

Ameliyathane hemşirelerinde iş doyumunu ve mesleki profesyonellik*

Kemal Macit Hisar¹, Ali Oflaz²

¹Selçuk Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Konya orcid.org/ 0000-0002-9306-119X

²Konya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Konya orcid.org/ 0000-0001-8924-6718

Öz

Amaç: Bu çalışma, ameliyathane hemşirelerinde iş doyumunu ve mesleki profesyonellik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı araştırma. Araştırmanın evrenini Konya ili merkezindeki devlet hastaneleri ameliyathane birimlerinde çalışan hemşire oluşturmaktadır. Tam sayım örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, İş Doyumu Ölçeği ve Hemşirelerin Mesleki Profesyonellik Değerler Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma 122 hemşire ile gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların mesleki değerleri, profesyonel bakım verme ve adalet alanlarında daha yüksek olmakla birlikte genel olarak mesleki profesyonelliklerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Mesleki değerlerin dışsal doyum ve genel olarak iş doyumunu ile ilişkili olmadığı; buna karşın mesleki değerlerin yüksek olmasının içsel iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bulundu.

Sonuç: Hemşirelere İş doyumunu ve Mesleki değerler ölçeği alt başlıkları doğrultusunda eğitim ve uygulamaların yapılarak iş doyumunu artırılması önerilebilir

Anahtar Kelimeler: Mesleki değerler, iş doyumunu, hemşire

Abstract

Objective: This study was carried out in order to determine job satisfaction and occupational professionalism levels in operating room nurses.

Material and Methods: Descriptive research. The universe of the study consists of the nurses working in the operating rooms of state hospitals in the center of Konya. Complete counting method was applied. As the data collection for personal information form, Job Satisfaction Scale Values Professionalism and Professional Nurses Scale was used.

Results: It was determined that the job satisfaction of the nurses who participated in the study was moderate. Although the occupational values of the participants were higher in the fields of professional care and justice, it was determined that their professional professionalism in general was at a high level. Professional values are not related to external satisfaction and job satisfaction in general; On the other hand, it was found that having high professional values positively affected internal job satisfaction.

Conclusion: Increase of job satisfaction can be suggested by training and applications in line with the sub-titles of job satisfaction and occupational values scale for nurses.

Key words: Professionalism values, job satisfaction, nurse

Genel Tıp Derg 2019;29(4):175-182

Alınan: 09.01.2019 / 19.02.2019 / Yayınlanma: 13.12.2019

Yazışma adresi: Kemal Macit Hisar, Selçuk Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Konya

E-posta: kmhisar@gmail.com

Giriş

İş doyumunu işgörenlerin yaptıkları işe ilişkin hisleri, inançları, olumlu veya olumsuz değerlere ilişkin tutumlarıdır. İş doyumunu yüksek işgörenler kendilerini iyi hissettiklerinden örgütün amaçları istikametinde çok daha fazla çalışır ve hizmet alan kişilerin duyduğu mutluluğa ehemmiyet verirler. Bu bakımdan işletmelerde işgörenlerin iş doyu-

munun doğru yönetilmesi gereken bir süreç olduğu düşünülmektedir (1).

İşgörenlerin iş yaşamında karşılaştıkları olumlu veya olumsuz durumlar iş doyumunun önemli belirleyicileridir. İş hayatındaki gerginlik, çatışma, mutsuzluk, beklentilerinin boşa çıkması, doyumsuzluk, güdülenme eksikliği de iş doyumunu üzerinde önemli faktörler arasındadır.

Ayrıca çalışma tarzı, iş dışı hayatındaki davranışları, genel yaşam tarzının da iş doyumunu üzerinde etkili olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında ilişki olduğu da bilinmektedir (2). İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler her mesleğe göre farklılık göstermekle birlikte genel anlamda mesleki saygınlık, denetim, iş arkadaşlarıyla bütünleşme ve mesleki örgütlenme olmak üzere dört kategoride toplanabilecek faktörler iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır (3).

Mesleki değerler hemşirelik mesleğinin standartlarının geliştirilmesi ve kaliteli bakım hizmeti sunulması açısından önemlidir. Mesleki değerler hemşireyi etkilemekte bununla birlikte çalıştığı kurumdaki bakım hizmetlerinin kalitesinin azalmasına/artmasına, bakım hizmetlerinin çok iyi düzeyde sunulması veya aksamasına neden olabilmektedir. Bu durum hemşirelerin memnuniyet ve içsel doyum sağlamalarına olumlu veya olumsuz yönde etki edebilmektedir (4).

