

Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler

Factors affecting job satisfaction and anxiety levels in the nurses

Selma Durmuş,

MSc.
Sarıkaya Government Hospital,

Osman Günay,

Prof. Dr., MD.
Department of Public Health,
Erciyes University Faculty of Medicine,
gunayos@erciyes.edu.tr

This manuscript can be downloaded from the webpage:
[http://tipdergisi.erciyes.edu.tr/download/2007;29\(2\)139-146.pdf](http://tipdergisi.erciyes.edu.tr/download/2007;29(2)139-146.pdf)

Submitted : March 21, 2006
Revised : July 3, 2006
Accepted : March 8, 2007

Corresponding Author:

Osman Günay
Department of Public Health,
Erciyes University Faculty of Medicine,
38039, Kayseri, Turkey

Telephone : +90 352 4374937 - 23727
E-mail : gunayos@erciyes.edu.tr

Özet

Amaç: Bu araştırma, hemşirelerin iş doyumunu düzeyini, iş doyumunu etkileyen faktörleri ve iş doyumunu ile durumluk ve sürekli anksiyete düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Araştırma 2004 yılında Kayseri il merkezinde yapıldı. Kayseri il merkezinde askeri hastane dışındaki çeşitli sağlık kuruluşlarında görev yapan 837 hemşirenin tamamının araştırma kapsamına alınması hedeflendi. Hemşirelere, sosyo-demografik özellikleri, çalışma koşulları ve sağlık durumları ile ilgili 29 sorudan oluşan bir anket formu ile birlikte iş doyumunu ölçeği ve durumluk ve sürekli anksiyete ölçeği uygulandı. Hemşirelerin 23'ü izinli-raporlu oldukları için, 192'si ise araştırmaya katılmayı kabul etmediği için çalışmaya alınmadı. Böylece, 622 hemşire ile ilgili veriler değerlendirilmeye alındı.

Bulgular: Hemşirelerin ortalama iş doyumunu puanı $43,7 \pm 12,5$, durumluk anksiyete puanı $45,0 \pm 7,2$; sürekli anksiyete puanı $40,0 \pm 9,4$ bulundu. Özel sektöre ait kuruluşlarda çalışan ve mesleğini severek yapan hemşirelerde iş doyumunu puanı daha yüksek iken, haftalık çalışma süresi uzun olan, hafta sonunda da çalışan ve genel sağlık algısı kötü olan hemşirelerde iş doyumunu puanı daha düşüktü. İş doyumunu puanı ile durumluk ve sürekli anksiyete puanları arasında negatif yönde zayıf ilişki bulunmuştur.

Sonuç: Araştırma grubundaki hemşirelerde iş doyumunu puanı düşük, durumluk ve sürekli anksiyete puanları orta düzeydedir. Hemşirelerin çalıştığı kuruluşun özel sektöre ait olması, haftalık çalışma süresi, hafta sonu çalışma, isteyerek çalışma ve genel sağlık algısı iş doyumunu etkilemektedir. Anksiyete düzeyi ile iş doyumunu arasında negatif yönde zayıf ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: **Anksiyete; Hemşire; İş doyumunu.**

Abstract

Purpose: This investigation was carried out in order to determine job satisfaction levels of nurses and the relationship between job satisfaction and "state & trait anxiety" levels.

Material and Methods: This investigation was carried out in the provincial centre of Kayseri in 2004. All 837 nurses working at various institutions, except military hospitals, in the provincial centre of Kayseri were included. The nurses were visited at work and a questionnaire including 29 questions related to socio-demographic characteristics, and working and health conditions was administered. Additionally, trait & state anxiety inventory (STAI) and a job satisfaction questionnaire were administered. Among 837 nurses, 23 were not available and 192 refused to answer the questionnaires; hence, a total of 622 nurses were included in the study.

Results: It has been determined that the mean job satisfaction score was 43.7 ± 12.5 , state anxiety score 45.0 ± 7.2 and trait anxiety score 40.0 ± 9.4 . Job satisfaction level was higher in nurses working at private hospitals and those working more willingly than the others. However, job satisfaction level is low in nurses who worked for longer hours per week, worked during weekends and whose health perception was poor. A weak correlations in negative direction were found between job satisfaction and "state & trait" anxiety scores.

Conclusion: It has been concluded that job satisfaction levels of nurses were low and anxiety levels were medium. The type of the institution, working hours per week, working weekends, willingness and their general health perception affected job satisfaction levels. There was a negative weak correlation between job satisfaction and anxiety levels.

