



Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İş Doyumu Üzerine Etkisi

Hatice Tambağ¹, Rana Can¹, Yelda Kahraman², Musa Şahpolat³

¹Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay Sağlık Yüksekokulu Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Hatay

²Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi Kalite Birimi, Hatay

³Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Hatay

ÖZET

Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumunu üzerine etkisi

Amaç: Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörleri karşılaştırmalı olarak incelemek, doyumunu azaltan etkenleri belirlemek ve doyumunu artırabilecek önerilerde bulunmaktır.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı tipte olan araştırma, Mustafa Kemal Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma Hastanesi'nde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 174 hemşire ile yapılmıştır. Veriler, tanıttıcı bilgi formu, çalışma ortamı ölçeği (ÇÖÖ) ve Minnesota iş doyumunu ölçeği (MİDÖ) ile toplandı.

Bulgular: Hemşirelerin MİDÖ puan ortalaması 64.24±11.00 ve ÇÖÖ toplam puan ortalaması 88.52 ±11.66 olarak bulundu. Kadınların, ÇÖÖ toplam puanı (t=0.979 p=0.020), çalışan korkuları (t=0.196 p=0.042) ve kalite yönetimi (t=0.451 p=0.042) alt ölçek puan ortalamalarının, erkeklere göre yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı saptandı.

Sonuç: Bu çalışmaya katılan hemşirelerin, iş doyumlarının, orta düzeyde olduğu ve çalışma ortamlarını olumlu değerlendirdikleri; kadın cinsiyet olma, çalıştığı birimden memnun olma, sosyoekonomik düzeyin yüksek olması ve diğer sağlık personeli ile sorun yaşamamış olma iş doyumunu etkileyen olumlu faktörler olarak belirlendi.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik, iş doyumunu, çalışma ortamı

ABSTRACT

The effect of the work environment on job satisfaction among nurses'

Objective: The aim of this study to investigate comparison influencing the factors job satisfaction in nurses', determine reduce the satisfaction factors and recommendations to increase satisfaction.

Material and Methods: This descriptive study was conducted in the Mustafa Kemal University Faculty of Medicine and Research Hospital in working who agreed to participate with 174 nurses. Data were collected by personal information questionnaire, Minnesota Job Satisfaction Scale (MJSS) and Work Environment Scale (WES).

Results: Nurses' MJSS mean score is determined as 64.24±11.00 and WES total mean score is 88.52±11.66. WES total score (t=0.979; p=0.020), worker fears (t=0.196; p=0.042) and quality management (t=0.451; p=0.042) sub-scale scores of females were higher than males and significant.

Conclusion: In this study participating nurses', job satisfaction is medium level and they evaluate positive their work environment; being female gender, being satisfied with the working department, higher socioeconomic status and having experienced any problems with other health professionals were determined as positive factors influencing job satisfaction.

Key words: Nursing, job satisfaction, work environment

Bakırköy Tıp Dergisi 2015;11:143-149

GİRİŞ

Çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi, çalışanının sağlığı ve güvenliği açısından olumlu oldu-

ğu kadar, çalışanın iş verimini de olumlu yönde etkilemesi ve sosyal yaşamından hizmet sunduğu alana kadar, iyilik halinin devamını sağlaması açısından oldukça önemlidir (1,2). Sağlık hizmetlerinin kendine özgü özellikleri nedeniyle, hizmet sunumundan kaynaklanan yetersizlik ve hatalarının doğurabileceği, insan yaşamı ile ilgili ciddi sonuçlar, sağlık hizmetlerinde kalite kavramının önemini arttırmaktadır. Ancak yeterli düzeyde önlemler alınmadığında, hastaneleri; hasta çeşidi, uygulanan süreçler, karmaşık teknoloji ve çalışma ortamı gibi faktörler riskli bir duruma getirmektedir (2,3). Hemşirelerin de içinde yer

Yazışma adresi / Address reprint requests to: Musa Şahpolat
Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi,
Psikiyatri Anabilim Dalı, Hatay

