gerçekten isteyenlerin seçmesine olanak sağlayabilir. Ayrıca yoğun bakım hemşirelerinde iş doymu ile ilgili meta-analiz çalışmalarının yapılması, hemşirelerin iş doyumlarını geliştirebilecek standartların oluşturulması ve uygulamaya geçirilmesi önerilebilir.

Kaynaklar

Akgöz, S., Özçakır, A., Kan, İ., Tombul, K., Altınsoy, Y., Sivrioğlu, Y. (2005). Uludağ üniversitesi sağlık uygulama ve araştırma merkezi'nde çalışan hemşirelerin mesleki doyumları. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Ethics*, 13, 86-96.

- Arcak, R., Kasımoğlu, E. (2006). Diyarbakır merkezdeki hastane ve sağlık ocaklarında çalışan hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki rolü ve iş memnuniyetleri. *Dicle Tıp Dergisi*, 33 (1), 23-30.
- Ataklı, A., Dikentaş, E., Altınışık, S. (2004). Üniversite hastanelerinde çalışan yönetici ve klinik sekreterlerinin iş doymu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 6, 2.
- Aydın, R., Kutlu, Y. (2001). Hemşirelerde iş doymu ve kişilerarası çatışma ile ilgili değişkenler ve iş doyumun çatışma eğilimi ile olan ilişkisinin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5 (2), 37-45.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E. M., Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doymu iş doymu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129. Erişim tarihi:09.03.2009, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2005/14/S_AVSAROGLU-MEDENIZ-AKAHRAMAN.PDF.
- Baycan, A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Çam, O., Akgün, E., Gümüş, B. A., Bilge, A., Keskin, Ü. G. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 213-220.
- Çelen, Ü., Piyal, B., Karaodul, G., Demir, M. (2004). Ankara onkoloji hastanesinde çalışanlarda iş doymu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7 (2), 295-318.
- Dede, M., Çınar, S. (2008). Dahiliye yoğun bakım hemşirelerinin karşılaştıkları güçlükler ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi*, 1 (1), 3-14.
- Durmuş, S., Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doymu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi (Erciyes Medical Journal)*, 29 (2), 139-146. İcerisinde
- Duxbury, M. L., Armstrong, G. D., Drew, D. J., Henly, S. J. (1984). Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care unit. *Nursing Research*, 33, 97-101.
- Ebrinç, S., Açıkkel, C., Başoğlu, C., Çetin, M., Çeliköz, B. (2002). Yanık merkezi hemşirelerinin anksiyete, depresyon, iş doymu, tükenme ve stresle başa çıkma: karşılaştırmalı bir çalışma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 3, 162-168.
- Engin, E., Özgür, G. (2004). Yoğun bakım hemşirelerinin uyku düzen alışkanlıkları ile iş doymu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 20 (2), 45-55.
- Golbasi, Z., Kelleci, M., Dogan, S. (2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. *International Journal Of Nursing Studies*, 45, 1800-1806.
- Keskin, G., Yıldırım, G. Ö. (2006). Hemşirelerin kişisel değerlerinin ve iş doyumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 22 (1), 119-133.
- Nagy, S. (1998). Comparison of the effects of patients' pain on nurses working in burns and neonatal intensive care units. *Journal of Advanced Nursing*, 27, 335-340.
- Rosberg, I. J., Friis, S. (2004). Patients' and staff's perceptions of the psychiatric ward environment. *Psychiatric Services*, 55 (7), 798-803.
- Şanlı, S. (2006). Adana ilinde çalışan polislerin iş doymu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi. Eğitim Bilimleri Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana, Türkiye.
- Tözün, M., Çulhancı, A., Ünsal, A. (2008). Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doymu (Eskişehir). *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7 (5), 377-384.

Yavuzylmaz, A., Topbaş, M., Çan, E., Çan, G., Özgür, Ş. (2007). Trabzon il merkezindeki sağlık ocakları çalışanlarında tükenmişlik sendromu ile iş doyumunu düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Türk Silahlı Kuvvetleri Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 6 (1), 50.

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