Hemşirelerin mesleki değerlere yeterli düzeyde uyum göstermemesinin bakım hizmetlerini verimli olarak yerine getirmelerine engel olabilmektedir. Mesleki değerlerdeki eksiklik, bakım hizmetlerinin etkin olarak sunumuna ve mesleğin profesyonellik statüsüne engel teşkil etmektedir. Profesyonel statü ve toplumda nitelikli bakım hizmeti verilmesi ile mesleki profesyonellik arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır (5).

Mesleki değerler kavramı ve hemşirelik mesleği özelinde profesyonellik sağlık sektörü için gün geçtikçe önemini artırmaktadır. Hemşirelikte mesleki değerlerin durumunun belirlenmesi ve ileriye yönelik iyileştirme çalışmalarının gerçekleştirilmesi hemşirelik mesleğine ve meslek üyelerine verilen önemin artması bakımından önemli görülmektedir (6).

Araştırmanın Amacı: Bu çalışma, ameliyathane hemşirelerinde iş doyumunu ile mesleki profesyonellik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın evrenini Konya Büyük şehir sınırları içinde Sağlık Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren hastanelerin ameliyathane birimlerinde çalışan 136 hemşire oluşturmaktadır. Tamsayım örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, İş Doyumu Ölçeği ve Hemşirelerin Mesleki Profesyonellik Değerler Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma evrenindeki hemşirelerden izinli ve vardiya dışında olanlar ile katılmak istemeyen toplam 14 hemşireye ulaşılamadığından anket uygulaması 122 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma evreninin %90'ına ulaşılmıştır. Verileri Aralık 2017 – Mart 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Hemşireler formları kendileri doldurmuştur.

Veri Toplama Tekniği ve Araçlar

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışılan hastane, öğrenim düzeyi, çalışılan klinik, sağlık sektöründeki çalışma süresi, bulunduğu görevdeki çalışma süresi, herhangi bir hastalık durumu, ek görev, mesleği isteyerek seçme durumu, şu anki görevini isteyerek seçme durumu sorulardan oluşan 13 madde yer almaktadır.

İş Doyumu Ölçeği

Bu ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır (7). Ölçek 5'li likert tipinde 20 soru ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki 12 madde (madde 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) "içsel doyum", 8 madde (madde 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19) "dışsal doyum" boyutlarını oluşturmaktadır. Ölçek ve boyutların puanı madde puanlarının toplamının madde sayısına bölünmesi ile elde edilmektedir. Yüksek puan iş doyumunun yüksekliğini ifade etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,93; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,90 ve 0,85 olarak bulunmuştur.

Hemşirelik Profesyonel Değerler Ölçeği

Ölçek Weis ve Schank (2009) tarafından geliştirilen ölçek Geçkil ve arkadaşları (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır (8,9). Hemşirelerin mesleki anlamda profesyonel değerler ve etik konulara verdiği önemi değerlendirmek amacıyla geliştirilen beşli likert tipinde (1: önemli değil, 5: oldukça önemli) 26 madde 5 faktöre dağılmaktadır. Ölçekte 8 madde (madde 14,15,17,20,21,22,24 ve 25) "Bakım Verme"; 7 madde (madde 1,2,3,4,5,6 ve 23) "Profesyonellik"; 5 madde (madde 7,8,9,10 ve 11) "Aktivizm"; 3 madde (mad-

de 12,13 ve 16) “Adalet”; 3 madde (madde 18,19 ve 26) “Sadakat” alt boyutlarını oluşturmaktadır. Ölçek ve boyutların puanı madde puanlarının toplamının madde sayısına bölünmesi ile elde edilmektedir. Yüksek puan mesleki profesyonelliğin yüksek olduğunu göstermektedir (9). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,96; alt boyutların Alpha katsayıları sırasıyla 0,89 – 0,89 – 0,90 – 0,86 ve 0,73 olarak hesaplanmıştır.