Telefon / Phone: +90-507-751-7606

Elektronik posta adresi / E-mail address: drms12@hotmail.com

Geliş tarihi / Date of receipt: 11 Şubat 2015 / February 11, 2015

Kabul tarihi / Date of acceptance: 11 Mayıs 2015 / May 11, 2015

aldığı sağlık çalışanları, normal mesai saatleri dışında da görev yapan, yaşamsal tehdit içeren görevlerde bulunan, farklı teknolojilerin aynı anda kullanıldığı, yoğun stres altında çalışan bir gruptur. Vardiyalı ve nöbetli çalışma sistemlerini ele alan çalışmalar, bu şekilde çalışmanın, çalışanların sosyal yaşamlarını, fizyolojik ve psikolojik sağlıklarını, hatta hasta güvenliğini, olumsuz etkilediğini belirtmektedirler (4).

Kişinin, işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği, duygusal bir tepki olarak tanımlanabilen iş doyumuna, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerini, beklentiler doğrultusunda karşılama düzeyi olarak da ifade edilmektedir (5). Çalışma ortamında yaşanan olumsuzluklar, hastaya sunulan hizmetin kalitesini ve hizmeti veren bireylerin sağlığını, iş performansını ve iş doyumunu düşürmektedir (6). Hastaların kaliteli ve yeterli sağlık hizmeti alabilmesi için, sağlık hizmeti verenlerin de sunduğu hizmetten ve çalıştığı kurumdan tatmin olması gerekir. Sağlık hizmeti veren kişilerin, işlerinden ve çalışma ortamlarından tatmin olabilmesi, kurumundaki ihtiyaçlarının ve iş doyum düzeylerinin yöneticiler tarafından belirlenerek, çalışanların yaşam kalitelerinin yükseltilmesi ile sağlanabilir (7,8). Bu bağlamda çalışmamız, hemşirelerin iş doyumunu etkileyen etmenleri karşılaştırmalı olarak incelemek, doyumunu azaltan etmenleri belirlemek, doyumunu artırabilecek önerilerde bulunmak ve yaşam kalitesinin artırılmasına katkı sağlayabileceği düşünülerek planlandı.

GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırma, kesitsel ve tanımlayıcı nitelikte bir çalışmadır. Araştırmanın verileri, hazırlanan anket formlarının, hemşirelerle, 2014 Mayıs ayında yüz yüze görüşülerek doldurulmasıyla elde edildi. Araştırmanın evrenini Mustafa Kemal Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma Hastanesi'nde çalışan 200 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçilmemiş; araştırmaya katılmayı kabul eden 174 hemşire (%87) örnekleme oluşturmuştur. Veri toplama formları araştırma grubunun kimliğini gizli tutacak şekilde hazırlandı. Tüm hemşirelere araştırmanın amacı, yöntemi ve beklenen yararları, kimliklerinin gizli tutulacağı ve toplanan bilgilerin yalnızca bilimsel amaçla kullanılacağı yazılı olarak açıklandı. Ayrıca katılımcıların sözlü onamları alındı. Çalışma için Mustafa Kemal Üniversitesi etik kurulundan da onay alındı. Araştırmada veri toplamak amacıyla Minnesota iş doyum ölçeği ve çalışma ortamı ölçeği kullanıldı.