Key Words: **Anxiety; Nurse; Job satisfaction.**

Giriş

Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade eden iş doyumunu; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. İş doyumunu, çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanabilir (1).

İş doyumunu açıklamak amacıyla çeşitli kuram ve modeller geliştirilmiştir. Abraham Maslow tarafından geliştirilen gereksinimler hiyerarşisi kuramına göre; insan gereksinimleri beş temel sınıfta toplanmıştır. Bu gereksinimler sırasıyla; fizyolojik gereksinimler, güvenlik, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir. Önceliği olan gereksinimler doyurulmadan bir sonraki gereksinim ortaya çıkmamaktadır. Bu kurama göre, alt kademelerde çalışanlar ücret ve iş güvenliği gibi faktörlerle, daha üst kademelerde çalışanlar ise başarı faktörü ile daha fazla ilgilenmektedir (2).

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 doyumсуuzluk ortaya çıkacaktır. Bu kurama göre, doyum ve doyumсуuzluk birbirinin karşıtı kavramlardır (3). Herzberg ve arkadaşlarının ortaya attığı çift etken kuramı, doyum ve doyumсуuzluğun birbirinin karşıtı olmadığını, doyum ve doyumсуuzluğu etkileyen faktörlerin birbirinden farklı olduğunu kabul etmektedir. Bu kurama göre; doyum sağlayan faktörler işin kendisine ilişkin, doyumсуuzluk oluşturan faktörler ise iş çevresine ilişkin faktörlerdir (2, 4).

Locke (3), iş doyumunu, gerçek ve beklenen verimlilik düzeyleri arasındaki farkın işlevi olarak ele almıştır. Amaçlama kuramı olarak adlandırılan bu kurama göre, bireyin amaçlarına ulaşması ya da yüksek düzeyde verimlilik göstermesi doyum oluştururken, amaçlarına ulaşamaması doyumсуuzluğa neden olmaktadır.

İş doyumunu etkileyen çeşitli faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta toplanabilir. Bireysel özelliklerden başlıcaları; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek, sosyo-kültürel çevre, zeka, kişilik özellikleri, meslekte veya işyerinde çalışma süresi, meslek seçimi, meslekle ilgili geleceğe yönelik düşünceler ve genel yaşam tutumudur. Örgütsel özellikler ise, ücret, işin niteliği, güvenlik, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma ortamı ve koşulları, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler ve grup etkileşimidir.

İş doyumсуuzluğunun, genel yaşam doyumunu, fiziksel sağlık ve ruhsal sağlık üzerine olumsuz etkilerinin yanı sıra, iş

devamsızlık, işten ayrılma, iş veriminin düşmesi gibi örgütsel etkileri de olabilmektedir.

Çalışanların iş doyumunu düzeyini belirlemek amacıyla, çeşitli yöntemler uygulanmaktadır. Bu konuda en sık başvurulan yol, işin değişik yönleri ile ilgili sorulardan oluşan ölçeklerin kullanılmasıdır (3). İş doyumunun karmaşık yapısı nedeniyle, uygulamada birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bazı araştırmacılar, bireyin işinden genel olarak ne kadar doyum sağladığını sorgulamaktadır (global doyum). Buna karşılık, çok yönlü yaklaşımı esas alan araştırmacılar, işin değişik boyutlarına ilişkin doyumunu ölçmeye çalışmaktadır (3).

İş doyumunu her meslekte önemlidir. Ancak hemşirelik mesleğinde, çalışma koşullarının ağır olması, düzensiz çalışma saatleri, düşük ücretle çalışma, mesleki saygınlığının yetersizliği gibi faktörler, iş doyumunun düşük olmasına neden olabilmektedir. Bu durumda, iş veriminde düşme, erken emeklilik gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Çalışanların iş doyumunu, meslek grupları arasında değişiklik gösterebileceği gibi, aynı meslek grubunda, ülkeler, bölgeler ve kurumlar arasında da farklılıklar olabilmektedir (5).

