



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELERDE COVID-19 KORKUSU VE İŞ DOYUMU

MERVE KORKMAZ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi SEMANUR KUMRAL ÖZÇELİK

2022- İSTANBUL

I. BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynak listesine aldığımı, yine bu tezin çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.



II. TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca her türlü desteğini hissettiğim, bilgi ve birikimlerini benden esirgemeyen, sabır ve özveriyle bana yol gösteren değerli Danışman Hocam Doktor Öğretim Üyesi Semanur Kumral ÖZÇELİK'e,

Değerli vakitlerini ayıran tüm meslektaşlarıma,

Yardımsever davranışlarıyla desteğini esirgemeyen tüm arkadaşlarıma,

Maddi ve manevi destekleriyle her zaman yanımda olan, beni her konuda cesaretlendiren anneme, babama ve sevgili abim Murat KORKMAZ'a,

Tüm bu süreç boyunca yanımda olan, benden desteğini esirgemeyen, hayatıma anlam katan müstakbel eşim Mustafa Güneş ÇETİN'e

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Merve KORKMAZ

III. İÇİNDEKİLER

Sayfa No

I. BEYAN.....	i
II. TEŞEKKÜR.....	ii
III. İÇİNDEKİLER.....	iii
IV. TABLOLAR LİSTESİ.....	iv
V. ŞEKİLLER LİSTESİ.....	v
1. ÖZET.....	1
2. SUMMARY.....	2
3. GİRİŞ ve AMAÇ.....	3
4. GENEL BİLGİLER.....	5
4.1. Covid-19 Korkusu.....	5
4.2. İş Doyumu.....	7
4.2.1. İş Doyumunun Tanımı ve Önemi.....	7
4.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	9
4.2.2.1. Bireysel Faktörler.....	9
4.2.2.2. Örgütsel ve Çevresel Faktörler.....	12
4.2.3. Hemşirelerde Covid-19 Korkusu ve İş Doyumu.....	14
5. GEREÇ ve YÖNTEM.....	18
5.1. Araştırmanın Türü.....	18
5.2. Araştırmanın Soruları.....	18
5.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	18
5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	18
5.5. Veri Toplama Araçları.....	18
5.6. Verilerin Toplanması.....	19
5.7. Araştırmanın Etik Yönü.....	20
5.8. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi.....	20
5.9. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	20
6. BULGULAR.....	21
7. TARTIŞMA ve SONUÇ.....	39
8. KAYNAKLAR.....	48
9. EKLER.....	58
10. ÖZGEÇMİŞ.....	73

IV. TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı.....	22
Tablo 2. Hemşirelerin Covid-19'a İlişkin Deneyimleri.....	24
Tablo 3. Kovid-19 Korkusu Ölçeği (KKÖ) Puanlarının Dağılımı.....	27
Tablo 4. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Kovid-19 Korkusu Ölçeği (KKÖ) Puanlarının Karşılaştırılması.....	28
Tablo 5. Hemşirelerin Covid-19'a İlişkin Deneyimleri İle Kovid-19 Korkusu Ölçeği (KKÖ) Puanlarının Karşılaştırılması.....	29
Tablo 6. Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Dağılımı.....	31
Tablo 7. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Toplam Puanlarının Karşılaştırılması.....	32
Tablo 8. Hemşirelerin Covid-19'a İlişkin Deneyimleri İle Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Toplam Puanlarının Karşılaştırılması.....	37
Tablo 9. Hemşirelerde Kovid-19 Korkusu Ölçeği (KKÖ) İle Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki.....	38

V. ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1. Hemşirelere Göre İş Doyumlarını Artırdığını Düşündükleri Faktörler..	23
Şekil 2. Hemşirelerin Covid-19 Nedeniyle Yaşadıkları Zorluklar.....	25
Şekil 3. Hemşirelerin Pandemi Döneminde Zorluklarla Baş Etmek İçin Yaptıkları.....	26
Şekil 4. Hemşirelerin Covid-19 Nedeniyle Yaşadıkları Korkular.....	27



1. ÖZET

Tezin başlığı: Hemşirelerde Covid-19 Korkusu ve İş Doyumu

Öğrencinin Adı, Soyadı: Merve Korkmaz

Danışmanın Adı, Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral Özçelik

Programın Adı: Hemşirelik

Amaç: Araştırma, hemşirelerde Covid-19 korkusunu, iş doyumunu ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki araştırma Samsun İlinde bir devlet hastanesinde çalışmakta olan 178 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Veriler Bilgi Formu, Kovid-19 Korkusu Ölçeği ve Hemşire İş Doyum Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, Student's t test, One-way ANOVA test, Mann Whitney-U test, Kruskal Wallis-H test ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin yaş ortalaması $36,61 \pm 7,66$ yıl olup, %77,5'i kadın, %70,8'i lisans mezunu ve %63,5'i 11 yıl ve üstü mesleki deneyime sahiptir. Hemşireler iş doyumlarını artırdığını düşündükleri faktörleri en çok yeterli ücret (%81,5) olarak ifade etmişlerdir. Hemşireler Covid-19 nedeniyle yaşadıkları korkuları en çok; hastalığı aile/sosyal çevre/iş arkadaşlarına bulaştırma (%76,4), olarak belirtirken, Covid-19 nedeniyle yaşadıkları zorlukları iş yükünün artması (%74,2), personel yetersizliği (%66,3), yetersiz ücret (%65,7) olarak belirtmişlerdir. Hemşirelerin Kovid-19 Korkusu Ölçeği ve Hemşire İş Doyum Ölçeği puan ortalamaları sırasıyla $19,15 \pm 7,19$, $3,39 \pm 0,65$ olarak bulunmuştur. Hemşirelerde Covid-19 Korkusu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Sonuç: Araştırma sonucunda, hemşirelerin Kovid-19 korkularının ve iş doyumlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Hemşireler, Covid-19 pandemi sürecinde birçok zorluk ve korku yaşadıklarını ve yeterli ücretin iş doyumlarını en çok artıran faktör olduğunu ifade etmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, Hastane, Kovid-19 Korkusu, İş Doyumu.

2. SUMMARY

Title of Thesis: Fear of Covid-19 and Job Satisfaction in Nurses

Student Name, Surname: Merve Korkmaz

Supervisor Name: Assistant Professor Semanur Kumral Özçelik

Program Name: Nursing

Objective: The research was carried out to determine the fear of Covid-19, job satisfaction and the relationship between them in nurses.