Etik Onam

Araştırmanın yapılabilmesi için Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 22.11.2017 tarih 2017/20 sayılı etik kurul onayı alınmıştır. Anket uygulaması için İl Sağlık Müdürlüğü adına yetkili Tıpta Uzmanlık Eğitim Kurulundan (TUEK) ve hastane başhekimliklerinden yazılı izin, hemşirelerin (çalışmaya dahil olmaya isteklilik, gönüllülük ilkesi göz önünde bulundurularak) sözel onamları alınmıştır. Çalışmaya dahil olan hemşirelerin iş akışlarını engellemek için ameliyat aralarında veya dinlenme zamanlarında verilerin toplanmasına özen gösterilmiştir. Katılımcılara çalışma hakkında bilgi verildikten sonra gönüllü olanlara yüz yüze anket doldurma yöntemi ile veriler toplanmıştır. Bu sayede katılımcıların anketleri, daha sağlıklı bir şekilde cevaplamaları sağlanmıştır. Her bir anket formunun doldurulması 15 – 20 dakika sürmüştür.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Konya ili merkezi ile sınırlıdır. Örneklem seçimine gidilmeden evrenin tamamı üzerinde çalışılmıştır. Araştırmaya katılmak istememe, doğum izni, yıllık izni ve diğer idari sebeplerden dolayı araştırmaya katılmayan 14 hemşire olduğundan evrenin (N=136) %89,7'sine (n=122) ulaşılmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler, SPSS 21.0 paket programı kullanılmak suretiyle değerlendirme yapılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlılık düzeyi 0,05 ($p < 0,05$) olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin demografik bilgileri frekans ve yüzde tablosu; ölçeklere ait ortalama ve standart sapmalar betimsel istatistik tablosu kullanılarak sunulmuştur. Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği ve alt boyut puanlarının normal dağılım durumu Kolmogorov-Smirnov Z testi ile sınırlanmıştır. Bu test rassal bir örnekleme,

belirli bir dağılıma ne kadar iyi uyduğunu belirlemede kullanılır. Yapılan normalite sınavında her iki ölçek ve alt boyut puanlarının normal olarak dağılım gösterdiği tespit edildiğinden her iki ölçek ve alt boyut puanlarının demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında parametrik testlerden bağımsız iki örneklem t testi (iki gruplu demografik değişkenlerde) ve ANOVA testi (ikiden fazla gruplu demografik değişkenlerde) kullanılmıştır. ANOVA testinde gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edildiğinde ikili grup karşılaştırmalarında LSD post hoc testinden yararlanılmıştır. Her iki ölçek arasındaki ilişki Pearson korelasyonu ve regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Bulgular

Tablo 1. Hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri.

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	85	69,7
	Erkek	37	30,3
Yaş	25-30 yaş	17	13,9
	31-35 yaş	11	9,0
	36-40 yaş	59	48,4
	41-45 yaş	19	15,6
	46 yaş ve üzeri	16	13,1
Öğrenim düzeyi	Ön lisans	49	40,2
	Lisans	73	59,8
Medeni durum	Evlü	109	89,3
	Bekar	13	10,7
Çocuk sahipliği	Evet	108	88,5
	Hayır	14	11,5
Kronik hastalık	Var	20	16,4
	Yok	102	83,6
Sağlık sektöründeki çalışma süresi	6-10 yıl	26	21,3
	11-15 yıl	35	28,7
	16-20 yıl	29	23,8
	21 yıl ve üzeri	32	26,2
Bulunduğu görevdeki çalışma süresi	5 yıl ve daha az	20	16,4
	6-10 yıl	36	29,5
	11-15 yıl	31	25,4
	16-20 yıl	17	13,9
	21 yıl ve üzeri	18	14,8
Kurumda ek görevi var mı?	Evet	3	2,5
	Hayır	119	97,5
Mesleği isteyerek mi seçti?	Evet	87	71,3
	Hayır	35	28,7
Şu anki görevini isteyerek mi seçti?	Evet	100	82,0
	Hayır	22	18,0

Araştırmaya katılan 122 ameliyathane hemşiresinin %69,7'si kadın, %48,4'ü 36-40 yaş ve %59,8'i lisans düzeyinde öğrenim görmüştür. Hemşirelerin %89,3'ü evli, %88,5'i çocuk sahibi ve %16,4'ünün kronik hastalığı vardır. Hemşirelerin %21,3'ünün sağlık sektöründeki çalışma süresi 6-10 yıl, %28,7'sinin 11-15 yıl, %23,8'inin 16-20 yıl, %26,2'sinin sağlık sektöründeki çalışma süresi 21 yıl ve üzerindedir. Hemşirelerin %16,4'ünün bulunduğu görevdeki çalışma süresi 5 yıl ve daha az, %29,5'inin 6-10 yıl, %25,4'ünün 11-15 yıl, %13,9'unun 16-20 yıl, %14,8'inin 21 yıl ve üzerindedir. Hemşirelerin %2,5'i ek görev almıştır. Hemşirelerin %71,3'ü mesleğini, %82'si şu anki görevini isteyerek seçmiştir (Tablo1).