Çalışma Ortamı Ölçeği (ÇÖÖ): Hemşirelerin, ilaç uygulama hatalarını raporlamama nedenleri, çalışma ortamı ve hemşirelerin iş doyumunu tanımlamayı amaçlayan bu ölçek, Blegen ve arkadaşları tarafından 2003 yılında geliştirilerek, ülkemizde 2007 yılında Burcu Sezgin tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Kurum kalite yönetimi, fiziksel kaynaklar, mesleki ilişkiler, çalışan korkuları ve iş doyumunu belirleyen beş alt boyuttan oluşan ölçek 26 sorudan oluşmaktadır. Ölçekten en az 26, en fazla 130 puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan puanlar alt boyut madde puan ortalamalarına göre hesaplanabilmektedir. Ölçeğin alt boyut puanlarının artması, çalışma ortamını oluşturan o boyutun, olumlu değerlendirilmesi anlamına gelmektedir. Çalışma ortamı ölçeğinin, puan ortalaması ve alt boyut puan ortalamaları, kesme noktası olarak alınmıştır ve ortalama puanın üzerindeki değerler, yüksek düzey, ortalamanın altındakiler, düşük düzey olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, beş alt boyuttan alınan toplam puan çalışma ortamı toplam puanını vermektedir. ÇÖÖ puanı arttıkça çalışma ortamına ilişkin memnuniyet artmaktadır (9). Bu çalışmada ise Cronbach alfa katsayısı $\alpha=0.79$ ve alt boyutların güvenilirlik katsayıları $\alpha=0.36-0.80$ arasında bulunmuştur.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ): Minnesota iş doyum ölçeği, Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve ilk kez F. Aslı Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilen 20 sorudan oluşan ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutsuzluk derecesini tanımlayan beş şık vardır. Bu şıklar; hiç hoşnut değilim, hoşnut değilim, kararsızım, hoşnudum ve çok hoşnudum ekindedir. Bu şıkların değerlendirilmesinde, sırasıyla 1, 2, 3, 4 ve 5 puan verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise yansız doyumunu ifade etmektedir. Puanların, 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise, yükseldiğini göstermektedir. Yurt içinde yapılan araştırmada iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısının 90, yurt dışında yapılan araştırmada ise, iç tutarlılık Cronbach alfa katsayısının 82 ile 92 arasında değiştiği bulunmuştur (10,11). Bu çalışmada ise Cronbach alfa katsayısı $\alpha=0.88$ olarak bulunmuştur.

Verilerin değerlendirilmesi, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 16.0 paket programı kullanılarak yapıldı. Ölçek ve alt ölçeklerin normal dağılımlarına Kolmogorov-Smirnov testi ile değerlendirildi, normal dağılım gösterdiği belirlendi. Verilerin değerlendirilmesinde, para-

metrik testler kullanıldı. Hemşirelerin, bireysel ve çalışma yaşamı özelliklerinin değerlendirilmesinde, yüzdellik; genel ve alt ölçek puanları için ortalama; bireysel ve çalışma özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde Independent Sample t testi, ölçekler arası ilişkinin değerlendirilmesinde ise Pearson korelasyon analizi kullanıldı. 0.05'den küçük değerler, istatistiksel anlamlı kabul edildi.

BULGULAR

Çalışmaya katılanların demografik özellikleri Tablo 1'de gösterildi. Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin, ÇÖÖ ve MİDÖ puan ortalamaları incelendiğinde; MİDÖ puan ortalaması 64.24±11.00 ve ÇÖÖ toplam puan ortalaması 88.52±11.66 olarak bulunmuştur (Tablo 2).