Methods: The descriptive and correlational research was carried out with 178 nurses working in a public hospital in Samsun. Data were collected with Information Form, Fear of Covid-19 Scale and Nurse Job Satisfaction Scale. Descriptive statistics, Student's t-test, one-way ANOVA test, Mann Whitney-U test, Kruskal Wallis-H test and Pearson Correlation Analysis were used to evaluate the data.

Results: Nurses' mean age was 36.61 ± 7.66 years, 77.5% were women, 70.8% had bachelor's degree and 63.5% had professional experience of 11 years or more. The nurses expressed the factors that they think increase their job satisfaction as the most adequate wage (81.5%). Nurses are most afraid of the fears they experience due to Covid-19; while they stated the disease as infecting their family/social environment/colleagues (76.4%), they stated the difficulties they experienced due to Covid-19 as the increase in their workload (74.2%), insufficient staff (66.3%) and insufficient wages (65.7%). Their mean scores from the Fear of Covid-19 Scale and the Nurse Job Satisfaction Scale were found to be 19.15 ± 7.19 and 3.39 ± 0.65 respectively. There was no significant relationship between fear of Covid-19 and job satisfaction in nurses ($p > 0.05$).

Conclusion: The study demonstrated that nurses had moderate levels of Covid-19 fear and job satisfaction. Nurses stated that they experienced many difficulties and fears during the Covid-19 pandemic process and that adequate wages were the factor that increased their job satisfaction the most.

Keywords: Nurse, Hospital, Fear of Covid-19, Job Satisfaction.

3. GİRİŞ ve AMAÇ

Çin'in Wuhan şehrinde 2019 yılı Aralık ayının sonlarına doğru nedeni bilinmeyen pnömoni vakaları görülmeye başlanmıştır (WHO, 2020). Ateş, solunum güçlüğü, öksürük gibi şikayetlerin görüldüğü bu hastalık “Yeni Koronavirüs Hastalığı” (Covid-19) ismini almıştır. Virüsün yayılım hızı ve şiddetinin giderek artması sebebiyle Dünya Sağlık Örgütü 11 Mart'ta, 2020 yılını “pandemi” yılı ilan etmiştir (<https://covid19.saglik.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 16 Mayıs 2021). Covid-19 pandemisi dünya çapında önemli can kayıplarına, geçim kaynaklarının bozulmasına ve refah düzeyinin azalmasına neden olmuştur. Covid-19 pandemisi sağlık sistemlerine, hizmetlerine yatırım yapmanın ve iş gücüne önem verilmesi gerektiğinin altını çizmiştir (WHO, 2020).

Oldukça hızlı yayılım gösteren ve ölüm oranı yüksek olan bu hastalıkla mücadelede toplumun her kesimine, özellikle de tanı ve tedavi sürecinde öncü olan sağlık çalışanlarına büyük sorumluluk düşmüştür (Arpacıoğlu ve ark., 2021). Covid-19 pandemisinde hastalığın seyrinin kötü oluşu, kişisel koruyucu ekipman kullanımının zorlukları ve enfekte olma riskinin yüksek oluşu gibi birçok faktör hemşirelerin sağlıklarını büyük oranda etkilemiştir (Güngör ve ark., 2022). Hemşireler, Covid-19 vakalarından haberdar oldukça hem kendileri için hem aileleri için tedirgin olup korku duymaya başlamışlardır (Keten Edis, 2022).

Pandemiyle birlikte hemşirelerin yoğun iş yüküne maruz kalması, hemşire sayısının yetersiz olması, hastane ekipmanlarının yetersizliği gibi problemlerin hemşirelerin iş doyum düzeylerini olumsuz etkilediği ve bu durumun hasta bakım kalitesine olumsuz olarak yansıdığı belirtilmektedir (Avcı ve ark., 2022).

İş doyumunu, çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğu olarak tanımlanabilir (Saruhan ve Yıldız, 2014). Kişi, hayatının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedir ve bu sebepten dolayı yapılan işten doyum alması, kişinin hayatını büyük ölçüde etkilemekte ve sosyal hayatı üzerine olumlu katkı sağlamaktadır. Kurumlarda, çalışan doyumsuzluğu, tüm kurumu etkileyeceği için yöneticilerin huzurlu bir çalışma alanı

oluşturması, çalışan verimliliğini artırmak için son derece önemlidir (Yazıcı Altuntaş, 2014).

İş doyumu düşük olan kişilerde iş veriminde azalma, işe geç gelme, sık rapor alma, uzun molaya çıkma, odaklanma sorunları, yapılan hatalarda artış, kişiler arası ilişkilerde bozulma gibi durumların görülebileceği belirtilirken (Yıldırım, 2007), iş doyumu yüksek olan kişilerin, ruhsal ve bedensel sağlığının daha iyi olduğu, iş kazası riskinin daha düşük olduğu, yeni verilen görevleri daha hızlı öğrendiği, işgücü devir hızının daha düşük olduğu belirtilmektedir (Öztürk ve ark., 2015).

Sağlık hizmetlerinin çoğunluğunu oluşturan hemşirelerin doyum düzeylerinin yüksek olması istenmektedir. Hemşirelerin doyum düzeyinin yüksek olması verimliliği ve performansı olumlu yönde etkilemektedir (Öztürk ve ark., 2015). İş doyumu yüksek olan çalışanın örgüte katkısı da yüksek olacaktır. Bundan dolayı çalışanların ihtiyaçlarını belirleyip karşılamak yöneticilerin temel görevlerinden biri olmalıdır (Yorgancıoğlu Tarcan, 2020).

Hemşirelerde iş doyumu ile motivasyon arasında pozitif bir ilişki olduğu, çalışanların işe bağlılığı ve iş doyumu arttıkça insanlara daha verimli hizmet verdikleri (Kundak ve ark., 2015), iş doyumu yüksek olan çalışanların kurum, yönetici ve iş arkadaşlarına yönelik daha fazla olumlu tutum sergilediği ve böylece işte etkililiklerinin arttığı (Türe ve Akkoç, 2020) belirtilmektedir. Covid-19 hastalığı, hastanede çalışan sağlık çalışanlarının iş yükünü artırmıştır. Hastanede hemşirelik hizmetlerinin devamlılığının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğinin sürdürülmesi adına yönetici hemşirelere önemli görevler düşmektedir (Duygulu ve ark., 2020).