Bu araştırma, Kayseri il merkezindeki çeşitli sağlık kuruluşlarında görev yapan hemşirelerin iş doyumunu düzeyini, iş doyumunu etkileyen faktörleri ve iş doyumunu ile durumluk ve sürekli anksiyete düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem

Araştırma 2004 yılında Kayseri il merkezinde yapıldı. Kayseri il merkezindeki, birinci basamak sağlık kuruluşları, kamu ve özel sektöre ait hastaneler ve üniversite hastanesinde görev yapan 837 hemşirenin tamamının araştırma kapsamına alınması hedeflendi. Hemşireler, araştırmacılar tarafından işyerlerinde ziyaret edilerek, araştırmacılar tarafından hazırlanan ve hemşirelerin sosyodemografik özellikleri, çalışma koşulları ve sağlık durumları ile ilgili 29 sorudan oluşan anket formu ile birlikte; iş doyumunu ölçeği ve durumluk ve sürekli anksiyete ölçeği verildi. Bu formlar araştırmacıların gözetiminde hemşireler tarafından dolduruldu. Ancak, 23 kişi izinli-raporlu olmaları nedeniyle çalışma kapsamına alınmadı, 192 kişi araştırmaya katılmayı kabul etmedi. Böylece, 622 (katılım oranı %74.3) hemşire ile ilgili veriler değerlendirilmeye alındı.

İş doyumunu ölçeği, 10 bölümden ve 60 tanesi likert tipi, bir tanesi açık uçlu olmak üzere 61 sorudan oluşmaktadır. Açık uçlu soru değerlendirmeye alınmadı, diğer soruların yanıtları 1-5 arasında puanlandı. Her bölümden alınan

toplam ham puandan o bölümdeki soru sayısı çıkarıldı. Elde edilen değer, o bölümden alınabilecek maksimum puana bölünerek, 100 ile çarpıldı. Böylece, her bölümden alınan puanlar 0–100 arasında değişen puanlara dönüştürüldü. Aynı şekilde, ölçeğin tamamından alınan puanlar da 100 üzerinden puanlara dönüştürüldü.

Durumluk ve sürekli anksiyete ölçekleri, likert tipi (dört seçenekli) yirmişer sorudan oluşmaktadır. Ölçekler, yönergese uygun şekilde değerlendirilerek, 20–80 arasında değişen puanlar elde edildi.

Crohnbach alfa katsayıları; iş doyumunu ölçeği için 0.936, durumluk anksiyete ölçeği için 0.803, sürekli anksiyete ölçeği için 0.905 olarak hesaplandı.

Grupların istatistiksel açıdan karşılaştırılması için unpaired t testi, tek yönlü ANOVA testi ve post ANOVA test olarak Scheffe testi kullanıldı. Genel iş doyumunu puanı ile alt ölçek puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson basit korelasyon katsayıları hesaplandı. Çeşitli faktörlerin iş doyumunu puanına etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulandı. Durumluk ve sürekli anksiyete puanları ile genel iş doyumunu puanı arasındaki ilişkileri incelerken, çeşitli ortak değişkenlerin etkisini kontrol etmek için, kısmi korelasyon analizi yapıldı. Tüm analizlerde $P < 0,05$ değerleri anlamlı kabul edildi. Aritmetik ortalama değerleri standart sapmaları ile birlikte gösterildi.

Bulgular

Araştırma grubunun sosyo demografik özellikleri Tablo I’de, çalışma koşulları ise Tablo II’de gösterilmiştir.

Tablo I. Araştırma Kapsamına Alınan Hemşirelerin Sosyo–Demografik Özellikleri (n=622)

| Özellikler | Sayı | (%) |
|-------------------------------|----------------|--------|
| Medeni durumu | | |
| Bekar | 219 | (35,2) |
| Evli | 390 | (62,7) |
| Dul | 13 | (2,1) |
| Çocuk sahibi olma durumu | | |
| Var | 331 | (53,3) |
| Yok | 291 | (46,7) |
| Birlikte yaşadığı kişiler | | |
| Yalnız | 45 | (7,2) |
| Eş/çocuk(lar) | 346 | (55,6) |
| Anne/baba/kardeş | 115 | (18,5) |
| Diğer | 116 | (18,7) |
| Yaş (yıl) (Ortalama \pm SD) | 28,7 \pm 5,8 | |

Tablo I’de görüldüğü gibi, araştırma kapsamına alınan hemşirelerin yaş ortalaması $28,7 \pm 5,8$ (19 – 52 yaşlar arası) olup, % 62,7’si evlidir. Araştırma grubundakilerin %53,2’sinin bir veya daha fazla çocuğu vardır. Büyük çoğunluğu eşi ve çocukları ile ya da anne, baba ve kardeşleri ile birlikte, %7,2’si ise yalnız başına yaşamaktadır.