Tablo 2. Hemşirelerin iş doyumunu toplam puanları ve alt ölçekleri.

Ölçek ve Alt Boyutlar	N	Ort.±SS	K-S(p)
İçsel Doyum	122	3,28±0,68	1,07(0,201)
Dışsal Doyum	122	3,01±0,73	1,15(0,143)
İŞ DOYUMU TOPLAM	122	3,17±0,66	0,81(0,523)

İş doyumunu ölçek ve alt boyut puanlarının normal olarak dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0,05$). Alınabilecek en düşük (1) ve en yüksek (5) puanlar dikkate alındığında araştırmaya katılana hemşirelerin içsel doyum ($3,27±0,69$), dışsal doyum ($2,99±0,73$) ve genel olarak iş doyumunun ($3,16±0,67$) "orta düzeyde" olduğu saptanmıştır. İş doyumunu ölçeği ve alt boyutlarına ait puanların soysa demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$).

İçsel doyum ($t=3,77$; $p<0,05$), dışsal doyum ($t=3,57$; $p<0,05$) alt boyutları ve iş doyumunu ($t=3,92$; $p<0,05$) ölçeğine ait puanların mesleği isteyerek tercih etme durumlarına görevde anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Mesleği isteyerek seçen hemşirelerin dışsal doyum, içsel doyum ve genel olarak iş doyumunu puanları, mesleği isteyerek seçmeyen hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

İçsel doyum ($t=4,16$; $p<0,05$), dışsal doyum ($t=4,49$; $p<0,05$) alt boyutları ve iş doyumunu ($t=4,58$; $p<0,05$) ölçeğine ait puanların şu anki görevi isteyerek tercih etme duru-

muna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Şu anki görevi isteyerek seçen hemşirelerin dışsal doyum, içsel doyum ve genel olarak iş doyumunu puanları, şu anki görevi isteyerek seçmeyen hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 3. Hemşirelerin mesleki değer puanlarına ait betimsel istatistikler.

Ölçek ve Alt Boyutlar	Ort.±SS	K-S(p)
Bakım Verme	3,70±0,77	0,87(0,432)
Profesyonellik	3,39±0,77	0,89(0,407)
Aktivizm	3,53±0,88	1,14(0,150)
Adalet	3,57±0,86	1,21(0,106)
Sadakat	3,34±0,90	1,23(0,097)
MESLEKİ PROFESYONELLİK TOPLAM	3,53±0,73	0,78(0,575)

Mesleki profesyonellik ölçeği ve alt boyut puanlarının da normal olarak dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0,05$). Mesleki profesyonellik ölçeğinde alınabilecek en yüksek ve en düşük puanlar dikkate alındığında araştırmaya katılana hemşirelerin en yüksek mesleki profesyonelliklerinin bakım verme ($3,73±0,79$) ve adalet ($3,66±0,85$) olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin mesleki profesyonellik toplam puan ortalaması ($3,57±0,75$) "yüksek" düzeyde bulunmuştur.

Bakım verme, aktivizm (sürekli gelişim) ve sadakat alt boyut puanlarının hemşirelerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$). Profesyonellik ($t=2,50$; $p<0,05$), adalet ($t=2,87$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının ve mesleki profesyonellik ölçek puanlarının ($t=2,13$; $p<0,05$) hemşirelerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Kadın hemşirelerin profesyonellik ve adalet alt boyut puanları ile mesleki profesyonellik ölçek puanları, erkek hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Bakım verme alt boyut puanlarının hemşirelerin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t=-2,89$; $p<0,05$). Bekar hemşirelerin bakım vermeye ilişkin mesleki profesyonellik puanı, evli hemşirelerin puanından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Sadakat alt boyut puanlarının hemşirelerin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=-2,40$; $p<0,05$). Bekar hemşirelerin sadakatine ilişkin

mesleki profesyonellik puanı, evli hemşirelerin puanından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Mesleki profesyonellik ölçek puanlarının hemşirelerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t=-2,33$; $p<0,05$). Evli olmayan hemşirelerin mesleki profesyonellik puanı, evlenmiş olan hemşirelerin puanından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Mesleki profesyonellik ölçeği ve alt boyutlarına ait puanların çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$). Mesleki profesyonellik ölçeği ve alt boyutlarına ait puanların kronik hastalık durumlarına ilişkin olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$).