Tüm bu bilgiler doğrultusunda, hemşirelerde Covid-19 korkusunu, etkili faktörleri, hemşirelerin iş doyumu üzerindeki etkilerini anlama ve bu konuda planlamalar yapılması ve önlemler alınması yönünden önemli katkı sağlayacağı düşünülen bu çalışma, hemşirelerde Covid-19 korkusunu, iş doyumunu ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

4. GENEL BİLGİLER

4.1. Covid-19 Korkusu

Uzak mesafelere eskisinden daha kolay seyahat eden, nüfusun yoğun olduğu bölgelerde ve vahşi hayvanlara daha yakın olarak yaşamını sürdüren insanlar, bulaşıcı hastalıkların ortaya çıkmasında ve bu hastalıkların kolayca yayılmasında etkin bir rol oynamaktadır. 1970’li yıllardan bu zamana kadar olan süreçte birçok yeni, bulaşıcı hastalık tespit edilmiştir (SARS, MERS, HIV, EBOLA, kuş gribi, domuz gribi, vb.) (Pala, 2020).

21. yüzyılda, dünyada yaşanan ilk salgın hastalık SARS’tan (Şiddetli Akut Solunum Sendromu, “Severe Acute Respiratory Syndrome”) önce, Koronavirüslerin (CoV), insanlarda yalnızca hafif derece solunum yolu enfeksiyonuna neden olduğu düşünülmektedir. Çin’in Guangdong eyaletinde ortaya çıkan SARS-CoV 8000’den fazla vakaya ve yaklaşık 900 kişinin ölümüne sebep olmuştur. 2012 yılında Suudi Arabistan’da görülen ve yeni bir hastalık olan MERS (Orta Doğu Solunum Sendromu, “Middle East Respiratory Syndrome”, MERS-CoV) yaklaşık 2500 vakaya ve 858 kişinin ölümüne sebep olmuştur (Sağlık, 2020).

2019 yılı sonlarında Çin’in Wuhan şehrinde, nedeni belirlenemeyen pnömoni vakaları görülmeye başlanmış ve etken incelendiğinde yeni bir CoV olan 2019-CoV tanımlanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından “Koronavirüs Hastalığı-2019” (COVID-19) olarak, Uluslararası Virüs Taksonomisi Komitesi tarafından SARS-CoV-2 olarak adlandırılmıştır (Sağlık, 2020). Covid-19 virüsünün hızla yayılması ve şiddetli olması nedeniyle, DSÖ 11 Mart 2020’de Covid-19 salgını ‘pandemi’ olarak tanımlamış olup aynı gün ülkemizde ilk vaka bildirilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2020).

Hastalığın ilk evresinde, yorgunluk, ateş, kas ağrıları, solunum güçlüğü, burun akıntısı, boğaz ağrısı, kusma, ishal görülebilir. Daha ağır vakalarda akut solunum sıkıntısı sendromu (ARDS), düzeltilmesi zor hale gelen metabolik sendrom ve pıhtılaşma fonksiyonunda bozulmalar görülebilir (Li ve ark., 2020). DSÖ’nün pandemiye ilan

etmesiyle beraber, dünyada olduğu gibi ülkemizde de virüsün yayılımının önüne geçmek amacıyla, kafeler, okullar, sinemalar, spor salonları, alışveriş merkezleri gibi insanların toplu halde bulunduğu yerler kapatılmıştır. Enfekte olan kişi sayısını en aza indirmek amacıyla, özellikle yaşlıların ve kronik hastalığı olan kişilerin kendilerini gönüllü olarak karantinaya almaları için çağrıda bulunulmuştur (Satici ve ark., 2021).

22 Eylül 2022 itibariyle Dünya’da Covid-19 virüsüne yakalanan toplam 610.866.075 vaka ve 6.510.139 ölüm bildirilmiştir (<https://covid19.who.int/>, Erişim Tarihi: 22 Eylül 2022). Ülkemizde ise 5-11 Eylül 2022 itibariyle Covid-19 virüsüne yakalanan toplam 16.852.382 vaka ve 101.068 ölüm bildirilmiştir (<https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66935/genel-koronavirus-tablosu.html#>, Erişim Tarihi: 22 Eylül 2022).

Sosyal izolasyon ve eve kapanma ile birlikte, sosyal medyada görülen ve korkuyu artıran haberler, hastalığın ani ve hızlı gelişimi, süreçteki belirsizlik gibi nedenlerden dolayı kişiler kendilerini tehdit altında hissedebilmektedir (Kurtuluş ve Düşünceli, 2021).

Korku, insanlığın var olduğu zamandan bu zamana kadar olan temel sorunlardan biridir. Korku, var olan bir tehlikeye karşı gelişen bir duygusal durum olarak nitelendirilebilir (Şahin, 2019). Covid-19 gibi insanların gündelik yaşamını etkileyen ve tedavi gereken hasta sayısının giderek arttığı salgınlar, kişilerde belirsizlik ve güvensizlik duygusuna neden olacaktır ve buna bağlı olarak duyulan kaygı artacaktır (Memiş Doğan ve Düzel, 2020). Salgınlarda korku duygusunun yoğun olarak hissedilebildiği ve bunun sonucunda kişide eğer daha önceden bir psikolojik belirti var ise bu belirtinin daha da alevlenebileceği ve kaygı düzeyinin artabileceği belirtilmektedir (Bekaroğlu ve Yılmaz, 2020).