Tablo II. Araştırma Kapsamına Alınan Hemşirelerin Çalışma Koşulları (n = 622)

| Özellikler | Sayı | (%) |
|--|----------------|------|
| Çalıştığı Sağlık Kuruluşu | | |
| Sağlık Ocağı | 57 | 9,2 |
| 2. Basamak Kamu Hastaneleri | 219 | 35,2 |
| Üniversite Hastanesi | 278 | 44,7 |
| Özel Hastaneler | 68 | 10,9 |
| Görevi | | |
| Yönetici Hemşirelik | 16 | 2,6 |
| Normatif Hemşirelik | 606 | 97,4 |
| Çalışma Düzeni | | |
| Sadece Gündüz | 271 | 43,6 |
| Sadece Gece | 25 | 4,0 |
| Gündüz ve Gece | 326 | 52,4 |
| Hafta Sonu Çalışma Durumu | | |
| Evet | 453 | 72,8 |
| Hayır | 169 | 27,2 |
| Sosyal Güvence | | |
| Var | 606 | 97,4 |
| Yok | 16 | 2,6 |
| Çalışma Süresi (Yıl) (Ortalama \pm SD) | 8,5 \pm 6,2 | |
| Kurumda Çalışma Süresi (Yıl) (Ortalama \pm SD) | 5,7 \pm 5,1 | |
| Haftalık Çalışma Süresi (Saat) (Ortalama \pm SD) | 44,0 \pm 6,5 | |

Araştırma grubundaki hemşirelerin sadece %9,2’si birinci basamak sağlık kuruluşlarında, diğerleri ise yataklı tedavi kurumlarında çalışmaktadır (Tablo II). Özellikle yataklı tedavi kurumlarında çalışanların çoğunluğu akşamları ve hafta sonlarında da çalışmaktadır. Haftalık ortalama çalışma süresi $44,0 \pm 6,5$ saattir. Haftada 74 saat kadar çalışan hemşireler vardır. Hemşirelerin toplam çalışma süresi ortalaması $8,5 \pm 6,2$ (1 – 32 yıl arası) yıl, halen çalışmakta olduğu kurumda çalışma süresi ortalaması ise $5,7 \pm 5,1$ (1 – 27 arası) yıldır.

Araştırma grubundaki hemşirelerin %56,4’ü üniversiteye girerken, hemşirelik mesleğine kendisi karar verdiğini, % 28’i ailesi ile birlikte karar verdiğini, % 15,6’sı ise ailesinin karar verdiğini ifade etmiştir. Hemşirelerin %77,4’ü hemşirelik mesleğinin kendisi için uygun olduğunu düşünmekte ve %80,1’i severek çalışmaktadır.

Tablo III. Araştırma Grubundaki Hemşirelerin Sağlık Durumları ile İlgili Değerlendirmeleri (n = 622)

| Özellikler | Sayı | (%) |
|------------------------------|------|------|
| Genel Sağlık Durumu | | |
| Çok iyi | 27 | 4,3 |
| İyi | 199 | 32,0 |
| Orta | 307 | 49,4 |
| Kötü | 77 | 12,4 |
| Çok kötü | 12 | 1,9 |
| Kendini Depresyonda Hissetme | | |
| Hiç olmadı | 140 | 22,5 |
| Bazen oldu | 342 | 55,0 |
| Sık sık oldu | 124 | 19,9 |
| Her zaman oldu | 16 | 2,6 |
| Uyku Sorunu | | |
| Hiç olmadı | 89 | 14,3 |
| Bazen oldu | 313 | 50,3 |
| Sık sık oldu | 170 | 27,4 |
| Her zaman oldu | 50 | 8,0 |

Tablo III'te görüldüğü gibi, araştırma grubundaki hemşirelerin %14,3'ü genel sağlık durumunun kötü ya da çok kötü olduğunu, %22,5'i sıklıkla kendini depresyonda hissettiğini, %35,3'ü ise sık sık ya da her

zaman uyku sorunu olduğunu ifade etmiştir. Araştırma grubunda saptanan durumluk ve sürekli anksiyete puanlarının dağılımı Tablo IV'te, gösterilmiştir.

Tablo IV. Araştırma Grubundaki Hemşirelerde Durumluk ve Sürekli Anksiyete Puanlarının Dağılımı. (n = 622)

| Anksiyete Ölçekleri | En az | En çok | Ortalama ± SD |
|---------------------|-------|--------|---------------|
| Durumluk anksiyete | 25,0 | 72,0 | 45,0 ± 7,2 |
| Sürekli anksiyete | 20,0 | 79,0 | 40,0 ± 9,4 |