Adalet alt boyutu ($F=3,08$; $p<0,05$) ve mesleki profesyonellik ölçeği ($F=2,50$; $p<0,05$) puanlarının hemşirelerin bulunduğu görevdeki çalışma sürelerine ilişkin anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Çıkan farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre bulunduğu görevdeki çalışma süresi 5 yıl ve daha az ve 21 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin adalet ve mesleki profesyonellik puanları, bulunduğu görevdeki çalışma süresi 11-15 yıl olan hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 4. Hemşirelerin mesleki profesyonelliği ile iş doyum arasındaki ilişki.

	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İŞ DOYUMU
Ölçek ve Alt Boyutlar	r	r	r
Bakım Verme	0,16	0,08	0,14
Profesyonellik	0,20*	0,11	0,17
Aktivizm	0,24**	0,13	0,20*
Adalet	0,21*	0,06	0,16
Sadakat	0,11	0,05	0,09
MESLEKİ PROFESYONELLİK	0,21*	0,10	0,17

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

Profesyonellik ($r=0,20$; $p<0,05$), aktivizm (sürekli gelişim) ($r=0,24$; $p<0,05$), adalet ($r=0,21$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve mesleki profesyonellik ölçek puanı ($r=0,21$; $p<0,05$) ile içsel doyum arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Aktivizm alt boyut puanı ile iş doyumunda pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Hemşirelerin mes-

leki profesyonelliği ile içsel doyum arasında kurulan regresyon modelinin uygun olduğu, mesleki profesyonelliğin içsel doyumun anlamlı bir tahmin edicisi (kestirimi) olduğu saptanmıştır ($F=5,47$; $p<0,05$). İçsel doyumdaki toplam varyansın yaklaşık %4'ü mesleki profesyonellik değişkeni ile açıklanmaktadır ($R^2=0,036$).

Regresyon katsayısı ve anlamlı olduğuna ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde mesleki profesyonelliğin içsel doyum üzerine pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($\beta=0,21$; $t=2,34$; $p<0,05$) bulgusu elde edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre içsel doyumun, mesleki profesyonellik değişkenince yordanmasına yönelik matematiksel ifade aşağıda gösterilmiştir: İçsel doyum = $2,57 + 0,21 \times$ mesleki profesyonellik.

Tartışma

Bu çalışma, hemşirelerin iş doyumunu ile mesleki profesyonellik düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Profesyonellik, aktivizm, adalet alt boyut puanları ve mesleki profesyonellik ölçek puanı ile içsel doyum arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel olarak iş doyumunu orta düzeydedir (Tablo:2). Koşucu ve arkadaşları (2017), Karasu ve arkadaşları (2017), Santaş ve arkadaşları (2018), Atasayı ve Yıldız (2018) hemşirelerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş doyumunun orta veya düşük düzeyde olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir (10-13). Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda farklı sonuçların elde edilmesi iş doyumunun bireylerin farklı beklentileri ve çalışma ortamlarındaki koşullarla ilişkili olması ile açıklanabilir.

İş doyumunu ve alt boyutları hemşirelerin cinsiyet, öğrenim düzeyi, yaş grupları, medeni hali, kurum türü, çocuk sahibi olma durumu, kronik hastalık durumu, sağlık sektöründeki çalışma süresi, bulunduğu görevdeki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Mesleği ve şu anki görev kendi isteğiyle seçmiş hemşirelerin dışsal doyum, içsel doyum ve genel olarak iş doyumunu, mesleği ve şu anki görevi isteyerek seçmeyenlerin iş doyumundan anlamlı düzeyde daha yüksektir. Öztürk (2010) hemşirelerle gerçekleştirdiği çalışmasında iş doyu-