Covid-19 korkusunun, farkındalıkla alakalı 4 korku alanı olduğu düşünülmektedir. Bunlar; ilk olarak beden korkusu olarak ifade edilen korkudur. Var olan bir tehlike karşısında kişinin kendi bedenini korumaya yönelik oluşturduğu bir tepkidir. Bu korku zaman sonra zarar verici bir davranışa dönüşebilir. Bu korku sonucu kişiler, sağlık

sorunu yaşasa dahi, Covid-19 enfeksiyonuna yakalanma korkusu sebebiyle hastaneye gitmeyebilir. İkinci olarak kişinin değer verdiği kişilere yönelik yaşadığı korkudur (ailesi, çocukları, eşi, sevgilisi gibi). Covid-19 nedeniyle insanlar arasında sosyal mesafeler oluşmuş ve bu durum kişiler arası ilişkileri olumsuz yönde etkilemiştir. Bu durum sonucunda insanlar, değer verdiği insanlardan istemeden de olsa zarar göreceği hissine kapılmakta ya da onlara istemeden de olsa zarar vereceği veya enfekte edeceği hissine kapılmaktadır. Üçüncü olarak bilme/bilmeme korkusu olarak ifade edilen korkudur. Covid-19 ile ilgili bilgiler sınırlıdır ve bu da insanları rahatsız edebilmektedir. Bazı insanlar ise virüs hakkında fazla bilgiye sahip olmaktan rahatsız olabilir. Dördüncü olarak harekete geçme ya da hareketsiz kalma olarak ifade edilen korkudur. Bu korku türü karşıtlık içermektedir. Yaşlı olan ailesine bakma görevi bulunan kişiler, onları enfekte etme korkusundan dolayı ailelerinden uzaklaşabilirler (Schimmenti ve ark., 2020; Kurtuluş ve Düşünceli, 2021).

4.2. İş Doyumu

4.2.1. İş Doyumunun Tanımı ve Önemi

İş, kişinin hayatını devam ettirebilmesi amacıyla sağladığı ekonomik kazancın yanında, toplumda bir yere, bir role sahip olabilmesi ve saygınlık kazanabilmesi için gerekli olan kurumların en başında gelmektedir (Aytekin ve Yılmaz Kurt, 2014). Doyum ise kişinin huzur ve mutluluk hissetmesi, yaptığı işten, yaşamından, çevresinden hoşnut olması olarak ifade edilmektedir (Kellecioğlu ve Yavan Temizkan, 2019). Türk Dil Kurumu'na göre iş kelimesi “Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma.”, doyum kelimesi ise “Eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat.” şeklinde tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 21 Nisan 2021).

İş doyumunu, kişinin işine karşı hissettiği olumlu ya da olumsuz duyguların tümüdür (Kellecioğlu ve Yavan Temizkan, 2019). İşe karşı oluşan olumlu duygular iş doyumuna, işe karşı oluşan olumsuz duygular ise iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Sığrı ve Gürbüz, 2017). İş doyumunu denildiğinde, çalışanın işten sağladığı maddi kazanç, çalışma arkadaşları arasında olumlu iletişim ve yapılan iş sonucunda

alınan karşılıktan mutluluk duyma hissi akla gelebilir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016). İş doyumu, çalışanın işi deneyimlemesi ve değerlendirmesi sonucu oluşan olumlu duygudur. Bir başka tanıma göre iş doyumu, çalışanın beklentisinin iş tarafından istediği şekilde karşılanıp karşılanmadığını, bireysel olarak değerlendirmesi anlamına gelmektedir (Gülner, 2007).

İş doyumunda üç temel etken bulunmaktadır. Bu etkenlerden ilki, iş doyumu, iş durumuna yönelik duygusal bir reaksiyondur. İkinci olarak, iş doyumu, elde edilen sonuçların beklentileri ne derece karşıladığı ile belirlenir. Örneğin, bir kurumda çalışanlar, aynı kurumda çalışan diğer kişilerden daha fazla çalışıp daha az ödüllendirildiklerini düşünüyorlarsa bu durum çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine olumsuz olarak yansımaya sebep olacaktır ve bu kişilerin iş doyumu düşük olacaktır. Diğer yandan, çalışanlar kendilerine çok iyi davranıldığını ve ücretlerde adil bir dağılım olduğunu düşünürlerse, bu durum işlerine olumlu yönde yansımaya sebep olacaktır. Üçüncüsü ise, iş doyumu kendisiyle alakalı birkaç tutumu da temsil etmektedir. Bunlar; *işin kendisi* (yapılan işin kişiye ilginç görevler, öğrenme fırsatları ve sorumluluk kazandırma derecesi), *ücret* (yapılan işe karşı alınan ücretin adil olarak düşünülme derecesi), *yükselme olanağı* (kurumda terfi alma, yükselme), *denetim* (yöneticinin çalışana olumlu davranışsal destek sağlaması ve teknik yardımda bulunması), *çalışma arkadaşları* (çalışma arkadaşlarının teknik olarak yeterli ve sosyal olarak destek olma derecesi) olarak sıralanmaktadır (Luthans, 2011; Çetinkanat, 2000).

Kurumlarda verilen hizmetin kalitesini belirleyen en önemli unsur çalışanlardır. Bir kurumun başarısı o kurumda çalışan kişilerin başarısına bağlıdır. Çalışanlardan istenilen verimin elde edilebilmesi ve huzurlu bir çalışma ortamı oluşturulabilmesi için öncelikle çalışanların talep ve ihtiyaçları algılanmalı, beklentileri karşılanmalıdır. Çalışan verimini arttırmaya yönelik olan bu tutumlar, kurumun gelişmesine olumlu katkı sağlamaktadır (Kıdak ve Aksaraylı, 2009).

Çalışanın iş doyumunun düşmesi hem örgüt açısından hem bireysel açıdan olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir (Keser ve Kümbül Güler, 2016). İş doyumu düşük olan çalışanlarda psikosomatik rahatsızlıklar baş gösterebilir. Bu kişilerde

sindirim sistemi sorunları, baş ağısı, gerginlik, uyumsuzluk, psikolojik problemler gibi sorunlar ortaya çıkabilir. Bunun yanı sıra kurum beklentilerini yerine getirememe, verimlilikte azalma gibi sorunlar görülebilmektedir (Yazıcı Altuntaş, 2014). Düşük iş doyumunda kurallara ve verilen emirlere karşı gelme ya da uyum sağlamama, işi yavaşlatma ve iş kazalarında artış ve çalışanlar arasında huzursuzluk ve gerginlik baş gösterebilir (Akşit Aşık, 2010).

Çalışanların iş doyumunun yüksek olması hem çalışma hayatında hem de özel hayatında mutlu olmalarına katkı sağlamaktadır (Kellecioğlu ve Yavan Temizkan, 2019). Yöneticiler, daha mutlu olan çalışanların işe daha çok bağlı, yenilikçi, dikkatli, duyarlı olduklarını düşündükleri için verimlilik açısından iş doyumunun üstünde durmaktadırlar (Çetinkanat, 2000). İş doyumunu yüksek olan çalışanların, kurumun hedeflerine ulaşmak için daha çok çaba sarf ettikleri, daha az kaynak kullandıkları, işe karşı daha pozitif yaklaştıkları (Özpehlivan, 2018), verilen görevi daha enerjik ve istekli olarak yerine getirdikleri, kurumun hedefleri doğrultusunda etkin iş birliği yapabildikleri ve kurumda karşılaşılan problemleri gidermek amacıyla daha çok çaba gösterebilecekleri (Akşit Aşık, 2010) belirtilmektedir.