Hemşirelerin demografik özelliklerine göre, ÇÖÖ ve

Tablo 1: Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri

Bireysel Özellikler	n (174)	%
Cinsiyet		
Kadın	146	83.9
Erkek	28	16.1
Yaş (\bar{X}= 27.9±6.15)		
17-21	25	14.4
22-26	59	33.9
27 ve üstü	90	51.7
Medeni Durum		
Evli	78	44.8
Bekar	96	55.2
Mezun Olduğu Okul		
Sağlık Meslek Lisesi	32	18.4
Önlisans	9	5.2
Lisans	126	72.4
Lisans üstü	7	4.0
Çalışma Yılı		
1 yıl	34	19.5
2 yıl	35	20.1
3 yıl	19	10.9
4 yıl ve üstü	86	49.4
Çalıştığı Birim		
Dahiliye	60	34.5
Cerrahi	54	31.0
Yoğun Bakım	60	34.5
Çalıştığı Birimi Kendi Seçme Durumu		
Evet	43	24.7
Hayır	131	75.3
Çalıştığı Birimden Memnun Olma Durumu		
Memnun Olan	139	79.9
Memnun Olmayan	35	21.1
Diğer Sağlık Çalışanları İle Sorun Yaşama Durumu		
Sorun Yaşayan	52	29.9
Sorun Yaşamayan	122	70.1
Sorun Yaşama Nedenleri (n=52)		
Bireysel/Hiyerarşik Sorunlar	13	7.5
Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirmede Yetersizlik /Aşırı Yük	29	16.7
İletişimde Yetersizlik/Eksiklik	10	5.7
Bulunduğu Hastanede Bölüm Değişikliği Yapma Durumu		
Bölüm Değişikliği Yapan	83	47.7
Bölüm Değişikliği Yapmayan	91	52.3
Hobi ya da Sosyal Aktiviteye Katılma Durumu		
Katılan	80	46.0
Katılmayan	94	54.0
Çalıştığı Yıl İçinde Senelik İzin Yapabilme Durumu		
Yapan	147	84.5
Yapamayan	27	15.5
İşyerine Ulaşma Durumu		
Yürüyerek	23	13.2
Servis Aracıyla	61	35.1
Toplu Taşım Aracıyla	66	37.9
Kendi Arabasıyla	24	13.8
Sosyoekonomik Durumundan Memnun Olma		
Memnun olan	70	40.2
Memnun olmayan	104	59.8

MİDÖ puan ortalamaları incelendiğinde; kadınların ÇÖÖ toplam puan ($t=0.979$; $p=0.020$), çalışan korkuları ($t=0.196$; $p=0.042$) ve kalite yönetimi ($t=0.451$; $p=0.042$) alt ölçek puan ortalamalarının erkekler göre istatistiksel olarak da anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Çalıştığı birimden memnun olanların MİDÖ ($t=3.890$; $p=0.001$), ÇÖÖ toplam puan ($t=3.794$; $p=0.001$), kalite yönetimi ($t=3.701$; $p=0.001$), mesleki ilişkiler ($t=2.218$; $p=0.028$) ve iş doyumu ($t=4.427$; $p=0.001$) alt ölçek puan ortalamalarının

ların memnun olmayanlara göre istatistiksel olarak da anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

Diğer sağlık çalışanları ile sorun yaşamadığını belirtenlerin MİDÖ ($t=-2.001$; $p=0.047$), ÇÖÖ toplam puan ($t=-2.604$; $p=0.010$), kalite yönetimi ($t=-3.283$; $p=0.001$), mesleki ilişkiler ($t=-4.197$; $p=0.001$) ve fiziksel kaynaklar ($t=-2.765$; $p=0.006$) alt ölçek puan ortalamalarının sorun yaşadığını belirtenlere göre istatistiksel olarak da anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo 2: Hemşirelerin Çalışma Ortamı ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları

Ölçekler	$\bar{X}\pm SS$	İşaretlenmiş Değer Aralıkları Min - Max
Çalışma Ortamı Ölçeği (ÇÖÖ) Alt Ölçekleri		
Çalışan Korkuları	24.41±4.95	7-35
Kalite Yönetimi	20.26±3.77	10-30
Mesleki ilişkiler	14.95±2.79	5-20
Fiziksel Kaynaklar	8.70±3.40	3-39
İş Doyumu	20.18±4.29	6-30
ÇÖÖ toplam	88.52±11.66	53-121
Minnesota İş Doyumu Ölçeği	64.24±11.00	24-91

Tablo 3: Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Çalışma Ortamı ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları

Demografik Özellikler	Çalışan Korkuları $\bar{X}\pm SS$	Kalite Yönetimi $\bar{X}\pm SS$	Mesleki ilişkiler $\bar{X}\pm SS$	ÇÖÖ		Toplam $\bar{X}\pm SS$	MİDÖ $\bar{X}\pm SS$
				Fiziksel Kaynaklar $\bar{X}\pm SS$	İş Doyumu $\bar{X}\pm SS$		
Cinsiyet							
Kadın	24.75±5.08	20.55±3.70	15.03±2.70	8.65±2.49	20.31±4.18	89.31±11.24	64.47±11.29
Erkek	22.67±3.84	18.75±3.84	18.75±3.84	8.96±6.38	19.50±4.83	84.42±13.11	63.03±9.41
	* $t=0.196$ $p=0.042$	* $t=0.979$ $p=0.020$	* $t=0.323$ $p=0.389$	* $t=0.047$ $p=0.664$	* $t=0.416$ $p=0.359$	* $t=0.451$ $p=0.042$	* $t=0.635$ $p=0.526$
Çalıştığı Birimden Memnun Olma Durumu							
Memnun Olan	24.57±4.99	20.77±3.69	15.18±2.70	8.74±2.51	20.87±4.16	90.15±11.48	65.81±10.97
Memnun Olmayan	23.80±4.81	18.22±3.40	14.02±2.97	8.57±5.76	17.45±3.71	82.08±10.20	58.02±8.83
	* $t=0.827$ $p=0.409$	* $t=3.701$ $p=0.000$	* $t=2.218$ $p=0.028$	* $t=0.263$ $p=0.793$	* $t=4.427$ $p=0.000$	* $t=3.794$ $p=0.000$	* $t=3.890$ $p=0.000$
Diğer Sağlık Çalışanları ile Sorun Yaşama Durumu							
Sorun Yaşayan	24.98±4.56	18.86±3.17	13.65±2.69	7.63±2.24	19.92±3.65	85.05±10.10	61.71±10.59
Sorun Yaşamayan	24.18±5.11	20.86±3.85	15.50±2.65	9.16±3.70	20.29±4.54	90.00±12.00	65.32±11.04
	* $t=0.975$ $p=0.331$	* $t=-3.283$ $p=0.001$	* $t=-4.197$ $p=0.000$	* $t=-2.765$ $p=0.006$	* $t=-0.522$ $p=0.602$	* $t=-2.604$ $p=0.010$	* $t=-2.001$ $p=0.047$
Hobi ya da Sosyal Aktiviteye Katılma Durumu							
Katılan	24.81±4.98	20.26±3.91	14.85±3.05	9.16±4.15	20.52±4.57	89.61±11.83	66.66±10.02
Katılmayan	24.08±4.93	20.26±3.66	15.04±2.56	8.31±2.56	19.89±4.03	87.60±11.50	62.19±11.04
	* $t=0.965$ $p=0.336$	* $t=-0.006$ $p=0.995$	* $t=-0.452$ $p=0.652$	* $t=1.637$ $p=0.103$	* $t=0.967$ $p=0.335$	* $t=1.131$ $p=0.260$	* $t=2.720$ $p=0.007$
Sosyoekonomik Durumundan Memnun Olma							
Memnun olan	24.78±4.93	20.67±4.08	15.45±2.36	9.25±4.42	21.00±4.67	91.17±11.84	67.17±10.71
Memnun olmayan	24.17±4.97	19.99±3.54	14.61±3.01	8.33±2.44	19.63±3.93	86.75±11.25	62.27±10.80
	* $t=0.649$ $p=0.425$	* $t=0.131$ $p=0.244$	* $t=0.105$ $p=0.051$	* $t=0.211$ $p=0.080$	* $t=0.055$ $p=0.039$	* $t=0.822$ $p=0.014$	* $t=2.938$ $p=0.004$

*Independent. Sample t Test

Tablo 4: Hemşirelerin Çalışma Ortamı ile Alt Ölçekler ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Arasındaki İlişki