munun kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşmıştır (14). Koşucu ve arkadaşları (2017) cerrahi ve dahiliye servislerinde görev yapan hemşirelerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında cerrahi birimdeki hemşirelerin iş doyumunun dahiliye birimdekilere göre daha yüksek olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir (10). Karasu ve arkadaşları (2017) devlet hastanelerinde görev yapan hemşirelerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş doyumunu ve mesleki dayanışma arasında anlamlı ilişkinin var olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir (11). Santaş ve arkadaşları (2018) üniversite hastanesinde görev yapan hemşireler ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş ortamı, çalışma koşulları, sağlanan hizmetler ve genel olarak iş yaşam kalitesi ile işe ilişkin motivasyonun pozitif yönde ilişkili olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir (12). Atasayı ve Yıldız (2018) birinci basamakta görev yapan hemşirelerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında ileri yaşta olan ve yaptığı işin eğitimine uygun olduğunu düşünen hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olduğu; cinsiyet, eğitim, medeni durumu, çocuk sayısı, toplam çalışma süresi, mevcut işindeki çalışma süreleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgularını elde etmişlerdir (13). İş doyumuna ilişkin bu çalışmadan elde edilen bulgular ile literatür bulgularının paralellik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki profesyonellikleri en yüksek bakım verme ve adalet alanlarında olup genel olarak mesleki profesyonellikleri yüksek düzeydedir (Tablo 3). Görüş ve arkadaşları (2014), Arkan ve arkadaşları (2018) tüm sınıflardaki öğrencilerin ve halen görev yapan hemşirelerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında hemşirelik mesleki değerler puan ortalaması yüksek düzeyde olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir (15). Sabancıoğulları ve Doğan (2012) yeni mezun fakat henüz göreve başlamamış hemşirelerle, Kaya ve arkadaşları (2012), Karadağlı (2016), Çam ve arkadaşları (2018), Özdelikara ve arkadaşları (2016) hemşirelik öğrencileri ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında hemşirelik öğrenci ve stajyerlerin mesleki tutumlarının ahlaki kural ve mesleki değerle yüklü olduğu; profesyonel değer algıları, profesyonellik tutumları ve mesleki benlik algısının olumlu düzeyde olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir (5,16-18). Bu çalışmadan elde edilen bulgular ile literatür bulguları paralellik göstermektedir.

Mesleki profesyonellik ve alt boyutları hemşirelerin yaşı, öğrenim düzeyi, medeni durumu, çocuk sahibi olma durumu, kronik hastalık durumu, kurum türü, sağlık sek-

töründeki çalışma süresi, bulunduğu görevdeki çalışma süresi, mesleği ve görevi isteyerek seçme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Kadın, görevdeki süresi 5 yıl ve daha az olan hemşirelerin adalet ve genel olarak mesleki profesyonellikleri diğer hemşirelere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bekar hemşirelerin bakım verme, sadakat ve genel olarak mesleki profesyonellikleri evli hemşirelere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Karamanoğlu ve arkadaşları (2009) cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında görev yaptığı meslekten hoşlanan, bu mesleği yapmaktan mutluluk duyan, diğer çalışma arkadaşları ile iletişiminin gayet iyi seviyede olduğunu düşünen, içinde bulunduğu mesleği tam anlamıyla yapabildiğini düşünen ve servis sorumlu hemşiresi olarak görev yapan hemşirelerin mesleki profesyonelliğinin diğerlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır (4). Sabancıoğulları ve Doğan (2012) yeni mezun fakat henüz göreve başlamamış hemşirelerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında eğitimi olumlu olarak algılayan, mesleğini isteyerek tercih eden, icra ettiği mesleği terk etmeyi asla düşünmeyen, icra ettiği mesleğinin geleceği hakkında daima iyi şeyler düşünen hemşirelerin profesyonel kimlik gelişimlerinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır (5). Kaya ve arkadaşları (2012) hemşirelik öğrencileri ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında cinsiyet, yaş, yaşamın önemli bölümünü geçirdikleri yerleşim yeri, ekonomik durum, hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumlarının bireysel ve profesyonel değerlerle ilişkili olmadığı sonuçlarını elde etmişlerdir (16). Dikmen ve arkadaşları (2014) hemşirelerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında profesyonel tutumun aldığı eğitimin, çalışma süresinin, vazife tarzı, icra ettiği mesleğinden duyduğu mutluluk ve bilimsel ve ilmi konferanslara dahil olma durumlarına göre olumlu yönde etkilendiği sonuçlarını elde etmişlerdir (19). Sabancıoğulları ve Doğan (2014) hastanede çalışan hemşirelerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında ileri yaşlarda, evli, uzunca bir zamandır çalışan, klinik ve servis sorumlu hemşiresi ve gündüzde mesai usulü olarak çalışmakta olan hemşirelerin kişilik gelişim düzeylerinin diğer değişkenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır (5). Karadağlı (2016) hemşirelik öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışmasında kadın ve meslek sahibi olmayı hedefleyen öğrencilerin profesyonel değer algılarının daha yüksek olduğu sonuçlarını elde etmiştir (17). Özdelikara ve arkadaşları (2016) hemşirelik