4.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Literatürde iş doyumunun, bireysel, çevresel ve örgütsel faktörlerden etkilendiği belirtilmektedir (Yazıcı Altuntaş, 2014; Saruhan ve Yıldız, 2014).

4.2.2.1. Bireysel Faktörler

Yaş

İş doyumunu yaş gruplarına göre inceleyen bir çalışmada 20-25 yaş arası çalışanların beklentilerini kurum karşılamadığı takdirde iş doyumunda azalma görülmüştür. 30'lu yaşlar ile beraber çalışan kendini işe göre yönlendirmeye ve işin gerektirdiği gibi davranmaya başladığı için doyum düzeyinde artmalar görülmüştür. 40'lı yaşlarda iş doyum seviyeleri en yüksek olarak belirlenmiş olup 50'li yaşlarla beraber kurumdan beklentilerin azaldığı görülmüştür. Emekliliğe yakın son zamanlarda ise çalışanların iş doyumlarında azalma meydana gelmiştir (Öztürk ve ark., 2020). Hemşirelerde yaş

ile iş doyumu arasında doğru bir orantı olduğu fakat emekliliğe yakın yaşlarda işten ayrılma endişesi nedeniyle iş doyum düzeyinin azaldığı görülmüştür (Altuntaş ve ark., 2022).

Cinsiyet

Toplumun, kadın ve erkeğe uygun gördüğü ve yüklediği görevler iş yaşamını da etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda, cinsiyetin, iş doyumunu etkileyen bir faktör olduğu ifade edilmiş fakat hangi cinsiyete sahip kişilerin iş doyumunun daha yüksek olduğu kesin olarak belirtilememiştir (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Cinsiyete göre iş doyumunu; kişilik özellikleri, işe yönelik koşullar, ücret, kültürel yapı, kişiler arası ilişkiler açısından farklılık göstermektedir (Altuntaş ve ark., 2022). Farklı ülkelerde yapılmış olan bazı çalışmalarda kadınların iş doyumları erkeklerden daha yüksek bulunmuş olup bunun nedeninin, kadınların beklentilerinin daha düşük olmasından kaynaklanabileceği belirtilirken (Tutar, 2016), bazı çalışmalarda ise erkeklerin iş doyumları kadınlardan daha yüksek bulunmuş olup bunun nedeninin, erkeklerin daha fazla çalışması ve daha fazla çaba sarf etmesi olarak belirtilmiştir (Kellecioğlu ve Yavan Temizkan, 2019).

Medeni Durum

Medeni durumun iş doyumuna üzerine etkisi olduğu düşünülmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda evli olan kişilerin iş doyumunun daha yüksek olduğu belirtilirken; bazı çalışmalarda bu duruma yönelik bir bulguya rastlanmamıştır (Özpehlivan, 2018). Evli olan kişilerin işten ayrılma ve işe devamsızlıkları, bekar olan kişilere nispeten daha düşük bulunmuş olup iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Yazıcı Altuntaş, 2014).

Eğitim

Eğitim seviyesi ile iş doyumuna arasında net bir ilişki yoktur. Genellikle eğitim seviyesi arttıkça daha iyi iş olanakları ve karşılığında daha iyi ücret beklentisi görülmektedir. Fakat bu durum her zaman bu şekilde gerçekleşmeyebilir (Tutar, 2016). Eğitim durumunun artması, her zaman, iş doyumunu olumlu yönde etkilememektedir. Kişi,

eğitim düzeyine uygun bir pozisyonda çalışmadığı takdirde iş doyumunda azalma görülmektedir (Altuntaş ve ark., 2022; Yazıcı Altuntaş, 2014).

Değerler ve İnançlar

Bireylerin değer yargılarıyla iş doyumları arasında doğrudan bir bağlantı bulunur. Birbirine benzer değer yargıları taşıyan kişilerin, çalışma ortamında birbirleri ile daha fazla iletişim kurduğu, belirsizliklerin ve çatışmaların azaldığı ve böylece iş doyumlarının arttığı görülmüştür (Sevimli ve İşcan, 2005). Toplumdaki değerlere sahip çıkılması gerektiği gibi kurumdaki değerlere de sahip çıkılmalıdır. Çalışanlar birbirine karşı yardımsever, dürüst ve saygılı olurlarsa bu durum iş doyumuna olumlu katkı sağlar (Kellecioğlu ve Yavan Temizkan, 2019).

Meslek

Meslekler, kişilerin özel ve çalışma yaşamında doyumlarını etkileyen önemli unsurlardan biridir (Kellecioğlu ve Yavan Temizkan, 2019). Toplumun kabul ettiği, itibarı yüksek, ücret ve statülerin yüksek olduğu, insanla temas halinde olan meslek gruplarına sahip olan bireylerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Kellecioğlu ve Yavan Temizkan, 2019; Yazıcı Altuntaş, 2014).

Statü

Sahip olunan meslek kadar statü de işten alınan doyum üzerine etkilidir. Statünün yükselmesi ile birlikte alınan sorumluluğun artması iş doyumunun azalmasına neden olabileceği gibi mesleki saygınlığın ve statüye bağlı ücretin artması iş doyumunun yükselmesi üzerine olumlu etkisi olabilir (Tutar, 2016). Statü ile iş doyumuna pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Üst düzey çalışanların alt düzey çalışanlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür. (Kellecioğlu ve Yavan Temizkan, 2019).

Tecrübe

Çalışanların, ilk işe başladıklarında, iş yaşamının beklentilerini karşılayacağını düşündükleri için iş doyumları yüksek bulunmuştur. Zaman geçtikten sonra, beklentileri karşılanmayınca iş doyum düzeylerinde azalma görülebilmektedir. Yaş ve

tecrübeyle birlikte kişilerin kendine olan güveni artmakta, çalışma koşullarına uyum sağlamakta, problemlerle başa çıkabilmekte ve böylece iş doyumu düzeyleri tekrar yükselebilmektedir (Yazıcı Altuntaş, 2014).