ÇÖÖ ve MİDÖ		MİDÖ	ÇÖÖ ve MİDÖ					ÇÖÖ	Toplam
			Çalışan Korkuları	Kalite Yönetimi	Mesleki İlişkiler	Fiziksel Kaynaklar	İş Doyumu		
MİDÖ	r	1							
	p								
Çalışan Korkuları	r	-0.065	1						
	p	0.393							
Kalite Yönetimi	r	0.338**	0.172*	1					
	p	0.000	0.023						
Mesleki ilişkiler	r	0.163*	0.187*	0.536**	1				
	p	0.031	0.014	0.000					
Fiziksel Kaynaklar	r	0.347**	-0.073	0.345**	0.037	1			
	p	0.000	0.339	0.000	0.629				
İş Doyumu	r	0.481**	0.035	0.431**	0.263**	0.267**	1		
	p	0.000	0.649	0.000	0.000	0.000			
ÇÖÖ Toplam	r	0.399**	0.517**	0.784**	0.600**	0.479**	0.663**	1	
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		

Herhangi bir hobi ile ilgilenen ya da sosyal aktiviteye katılanların MİDÖ (t=2.720; p=0.007) puan ortalaması katılmayanlara göre istatistiksel olarak da anlamlı derecede yüksektir. Sosyoekonomik durumundan memnun olanların MİDÖ (t=2.938; p=0.004) ve ÇÖÖ (t=0.822; p=0.014) toplam puan ortalaması memnun olmayanlara göre istatistiksel olarak da anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

Hemşirelerin ÇÖÖ ile alt ölçekler arasındaki ilişkiye bakıldığında; kalite yönetimi (r=0.784; p= 0.001) alt ölçek puanları arasında kuvvetli pozitif ilişki, çalışan korkuları (r=0.517; p=0.001), mesleki ilişkiler (r=0.600; p=0.001) ve iş doyumunu (r=0.663; p=0.001) alt ölçek puanları arasında orta derecede pozitif ilişki, fiziksel kaynaklar (r=0.479; p=0.001) alt ölçek puanları arasında zayıf pozitif ilişki saptanmıştır. MİDÖ ile ÇÖÖ toplam (r=0.399; p=0.001), kalite yönetimi (r=0.338; p=0.001), fiziksel kaynaklar (r= 0.347; p=0.001) ve iş doyumunu (r=0.481; p=0.001) alt ölçek puanları arasında zayıf pozitif ilişki, mesleki ilişkiler (r=0.163; p=0.001) alt ölçek puanları arasında çok zayıf pozitif ilişki saptanmıştır (Tablo 4).

TARTIŞMA

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, hemşirelerin MİDÖ puan ortalaması 64.24±11.00 (24-91), ÇÖÖ puan ortalaması 88.52±11.66 (53-121) olarak bulunmuştur. Benzer şekilde Mollaoğlu ve arkadaşlarının Sivas ilinde yaptıkları çalışmasında ÇÖÖ puanını 88.87±17.03 olarak

belirterek katılımcıların çalışma ortamından memnun olduklarını belirtmişlerdir (12). Yine benzer şekilde Kaya ve arkadaşlarının Aydın ilindeki ebelerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini araştırdıkları çalışmada MİDÖ puanı 66.22±10.92 olarak belirlemiş ve orta düzeyde bir iş doyumuna sahip olduklarını belirtmişlerdir (13).

Bu çalışmada kadın hemşirelerin ÇÖÖ toplam puan (t=0.979 p=0.020), çalışan korkuları (t=0.196 p=0.042) ve kalite yönetimi (t=0.451 p=0.042) alt ölçek puan ortalamalarının erkek hemşirelere göre yüksek ve istatistiksel anlamlı olduğu saptandı. Bizim çalışmamızın aksine Çankıç tarafından yapılan bir araştırmada, iş doyumunu etkileyen en önemli özelliğin cinsiyet olduğu ve kadınların iş doyumları erkeklerin iş doyumundan daha düşük olduğu belirtilmiştir (14). Başka bir çalışmada ise Şahin'in yöneticilerin iş doyumunu üzerine yaptığı araştırmada iş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediği belirtilmiştir (15). Yine Çam ve arkadaşlarının hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada cinsiyetle iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmadığını bildirmişlerdir (16). Çalışmamızda kadınların (%83.9) sayısal olarak erkeklere (%16.1) göre fazla olması, kadınların ÇÖÖ puan ortalamalarının erkeklere göre yüksek bulunması sonucunu etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