Araştırma grubunda, ortalama durumluk anksiyete puanı $45,0 \pm 7,2$; sürekli anksiyete puanı ise $40,0 \pm 9,4$ bulunmuştur. Durumluk ve sürekli anksiyete puanları arasında güçlü bir ilişki vardır ($R = 0,589$; $P < 0,001$). Durumluk ve sürekli anksiyete puanlarının çeşitli faktörlerden benzer şekilde etkilenecekleri düşünülerek, kısmi korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Kontrol değişkenler olarak; medeni durum, çocuk sahibi olma, çalıştığı kuruluşun niteliği (kamu-özel), toplam çalışma süresi (yıl), haftalık çalışma süresi (saat), görev türü (idari-normatif), gece çalışma, hafta sonu çalışma, hemşirelik

mesleğini sevmeye ve genel sağlık algısı kullanılmıştır. Bu değişkenler açısından kontrol edildiğinde de, durumluk ve sürekli anksiyete puanları arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur ($R = 0,545$; $P < 0,001$)

Araştırma grubundaki hemşirelere uygulanan iş doyumunu ölçeceği değerlendirilerek, hem ölçeğin tamamından alınan puanlar hem de alt ölçeklerden alınan puanlar hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo V'te, çeşitli bağımsız değişkenlerin genel iş doyumunu puanına etkisinin analiz edildiği multiple lineer regresyon analizi sonuçları ise Tablo VI'da gösterilmiştir.

Tablo V. Araştırma Grubundaki Hemşirelerin İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldığı Puanların Dağılımı (n = 622)

| İş Doyumu Alt Ölçekleri | En az | En çok | Ortalama \pm SD |
|---------------------------|-------|--------|-------------------|
| Fiziksel koşullar | 0,0 | 100,0 | 53,7 \pm 24,1 |
| İşin kendisi | 0,0 | 95,8 | 47,3 \pm 19,7 |
| Çalışanların gelişimi | 0,0 | 90,0 | 38,1 \pm 15,4 |
| Ücret ve ödül | 0,0 | 96,4 | 30,2 \pm 19,6 |
| Ekip çalışması | 7,0 | 100,0 | 55,3 \pm 18,1 |
| Bilgilendirme ve iletişim | 0,0 | 100,0 | 43,4 \pm 15,5 |
| Birimler arası ilişkiler | 0,0 | 100,0 | 34,9 \pm 20,6 |
| Çatışma çözme | 0,0 | 80,0 | 42,7 \pm 15,4 |
| Örgüt kültürü | 0,0 | 97,5 | 40,4 \pm 16,5 |
| Kuruma bağlılık | 4,0 | 100,0 | 51,6 \pm 21,9 |
| Genel iş doyumu | 11,0 | 92,0 | 43,6 \pm 12,5 |

Araştırma grubunda genel iş doyumu puanı $43,6 \pm 12,5$ olup, alt ölçek puanları da genel olarak düşüktür (Tablo V). Alt ölçeklerden sadece ekip çalışması (55,3) fiziksel koşullar (53,7), ve örgüte bağlılık (51,6) puanları 50 puanın üzerindedir. En düşük puanlar ise; ücret ve ödül (30,2), birimler arası ilişkiler (34,9) ve çalışanların gelişimi (38,) alt ölçekleridir.

Genel iş doyumu puanı ile alt ölçeklerin puanları arasında Pearson basit korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Korelasyon katsayıları; fiziksel koşullar 0,658; işin kendisi 0,746; çalışanların gelişimi 0,574; ücret-ödül 0,646; ekip çalışması 0,633; bilgilendirme ve iletişim 0,592; birimler arası ilişkiler 0,548; çatışma-çözme 0,540; örgüt kültürü 0,832 ve kuruma bağlılık 0,757 olup, bulunan korelasyon katsayılarının hepsi anlamlı düzeydedir ($P < 0,001$). Buna göre; genel iş doyumu puanı ile ilişkisi en güçlü olan alt ölçekler, örgüt kültürü, kuruma bağlılık ve güven ve işin kendisidir.