son sınıf öğrencileri ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında cinsiyet, okuldan mezun olduktan sonra hemşirelik mesleğini yapmayı isteme boyutu, hemşirelik mesleğiyle ilgili daha özel bir alanda uzmanlaşma isteği durumu, icra ettiği mesleğinden hoşlanması, akademik olarak kariyer istemesi ve mesleğiyle ilgili daha özel bir alanda uzmanlaşma isteği ile mesleki profesyonelliğin ilişkili olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir (20). Çam ve arkadaşları (2018) hemşire aday öğrenciler ile gerçekleştirdikleri çalışmada gelir düzeyi ile kardeş sayısının mesleki profesyonellik algısı ile ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir (18). Zengin ve arkadaşları (2018) pediatri hemşireleri ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında eğitim düzeyi yüksek, mesleki derneklere üye, mesleği bırakmayı düşünmeyen ve sürekli gündüz çalışan hemşirelerin mesleki profesyonel değer ve tutumlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir (6). Işık ve arkadaşları (2018) hemşireler ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında üniversite düzeyinde öğrenim gören hemşirelerin profesyonel değer algısının lise düzeyinde öğrenim görenlere göre daha yüksek olduğu; cinsiyet, medeni durum haftalık çalışma saati, klinik, çalışma şekli, mesleği isteyerek seçme durumu ve mesleği yapmaktan memnun olma durumlarının profesyonel değer algısı ile ilişkili olmadığı sonuçlarına varmışlardır (21). Bu araştırmamızdan elde edilen bilimsel sonuçlar ile literatür bulgularının kısmen benzerlik gösterdiği, kısmen de farklılık gösterdiği görülmektedir.

Korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına göre profesyonellik, aktivizm, adalet alt boyut puanları ve mesleki profesyonellik ölçek puanı ile içsel doyum arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Mesleki profesyonellik içsel doyum üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahiptir (Tablo 4).

Çelik ve Hisar (2010) hemşirelerle gerçekleştirdiği çalışmada profesyonel davranışların yüksek olmasının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği; aksi durumda iş doyumuna olumsuz etkilerinin olduğu sonuçlarını elde etmiştir (22). Sabancıoğulları (2014) hemşireler ile gerçekleştirdiği çalışmada profesyonel kimlik gelişimi eğitim programı sonrasında hemşirelerin içsel, dışsal ve genel olarak iş doyumunun anlamlı düzeyde artış gösterdiği; diğer bir ifadeyle profesyonel kimlik gelişimi ile iş doyumunun pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğu sonuçlarını elde etmiştir (5). Kaya (2013) yönetici hemşireler ile gerçekleştirdiği çalışmada profesyonel değerler ile içsel,

dışsal ve genel olarak iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonuçlarını elde etmiştir (23). Maraşlı (2015) hemşireler ile gerçekleştirdiği çalışmada profesyonel değerler ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (24). Küçük (2016) psikiyatri kliniklerinde görev yapan hemşirelerle gerçekleştirdiği çalışmada mesleki profesyonellik ile içsel, dışsal ve genel olarak iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonuçlarını elde etmiştir. Bu çalışmamız sonucunda elde edilen bulgu ve sonuçlar literatür bulguları ile karşılaştırıldığında kısmende olsa paralellik gösterdiği tespit edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin bakım verme ve adalet alanlarında mesleki profesyonellikleri daha yüksek olmakla birlikte genel olarak mesleki profesyonelliklerinin de yüksek düzede olduğu bulguları elde edilmiştir. Mesleki profesyonelliğin dışsal doyum ve genel olarak iş doyumunu ile ilişkili olmadığı; buna karşın mesleki profesyonelliğin yüksek olmasının içsel iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bulgularına ulaşılmıştır. Hemşirelere iş doyum ölçeği ve profesyonel değerler ölçeği alt başlıkları doğrultusunda eğitim ve uygulamalar yapılması önerilmektedir.