Kişilik

Kurumda çalışan bireylerin kişilik özellikleri kurumun verimliliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Kellecioğlu ve Yavan Temizkan, 2019). Bireyin kişilik özellikleri, onu, toplumda diğer bireylerden ayıran bir özellikler bütünü olup kişinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biridir. Agresif, karamsar kişilik özelliği gösteren, içine kapanık bireyler bu özelliklerini iş hayatına da yansıtacaklardır. Bu kişilerin işten duydukları doyum daha düşüktür (Yazıcı Altuntaş, 2014). Kendine güveni olan, dışa dönük, kendini ifade etmekte zorluk yaşamayan, daha esnek olan, net kişilik özelliği taşıyan, kişilerarası ilişkilerinde daha yapıcı olan kişilerin ise iş doyumları daha yüksektir (Çam ve Yıldırım, 2010).

4.2.2.2. Örgütsel ve Çevresel Faktörler

İşin Özelliği

İşin farklı, yaratıcı, eğlenceli, basit veya zor olması iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir (Gülner, 2007). İşin rutin devam etmesi ve çeşitliliğinin olmaması iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Sengin, 2003). Çalışanın, işi monoton bulmaması ve yaptığı işten zevk alması işe yönelik yaklaşımını olumlu yönde etkilemektedir (Tutar, 2016). Yapılan işe toplum değer veriyorsa, işte ilerleme, başarı ve bağımsızlık olanağı yüksekse, çalışanın işten duyacağı doyum da yüksek olabilmektedir (Altuntaş ve ark., 2022).

Ücret

Çalışma hayatına başlayan bir kişi için iyi bir ücret kazanabilmek, aranan temel şartlardan biridir. Ücret, kişinin hem hayat kalitesini hem de toplumsal pozisyonunu etkilemektedir (Keser ve Kümbül Güler, 2016). Para, bazıları için başarı, bazıları için itibar, bazıları için ise kurumun kendilerine verdiği değer olarak görülür (Tutar, 2016). Çalışanın algıladığı adil ücret ile alınan ücretin eşit olması durumu iş doyumuna

olumlu yönde yansımaktadır. Aynı pozisyonda, benzer etkinlikler gösteren çalışanların ücret dağılımları aynı olmaz ise, daha az ücret alan çalışan kendini daha yüksek ücret alan çalışanlarla kıyaslayarak, mutsuz ve iş doyumunu düşük olabilir (Yazıcı Altuntaş, 2014). Yapılan bir çalışmada, bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için paraya ihtiyaç duyduğu, fakat hemşirelerin iş doyumunu etkileyen daha önemli faktörler olduğu, paranın doyuma etki eden birincil faktör olmadığı ifade edilmiştir (Öztürk, 2016).

Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları, iş doyumunu etkileyen faktörlerden biridir. Çalışma ortamının olumlu özellikleri (temiz olması, uygun ısı gibi) iş doyumunu arttırabilirken; çalışma ortamının olumsuz özellikleri (sıcak, gürültülü olması gibi) iş doyumunu azaltabilmektedir (Luthans, 2011).

Ödüllendirme

Adil yapılan ödüllendirme çalışanın iş doyumunu arttıran faktörlerden biridir. Ödüllendirme, çalışanın hem yaptığı işin karşılığını görmesini sağlar hem de adil yaklaşım olduğunu görmesine katkıda bulunur (Tutar, 2016). Kurumda doğru yapılan başarı değerlendirme sistemi sonucu performansı yüksek olan çalışanların ödüllendirilmesi, iş doyumunu arttırırken; başarısız değerlendirme sistemi ya da değerlendirme sisteminin olmaması performansı yüksek olan çalışanların iş doyumunu olumsuz etkileyecektir (Akşit Aşık, 2010).

İletişim

Kurumlarda “açık ve çok yönlü” iletişim iş doyumunu için önemli bir faktördür (Tutar, 2016). Doğru bir iletişim şekliyle iletilen bilgiler sayesinde hem kurum hem çalışan açısından olumlu bir durum olabileceği gibi, iletişimde yaşanan problemler, dedikodu, iletişimin kesilmesi gibi durumlar ise yanlış anlaşılmalara neden olabilmektedir. Doğru ve sağlıklı bir iletişim, çalışanların iş doyumlarının yükselmesine yardımcı olur (Yazıcı Altuntaş, 2014).

Yönetim Şekli ve Yöneticilerle Olan İlişkiler

Yönetimin şekli, çalışana verilen yetki, çalışanın işe yönelik kararlara katılımı, kurumda emir alınan amir sayısı, çalışanların görüş ve fikirlerine verilen önem, performansa göre çalışanın terfi etmesi gibi faktörler ile iş doyumunu arasında bir ilişki vardır (Eroğlu, 2011). Çalışanı destekleyen, ödüllendiren, dinleyen, önderlik eden, adil ve ne istediğini bilen bir yönetim anlayışına sahip kurumlarda çalışanların iş doyumunu daha yüksek olabilirken, kişilerarası ilişkileri zayıf olan, ödüllendirme ve yönetici desteği olmayan, sert ve baskıcı yönetim anlayışına sahip kurumlarda çalışanların iş doyumunu daha düşük olabilir (Altuntaş ve ark., 2022).

Çalışma Arkadaşlarıyla Olan İlişkiler

Çalışanlar, vakitlerinin çoğunu iş yerinde geçirirler. Bu nedenle çalışma ortamı, kişinin sosyal ihtiyacını karşılama görevini de üstlenmiş olur. Ekip çalışmasının yüksek olduğu, birbirini destekleyen, kişiler arası ilişkileri iyi olan çalışanların olduğu kurumda, iş doyumunu da yüksek olacaktır (Kellecioğlu ve Yavan Temizkan, 2019).

Yükselme ve Kariyer Olanakları

Çalışanlar, iyi bir eğitim seviyesine sahip, başarılı, deneyimli, çalışkan ve zeki oldukları zaman daha çok ücret almaları gerektiğini düşünürler ve bu düşünceye sahip kişilere kariyer olanaklarının sağlanması onları mutlu ederek iş doyumlarını artırır. Yükselme, yalnızca maddi kazanım sağlayan bir faktör değildir. Kişinin sosyal statüsünü de etkileyeceği için toplum tarafından olumlu kabul edilen bir faktördür. Yükselme olanağı, ücretlendirme gibi adil bir şekilde yapılırsa, bu durum, çalışanın iş doyumuna olumlu yönde katkı sağlayacaktır. Çalışanlar yükselme ve kariyer olanaklarında, kurumun adil olduğunu düşünmediklerinde bu durum, iş doyumuna olumsuz yönde yansıtacaktır (Yazıcı Altuntaş, 2014).