Tablo VI. Araştırma Grubunda Çeşitli Faktörlerin İş Doyumu Puanına Etkisi

| Bağımlı Değişken: İş Doyumu Puanı | | | | | |
|---|----------|-----------|-------------|----------|----------|
| Bağımsız Değişkenler | B | SE | Beta | t | P |
| Constant | 55,67 | 7,86 | | 7,08 | 0,000 |
| Medeni durum (1. Evli. 2. Evli değil) | 0,07 | 1,41 | 0,01 | 0,05 | 0,961 |
| Çocuk sahibi olma (0. Yok. 1 Var) | 0,74 | 1,49 | 0,03 | 0,50 | 0,619 |
| Çalıştığı kurum (1. Kamu. 2. Özel) | 12,55 | 2,07 | 0,31 | 6,07 | 0,000 |
| Toplam çalışma süresi (Sayısal) (yıl) | 0,05 | 0,10 | 0,03 | 0,52 | 0,605 |
| Haftalık çalışma süresi (Sayısal) (saat) | -0,38 | 0,09 | -0,20 | -4,07 | 0,000 |
| Görevi (1. İdari. 2.. Hasta bakım hizmetleri) | -0,95 | 2,91 | -0,01 | -0,33 | 0,745 |
| Gece çalışma (0. Yok. 1. Var) | -1,36 | 1,27 | -0,05 | -1,07 | 0,285 |
| Hafta sonu çalışma (0. Yok. 1. Var) | -3,56 | 1,36 | 0,13 | 2,61 | 0,009 |
| İşini sevme (0. Sevmiyor. 1. Seviyor) | 4,87 | 1,16 | -0,16 | -4,20 | 0,000 |
| Genel sağlık algısı (1. Çok iyi....5. Çok kötü) | -2,73 | 0,58 | -0,17 | -4,72 | 0,000 |

n = 622 / R = 0,465 / R² = 0,216 / Düzeltilmiş R² = 0,203

Tablo VI'da görüldüğü gibi, hemşirelerin iş doyumunu önemli ölçüde etkileyen faktörler; çalıştığı kurumun kamu sektörüne veya özel sektöre ait olması, haftalık çalışma süresi, hafta sonu çalışma, işini sevme durumu ve genel sağlık algısıdır. Buna karşılık, medeni durum, çocuk sahibi olma, toplam çalışma süresi, görev statüsü ve gece çalışma durumunun iş doyumunu puanına etkisi önemli bulunmamıştır.

Durumluk anksiyete puanı ile genel iş doyumunu puanı arasında ($R = -0,213$; $P < 0,05$) ve sürekli anksiyete puanı ile genel iş doyumunu puanı arasında ($R = -0,241$; $P < 0,05$) negatif yönde zayıf ilişki bulunmuştur.

Genel iş doyumunu puanı ile durumluk ve sürekli anksiyete puanları arasındaki ilişkiyi incelerken; çeşitli ortak değişkenler açısından (medeni durum, çocuk sahibi olma, çalıştığı kuruluşun niteliği, toplam çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, görev türü, gece çalışma, hafta sonu

çalışma, hemşirelik mesleğini sevme ve genel sağlık algısı) kontrol etmek amacıyla kısmi korelasyon analizi yapılmıştır. Durumluk anksiyete puanı ile genel iş doyumunu puanı arasında ($R = -0,112$; $P < 0,01$) ve sürekli anksiyete puanı ile genel iş doyumunu puanı arasındaki ($R = -0,151$; $P < 0,001$) kısmi korelasyon katsayıları, Pearson simple korelasyon katsayılarından daha küçük bulunmuştur.

Tartışma

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin yaş ortalaması $28,7 \pm 5,8$ olup, ortalama 8,5 yıldan beri hemşire olarak görev yapmaktadırlar. Araştırma grubunun büyük çoğunluğu, hemşirelik mesleğini kendisi için uygun bulmakta ve severek çalışmaktadır. Hemşirelerin ortalama haftalık çalışma süresi 44 saat dolayında olup, haftada 70 saatten fazla çalışan hemşireler vardır. Hemşirelerin yarıdan fazlası akşamları, %72,8'i ise hafta sonlarında çalışmaktadır. Bu bulgular, hemşirelerin çalışma koşullarının oldukça ağır olduğunu göstermektedir.

Hemşirelerin %14,3'ü genel sağlık durumlarının kötü ya da çok kötü olduğunu, %22,5'i sıklıkla kendini depresyonda hissettiğini, %35,3'ü ise sık sık ya da her zaman uyku sorunu olduğunu ifade etmiştir.

Araştırma grubunda, ortalama durumluk anksiyete puanı $45,0 \pm 7,2$; sürekli anksiyete puanı ise $40,0 \pm 9,4$ bulunmuştur. Anksiyete puanları 20 – 80 arasında değer aldığına göre, bu veriler hemşirelerin anksiyete puanlarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Durumluk ve sürekli anksiyete puanları arasında güçlü bir ilişki vardır ($R = 0,58$; $P < 0,001$). Medeni durum, çocuk sahibi olma, özel veya kamu kuruluşlarında çalışma, toplam çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, görev türü, gece çalışma, hafta sonu çalışma, hemşirelik mesleğini sevme ve genel sağlık algısı açısından kontrol edildikten sonra da, durumluk ve sürekli anksiyete puanları arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur ($R = 0,545$; $P < 0,001$)

Araştırma grubunda genel iş doyumu puanı $43,6 \pm 12,5$ olup, alt ölçek puanları da genel olarak düşüktür. Alt ölçeklerden sadece ekip çalışması, fiziksel koşullar, ve örgüte bağlılık puanları 50 puanın üzerindedir. En düşük puanlar ise; ücret ve ödül, birimler arası ilişkiler ve çalışanların gelişimi alt ölçekleridir. Elde edilen veriler hemşirelerin iş doyumunun oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Bir çok araştırmada, hemşirelerin iş doyumunu puanları düşük veya orta düzeyde bulunmuştur (6-9).