Kaynaklar

1. Aziri B. Jobsatisfaction: a literaturereview. Management ResearchandPractice 2011;3(4): 77-86.
2. Çivilidağ A, Yanar A, Kızılırmak B, Denizli T. Mesleki benlik saygısı, sürekli kaygı ve yaşam doyumunu düzeylerinin incelenmesi. Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi 2018;2:45-60.
3. Çakmur H. İş doyumunu kavramı ve değerlendirilmesi: Geliştirilmiş iş betimlemesi ölçeği. TAF Prev Med Bull 2011;10:759-64.
4. Karamanoğlu AY, Özer FG, Tuğcu A. Denizli ilindeki hastanelerin cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi. Fırat Tıp Dergisi 2009;14:12-7.
5. Sabancıoğulları S, Doğan S. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin profesyonel benlik gelişim düzeyleri ve etkileyen faktörler. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi 2014;17:15-22.
6. Zengin M, Yayan EH, Yıldırım N, Akın E, Avşar Ö, Mamiş

- E. Pediatri hemşirelerinin profesyonel değerlerinin profesyonel tutumlarına etkisi. HSP 2018;5:1-8.
7. Baycan A. Analysis of several aspects of jobsatisfaction-between different occupational groups, Yüksek Lisans Tezi, Bogaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul, 1985
 8. Weis D, Schank MJ. Development and psychometric evaluation of the revised nurses professional valuation scale (NPVS-R). J Measure 2009;17:221-31.
 9. Geçkil E, Ege E, Akın B, Göz F. Turkish version of the revised nursing professional valuation scale: validity and reliability assessment Japan. J Nurs Sci 2012;9:195-200.
 10. Koşucu SN, Göktaş SB, Yıldız T. Cerrahi ve dahiliye servislerinde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik ve iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. Çukurova Med J 2017; 42: 675-81.
 11. Karasu F, Aylaz R, Dadük S. X ve Y kuşağı: Hemşirelerde meslek dayanışması ile iş doyum arasındaki ilişki, HSP 2017;4:180-9.
 12. Santaş ÜF, Işık O, Çilhoroz Y. Hemşirelerin iş yaşam kalitesi, iş motivasyonu ve yaşam tatmini algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi 2018;16: 64-76.
 13. Atasayı M, Yıldız E. Birinci basamakta çalışan hemşirelerin iletişim becerileri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2018;11:38-49.
 14. Öztürk H, Kasım S, Kavgacı A, Kaptan D, İnce G. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi 2015; 18:17-25.
 15. Görüş S, Kılıç Z, Ceyhan Ö, Şentürk A. Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi 2014;5: 137-42.
 16. Kaya H, Işık B, Kaya N, Şenyuva E. Hemşirelik öğrencilerinin bireysel ve profesyonel değerleri. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi 2012 ;15: 18-26.
 17. Karadağlı F. Hemşirelik öğrencilerinin profesyonel değer algıları ve etkileyen faktörler. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2016;9:81-91.
 18. Çam O, Yalçın N, Demir B, İnce Ş, Koçoğlu Z. Sağlam B. Öğrenci hemşirelerde profesyonel benlik kavramı ve etkileyen faktörler.,Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 2018;34:66-78.
 19. Dikmen YD, Yönder M, Yorgun S, Usta YY, Umur S, Aytdekin A. Hemşirelerin profesyonel tutumları ile bunu etkileyen faktörlerin incelenmesi, Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi 2014;17:158-64.
 20. Özdelikara A, Alkan SA, Boğa NM. Ondokuz Mayıs Üniversitesi hemşirelik son sınıf öğrencilerinde profesyonelliğin belirlenmesi. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi 2016;2:1-11.
 21. Işık G, Çetişli NE, Tokem Y, Yılmaz D, İlhan A. Hemşirelerin bireysel ve profesyonel değerlerinde kuşaklararası farklılıklar. HSP 2018;5:72-80.
 22. Çelik S, Hisar F. The influence of the professionalism behaviour of nurses working in health institutions on jobsatisfaction. Int J Nurs Pract 2012;18:180-7.
 23. Kaya A., Antalya il merkezi hastanelerindeki yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı ile iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya. 2013.
 24. Maraşlı İ. Hemşirelerin profesyonel değerlerinin iş doyumuna etkisi ve ilişkili faktörler. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2015.
 25. Küçük N. Psikiyatri kliniklerinde çalışan hemşirelerin profesyonel benlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin, 2016.