4.2.3. Hemşirelerde Covid-19 Korkusu ve İş Doyumu

Sağlık sektörü, sunduğu hizmetler ile doğrudan hastaların sağlığını ve yaşamını etkilediği için hizmet sektörünün en önemli dallarından biridir (Yüncü ve Yılan, 2020). Sağlık çalışanları, ortaya çıkan her salgında hastaları koruyan cepheyi temsil ederler (Said ve El-Shafei, 2021). Covid-19 pandemisi, yeni, öngörülemeyen, bulaşıcılığı

yüksek, mesafe ve izolasyon gerektiren, morbiditesi ve öldürücülüğü yüksek, yeni bir kriz olarak ifade edilmekte ve bu krizin yönetilmesi gerektiği için tüm sağlık çalışanları için büyük bir yük oluşturmaktadır (Hiçdurmaz ve Üzar Özçetin, 2020). Hızla yayılım gösteren Covid-19 virüsü nedeniyle mortalitenin artması, ilaçların eksikliği, Covid-19 hastalığı sebebiyle tedavi gören hastalara bakım veren sağlık çalışanlarının, kaygı, depresyon, stres ve belirsizlik duygusu yaşadığı ifade edilmektedir (Koç ve ark., 2020).

Geçmişten bugüne hemşireler, tüm salgın hastalıklarda, afetlerde ve acil yardım gerektiren durumlarda en ön safta yer almışlardır. Pandemiyle birlikte artış gösteren iş yükü ve hasta yoğunluğu, Covid-19'a yönelik protokoller gibi etkenler, hemşireler üzerinde yoğun baskı oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra hemşireler, tedavi ve bakım verdikleri sırada, hastalıkla enfekte olma, hastalığı başka insanlara bulaştırma ve ölüm korkusu yaşamaktadırlar (Labrague ve De los Santos, 2021).

Çalışma saatlerinin artması, dinlenme saatlerinin azalması, dinlenme alanlarının uygun olmaması, dengeli ve yeterli beslenememe, hastalığı bulaştırma korkusu nedeniyle evlerine gidemeyen hemşirelerin kalacak yer sıkıntısı çekmesi, gebe ve kronik rahatsızlığı olan hemşirelerin pandemi servislerinde çalışması, ücretsiz izin ve yıllık izin kullanamama, ek ödeme ve fazla mesai ücretinin alınamaması hemşirelerin yaşadığı zorluklar arasında belirtilmiştir (Şenol Çelik ve ark., 2020).

Ürdün'de sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada, Covid-19 pandemisi nedeniyle korku, anksiyete, stres düzeyinde artış görülmüştür. Psikolojik desteğe ihtiyaç duyan sağlık çalışanlarının, ailelerinden ve sosyal çevrelerinden destek beklediği ifade edilmiştir (Alnazly ve ark., 2021). Pakistan'da yapılan bir çalışmada, Covid-19'un, hemşireleri, duygusal, zihinsel ve psikolojik yönden etkilediği ifade edilmiştir (Khattak ve ark., 2021). Covid-19 korkusuna yönelik yapılan başka bir çalışmada ise şüpheli veya enfekte hastaya bakan hemşirelerin orta düzeyde Covid-19 korkusuna sahip olduğu, Covid-19 nedeniyle hastalarını kaybeden hemşirelerin ve daha yaşlı olan hemşirelerin Covid-19 korku düzeyinin yüksek olduğu belirtilmiştir (Ünver ve Yeniğün, 2021).

Pandemi dönemi hemşirelerde, iş yükünün artmasına bağlı tükenme, hasta bakım kalitesinde azalma, iş doyumunda azalma, işten ayrılma niyetinde artma, Covid-19 nedeniyle ailelerinin ve sağlık çalışanlarının vefatından dolayı Covid-19'a yönelik korku oluşmasına neden olmuştur (Özdemir ve ark., 2022).

Pandemi döneminde hemşirelerin iş doyumunu ve anksiyete düzeyi (Kılıç ve ark., 2021), psikososyal durumu, işe bağlılığı ve iş doyumunu (Gimenez-Espert ve ark., 2020), Covid-19 korkusu, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetleri (Labrague ve De los Santos, 2021), hemşirelerde Covid-19 korkusunun iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi (De los Santos ve Labrague, 2021) olmak üzere birçok çalışma yapılmıştır.

İş doyumunu her meslek için önem arz etmektedir fakat toplum sağlığını korumak ve devamlılığını sağlamak ile görevli, yoğun çalışma koşullarında çalışan sağlık çalışanları için iş doyumunu, daha kritik bir önem taşımaktadır. Sağlık çalışanlarının büyük bir çoğunluğunu oluşturan hemşireler, hastanın ihtiyaçlarını belirleyen, bakımını planlayıp, faaliyete geçiren ve değerlendiren, hasta ile 24 saat ilgilenen ve diğer sağlık çalışanlarını koordine eden profesyonel bir meslek dalıdır (Aytekin ve Yılmaz Kurt, 2014; Tilev ve Beydağ, 2014). Hemşireler, hayatın devamını sağlayan sağlık hizmetleri alanının en önemli parçalarından biridir (Kahraman ve ark., 2011).

Hemşirelerin çalışma ortamında yaşadığı sorunlar sağlık bakım hizmetleri kalitesine, çalışmadan alınan verime, iş doyumunu üzerine ve çalışanın sağlığı üzerine doğrudan etki edecektir. Hemşirelerin iş doyumunun yüksek olması sağlık bakım hizmetlerinin kalitesine olumlu olarak yansımakta, mutlu olan hemşireler işini daha enerjik yaptığı için hastaların memnuniyeti de artmaktadır (Özşaker ve ark., 2020). Bir kurumda çalışan hemşirelerin iş doyumunu yükseldikçe iş gücü devir hızı azalmakta, sağlık bakım kalitesi artmakta, işe devamsızlık veya işten ayrılma niyetleri azalmakta, kurum açısından verim artmaktadır (Öztürk, 2016).