Genel iş doyumu puanı ile bütün alt ölçek puanları arasında güçlü ilişki vardır. Genel iş doyumu puanı ile en güçlü ilişkisi olan alt ölçekler ise sırasıyla; örgüt kültürü, kuruma bağlılık ve güven ve işin kendisidir. Herzberg'in çift etken kuramına göre; doyumdan çok doyumsuzluğu etkilemesi beklenen örgüt kültürü ve kuruma bağlılık gibi doğrudan işle ilgili olmayan faktörlerin genel iş doyumu puanı ile en yüksek ilişkiye sahip olan alt ölçekler olması ilginçtir. İşin kendisi ise genel iş doyumu ile yakından ilişkisi olması beklenen bir alt ölçektir.

Özel hastanelerde çalışan hemşirelerde genel iş doyumu puanı, kamu sektörüne bağlı kuruluşlarda çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. Ürdün'de yapılan bir araştırmada da, hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde olduğu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerde iş doyumunu puanının kamu hastanelerinde çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (10). Bu durum, özel hastanelerin, çalışanların gereksinimlerini karşılamak için daha fazla çaba harcamalarına bağlı olabileceği gibi, bu

hastanelerde çalışan hemşirelerin, işverenlerden çekindikleri için yakınmalarını dile getirememiş olmalarına da bağlı olabilir.

Hafta sonlarında çalışan hemşirelerde genel iş doyumu puanı, sadece hafta içinde çalışanlardan önemli ölçüde düşük bulunmuştur. Hafta sonunda çalışma durumunda olan hemşireler, kişisel ihtiyaçlarını karşılama, dinlenme ve ailesine zaman ayırma konularında güçlük çekecekleri için, iş doyumu puanının düşük olması beklenen bir durumdur. Benzer şekilde, haftalık çalışma süresi uzadıkça, iş doyumu puanı düşmektedir.

Mesleğini severek çalışan hemşirelerin genel iş doyumu puanı, sevmeden çalıştığını ifade edenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Hemşirelerin genel sağlık algısı kötüleştikçe, genel iş doyumu puanları düşmektedir. Genel sağlık algısı, genel yaşam doyumunu etkileyeceği için, iş doyumunu da etkilemesi beklenen bir durumdur.

Evlilik durumu ve çocuk sahibi olmanın iş doyumu puanına etkisi önemli bulunmamıştır. Evlilik durumunun ve çocuk sahibi olmanın iş doyumunu etkilemediğini gösteren birçok araştırma vardır (11,12). Herzberg'in çift etken kuramına göre; iş doyumunu doğrudan işle ilişkili faktörlere bağlı olup, iş dışındaki faktörler ise iş doyumsuzluğunu etkilemektedir (2). Buna göre, evlilik ve çocuk sahibi olma durumunun iş doyumunu etkilememesi beklenen bir durumdur.

Çalışmamızda, toplam çalışma süresinin iş doyumu puanına etkisi önemli bulunmamıştır. Toplam çalışma süresi ve yaşın iş doyumuna etkisini inceleyen araştırmaların sonuçları birbirinden farklıdır. Yaş ile toplam çalışma süresi arasında çok yakın bir ilişki bulunduğu için, bu çalışmada sadece toplam çalışma süresinin etkisi incelenmiş ve bunun iş doyumuna etkisi bulunmamıştır. Bir araştırmada, çalışma yaşamının ilk yıllarında iş doyumunun daha yüksek olduğu ve zamanla azaldığı saptanmıştır (13). Buna karşılık, toplam çalışma süresi uzadıkça iş doyumunun arttığını gösteren araştırmalar olduğu gibi (11,14,15), çalışma süresinin iş doyumunu etkilemediğini gösteren araştırmalar da vardır (16–18).