Çalıştığı birimden memnun olanların MİDÖ (t=3.890; p=0.001), ÇÖÖ toplam puan (t=3.794; p=0.001), kalite yönetimi (t=3.701; p=0.001), mesleki ilişkiler (t=2.218; p=0.028)

ve iş doyumunu ($t=4.427$; $p=0.001$) alt ölçek puan ortalamalarının memnun olmayanlara göre istatistiksel olarak da anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Kaya ve Balkaya'nın çalışmasında ebelerin çalıştıkları kurum ve birimden memnun olduğunu belirtenlerin, memnun olmayanlara göre iş doyumlarının istatistiksel olarak da anlamlı derecede yüksek olduğunu belirlemişlerdir (13).

Diğer sağlık çalışanları ile sorun yaşamadığını belirtenlerin MİDÖ ($t=-2.001$; $p=0.047$), ÇÖÖ toplam puan ($t=-2.604$; $p=0.010$), kalite yönetimi ($t=3,283$; $p=0.001$), mesleki ilişkiler ($t=-4.197$; $p=0.001$) ve fiziksel kaynaklar ($t=-2.765$; $p=0.006$) alt ölçek puan ortalamalarının sorun yaşadığını belirtenlere göre istatistiksel olarak da anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır. Sorun yaşanmayan ortamda çalışmanın çalışma ortamı algısı üzerinde olumlu etkileri olduğunu duyuran birçok çalışma bulunmaktadır (17-19). Ekip içerisinde yaşanan iletişim çatışmaları, bakımın amacından uzaklaşmasına, çalışanlarda iş doyumunuzluğuna ve tükenmeye yol açarak sağlık ekibinin amaçlarına ulaşmasını engellediği söylenebilir.

Sosyoekonomik durumundan memnun olanların MİDÖ ($t= 2.938$; $p=0.004$) ve ÇÖÖ ($t=0.822$; $p=0.014$) toplam puan ortalaması memnun olmayanlara göre istatistiksel olarak da anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Cujeg ve arkadaşları tarafından araştırma görevlilerinde yapılan çalışmada ekonomik güçlüklerin iş doyumunu olumsuz etkilediğini göstermişlerdir (20).

Bu çalışmada hemşirelerin ÇÖÖ ile alt ölçekler ve MİDÖ arasındaki ilişki karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma için

Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; ÇÖÖ ile alt ölçekler arasında, kalite yönetimi ($r=0.784$; $p=0.001$) alt ölçek puanları arasında kuvvetli pozitif ilişki, çalışan korkuları ($r=0.517$; $p=0.001$), mesleki ilişkiler ($r=0.600$; $p=0.001$) ve iş doyumunu ($r=0.663$; $p=0.001$) alt ölçek puanları ile orta derecede pozitif ilişki saptanmıştır. MİDÖ ile ÇÖÖ toplam ($r=0.399$; $p=0.001$), kalite yönetimi ($r=0.338$; $p=0.001$), fiziksel kaynaklar ($r=0.347$; $p=0.001$) ve iş doyumunu ($r=0.481$; $p=0.001$) alt ölçek puanları arasında zayıf pozitif ilişki, mesleki ilişkiler ($r=0.163$; $p=0.001$) alt ölçek puanları arasında çok zayıf pozitif ilişki saptanmıştır. Bu çalışmada MİDÖ ve ÇÖÖ ve alt ölçek puanları arasında pozitif yönde zayıf ilişkinin bulunması önemli bir bulgudur. Yapılan benzer bir çalışmada da çalışma ortamı algı puanının artması iş doyum düzeyini artırmaktadır (21). Hemşirelerin çalışma ortamlarını olumlu değerlendirdiklerinde iş doyum düzeylerinin de artacağını söyleyebiliriz.