Tek değişkenli analizlerde, yönetici hemşirelerin iş doyumu puanı doğrudan hasta bakım hizmeti veren hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur. Ancak multiple regresyon

analizinde, bu fark saptanmamıştır. Burada gerçek etkili faktör, haftalık çalışma süresi ve hafta sonu çalışma durumu olabilir. Yönetici hemşirelerde haftalık çalışma süresi daha düzenlidir ve hafta sonu çalışma yoktur. Bu nedenle, multiple regresyon analizinde, haftalık çalışma süresi ve hafta sonu çalışma durumunun etkisi önemli, yönetici olmanın etkisi önemsiz bulunmuştur. Buna karşılık, yönetici hemşirelerde, iş doyumunun yüksek olduğunu gösteren araştırmalar da vardır (19,20). Hemşirelerin sürekli ve durumluk anksiyete puanı ile genel iş doyumunu puanı arasında negatif yönde zayıf ilişki bulunmuştur. Sürekli anksiyete puanı yüksek olan hemşirelerde, genel iş doyumunu puanı daha düşüktür. Medeni durum, çocuk sahibi olma, çalıştığı kuruluşun niteliği, toplam çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, görev türü, gece çalışma, hafta sonu çalışma, hemşirelik mesleğini sevme ve genel sağlık algısı gibi değişkenler açısından kontrol ettikten sonra da, sürekli ve durumluk anksiyete puanları ile genel iş doyumunu puanı arasında negatif yönde zayıf ilişki saptanmıştır. Bazı durumlarda, yapılan iş daha stresli olmasına rağmen, çalışanların iş doyumunu yüksek olabilir. Bu nedenle, anksiyete düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki beklenen negatif ilişki çok zayıf bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmadan elde edilen veriler, yüksek anksiyete düzeyinin, iş doyumundaki azalmanın sebebi mi yoksa sonucu mu olduğunu göstermemektedir.

Kaynaklar

1. Duxbury ML, Armstrong GD, Drew DJ, Henly SJ. Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care unit. *Nurs Res* 1984; 33: 97–101.
2. Misener TR, Haddock KS, Gleaton JU, Abu Ajamieh AR. Toward an international measure of job satisfaction. *Nurs Res* 1996; 45: 87–91.
3. Locke, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD, editor: *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons; 1983. p1297-1349.
4. Koelbel PW, Fuller SG, Misener TR. Job satisfaction of nurse practitioners: An analysis using Herzberg's theory. *Nurse Pract* 1991; 16: 46–52.
5. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud* 2005; 42: 211–227.

6. Jansen PG, Kerkstra A, Abu-Saad HH, van der Zee J. The effects of job characteristics and individual characteristics on job satisfaction and burnout in community nursing. *Int J Nurs Stud* 1996; 33: 407–421.
7. Metcalf CA. Job satisfaction and organizational change in a maternity hospital. *Int J Nurs Stud* 1986; 23: 285–298.
8. Piyal B, Çelen Ü, Şahin N, Piyal B. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* 2000; 53:241– 250.
9. Zuraikat N, McCloskey J. Job satisfaction among Jordanian registered nurses. *Int Nur Rev* 1986; 33: 143–147.
10. Mrayyan MT. Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. *J Nurse Manag* 2005; 13: 40–50.
11. Cimete G. Akdeniz Üniversitesi Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Türk Hemşireler Dergisi* 1996; 46: 17–20.
12. Kuyurtar F, Yamaç T, Kanık A, Yurdakul M. İçel İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 2002; 4: 449–454.
13. Kacel B, Millar M, Norris D. Measurement of nurse practitioner job satisfaction in a Midwestern state. *J Am Acad Nurse Pract* 2005; 17: 27–32.
14. Aslan SH, Aslan RO, Kesepara C, Alparlan N, Ünal M. Kocaeli'nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik, Tükenme ve İş Doyumu. *Toplum ve Hekim Dergisi* 1997;12:24-29.
15. Çimen M, Şahin İ. Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 2000;5: 53–67.
16. Blegen MA. Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nurs Res* 1993; 42: 36–41.
17. Aştı N. Çalışan Hemşirelerin İş Günü Kaybı Nedenleri, Sıklığı ve İş Doyumu İlişkisi. *Hemşirelik Bülteni* 1994;8: 192–199.
18. Bodur S. Sağlık Ocaklarında Çalışan Sağlık Personelinin Mesleki Doyumu. *Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 1998; 14: 169–174.
19. Cooper CL, Manning CA, Poteet G. Stress, mental health & job satisfaction among nurse managers. *Health Serv Manage Res* 1988 1: 51–58.
20. Boswell CA. Work stress and job satisfaction for community health nurse. *J Community Health Nurs* 1992; 9:221–227.