Sonuç olarak; bu çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma ortamlarını olumlu değerlendirdikleri; kadın cinsiyet olma, çalıştığı birimden memnun olmak, sosyoekonomik düzeyin yüksek olması, diğer sağlık personeli ile sorun yaşamamış olma ve hobi ile ilgilenme ya da sosyal aktiviteye katılıp katılmama durumunun iş doyumunu etkileyen olumlu faktörler olarak belirlendi. Hemşirelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması yüksek iş doyumunu sağlanmasında önemli olacaktır. Sağlık hizmetlerini, hasta ve çalışan güvenliğini etkilediği için olumsuz çalışma ortamlarının düzeltilmesine yönelik gerekli düzenlemelerin yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

1. Parlar S. Sağlık çalışanlarında göz ardı edilen bir durum: Sağlıklı çalışma ortamı. TAF Preventive Medicine Bulletin 2008; 7: 547-554.
2. Durmuş S, Günay O. Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. Erciyes Tıp Derg 2007; 29: 139-146.
3. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. DEUHYO ED 2011; 4: 12-18.
4. Aksoy N, Polat C. Akdeniz bölgesindeki bir ilde üç farklı hastanenin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Derg 2013; 10: 45-53.
5. Duxbury ML, Armstrong GD, Drew DJ, Henli SJ. Head nurse leadership style with staff nurse burn out and job satisfaction in neonatal intensive care unit. Nurs Res 1984; 33: 97-101.
6. Demir A, Ulusoy M, Ulusoy MF. Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. Int J Nurs Stud 2003; 40: 807-827.
7. Durmuş S, Günay O. Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. Erciyes Tıp Derg 2007; 29: 139-146.
8. Kacel B, Millar M, Norris D. Measurement of nurse practitioner job satisfaction in a Midwesternstate. J Am Acad Nurse Pract 2005; 17: 27-32.
9. Blegen AM, Vaughn T, Pepper G, Vojir C, Stratton K, Boyd M. Patient and staff safety: voluntary reporting. Am J Med Qual 2004; 19: 67-73.
10. Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. Ege Akademik Bakış Derg 2005; 5: 55-64.
11. Çınar İ, Kavlak O. İzmir ilinde çalışan ambulans ve acil bakım teknikerlerinde iş doyumunun ve buna etki eden faktörlerin incelenmesi. Akademik Acil Tıp Derg 2009; 8: 33-37.
12. Mollaoğlu M, Fertelli TK, Tuncay FÖ. Hastanede çalışan hemşirelerin, çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. Fırat Sağlık Hizmetleri Derg 2010; 5: 17-30.

13. Kaya B, Balkaya NA. Aydın ilindeki ebelerin iş doyumu ve tükenmişliklerini etkileyen faktörler. DEUHYO ED 2013; 6: 184-97.
14. Çankıç İH. Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatmininin karşılaştırılması. Amme İdaresi Derg 2004; 37: 83-95.
15. Şahin A. Yöneticilerin iş tatmini ve memnuniyeti. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Derg 2003; 1: 137-157.
16. Çam O, Akgün E, Babacan GA, Bilge A, Keskin GÜ. Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Derg 2005; 6: 213-220.
17. Margall M, Duquette, A. Working environment in a university hospital nurses' perceptions. Enferm Intens 2000; 11: 161-169.
18. Meretoja R, Leino-Kilpi H, Kaira AM. Comparison of nurse competence in different hospital work environments. J Nurs Manag 2004; 12: 329-336.
19. Stuenkel D, Nguyen S, Cohen J. Nurses' perceptions of their work environment. J Nurs Care Qual 2007; 22: 337-342.
20. Cujeg B, Oancia T, Bohm C, Johnson D. Career and parenting satisfaction among medical students, residents and physician teachers at a Canadian medical school. Can Med Ass J 2000; 162: 637-643.
21. Saygılı M, Çelik Y. Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Derg 2011; 14: 39-71.