Hemşirelerin yetersiz sayıda olması, çalışma şartlarındaki zorluklar, yoğun nöbet programı ve buna bağlı oluşan yorgunluk, hasta ve hasta yakınlarına kesintisiz olarak hizmet vermesi, görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmiş olmasına rağmen yaşanan

aksaklıklar iş doyumunda azalmaya neden olmaktadır (Altuntaş ve ark., 2022; Yorgancıoğlu Tarcan, 2020). Hemşirelerin iş doyum düzeyinin düşük olması, hasta bakım kalitesinde ve sağlık bakım hizmetleri kalitesinin azalmasına, bu nedenle hastalara yeterli ve kaliteli bir hizmet verilememesine neden olacaktır (Yüksel-Kaçan ve ark., 2016). Hemşireler çalışma ortamlarından memnun olduklarında ve iş doyumları yüksek olduğunda, bu durum performansı olumlu yönde etkileyerek, sağlık bakım hizmetlerinin kalitesi artacak, maliyet azalacak ve hastalar verilen bakımdan memnun kalacaktır (Öztürk ve ark., 2015; Aylaz ve ark., 2017).

Hemşireler, ağır çalışma şartları, vardiya usulü çalışmaya bağlı ortaya çıkan uykusuzluk, kurumun fiziki özelliklerinin yetersizliği, kişilerarası iletişimde ortaya çıkan çatışmalar, görev, yetki ve sorumlulukları haricinde yaptıkları işler nedeniyle yoğun strese maruz kalmaktadırlar (Çam ve Yıldırım, 2010). Yaşanan iş doyumsuzluğu hemşirelerin, yeterli ve verimli çalışamamasına ve motivasyonlarının azalmasına neden olabilmektedir. Rollerde yaşanan çatışmalar, belirsizlikler, kariyer ve ödüllendirme olanaklarının yetersiz olması, yoğun iş yükü, çalışma ve dinlenme koşullarının yetersizliği, iş sağlığı ve güvenliğinin yetersizliği, hemşirelik ile ilgili alınan kararlarda çalışana söz hakkı tanınmaması, yöneticilerden yeterli destek görememe, mali yetersizlik gibi faktörler, hemşirelerde iş doyumunu azaltan faktörlerdir. Hemşirelerde iş doyumunu düzeyi azaldıkça hem kendi ailesi ve sosyal çevresinin yaşamını hem de sağlık bakımı verdiği hastanın ve ailesinin yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca düşük iş doyumunu nedeniyle işten ayrılma veya erken emekli olma niyeti artış göstermektedir (Yazıcı Altuntaş, 2014).

5. GEREÇ ve YÖNTEM

5.1.Araştırmanın Türü

Araştırma, hemşirelerde Covid-19 korkusunu, iş doyumunu ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda yapılmıştır.

5.2. Araştırmanın Soruları

- Hemşirelerin Covid-19 korku düzeyi nedir?
- Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile Covid-19'a ilişkin deneyimlerine göre Covid-19 korku düzeyleri farklılık göstermekte midir?
- Hemşirelerin iş doyumunu düzeyi nedir?
- Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile Covid-19'a ilişkin deneyimlerine göre iş doyumunu düzeyleri farklılık göstermekte midir?
- Hemşirelerde Covid-19 korkusu ile iş doyumunu arasında ilişki var mıdır?

5.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Samsun İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı bir devlet hastanesinde Mart- Mayıs 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Samsun İlinde bir devlet hastanesinde çalışan 326 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimi yöntemine gidilmemiş olup evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Verilerin toplandığı tarihlerde izin, rapor vb. nedenlerle hastanede olmayan hemşireler dışında aktif olarak görev yapan hemşirelerden araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden ve veri toplama formunu eksiksiz olarak dolduran 178 hemşire ile çalışma gerçekleştirilmiştir.

5.5. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında Bilgi Formu (Ek 1), Kovid-19 Korkusu Ölçeği (Ek 2) ve Hemşire İş Doyum Ölçeği (Ek 3) kullanılmıştır.

Bilgi Formu: Form, hemşirelerin demografik (yaşı, cinsiyeti, medeni durumu gibi) ve mesleki özellikleri (mesleki deneyim süresi, bulunduğu kurumdaki deneyim süresi, çalıştığı birim gibi), ile Covid-19’a ilişkin deneyimlerini (Covid-19 tanılı hastaya bakım verdiniz mi? Covid-19 döneminde psikolojik desteğe ihtiyaç duydunuz mu? gibi) içeren 29 sorudan oluşmaktadır.

Kovid-19 Korkusu Ölçeği: Kovid-19 Korkusu Ölçeği Ahorsu ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Orijinal ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,82 olarak bildirilmiştir (Ahorsu ve ark., 2022). Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Satıcı ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Ölçek, tek boyut ve 7 maddeden oluşmaktadır. 5’li Likert tipi (1=kesinlikle katılmıyorum ile 5=kesinlikle katılıyorum) bir ölçektir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,847 bulunmuştur (Satıcı ve ark., 2021). Ölçekten 7-35 arası puan alınmaktadır. Puan ne kadar yüksekse, koronavirüs-19 korkusu o kadar büyüktür (Ahorsu ve ark., 2022). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur.

Hemşire İş Doyum Ölçeği: Ölçek, Muya ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Türe Yılmaz ve Yıldırım tarafından yapılmıştır. Ölçek 4 alt boyut (“İşle İlgili Olumlu Duygular”, “Üstlerden Uygun Destek”, “İş Yerinde Algılanan Önem” ve “Keyifli Çalışma Ortamı”) ve 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin toplam Cronbach’s Alpha katsayısı 0,90 olup, alt boyutlar ise 0,74-0,93 arasındadır. Ölçeğin 6. ve 20. maddeleri ters yönde puanlanmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipindedir (5=kesinlikle katılıyorum ile 1=kesinlikle katılmıyorum). Ölçekten alınan puan 5’e doğru yükseldikçe iş doyumunu yüksek; 1’e doğru azaldıkça iş doyumunu düşük olarak değerlendirilmektedir (Türe Yılmaz ve Yıldırım, 2016). Bu çalışmada ölçeğin toplam Cronbach’s Alpha katsayısı 0,93 alt boyutlarda ise ,73-,95 arasında bulunmuştur.

5.6. Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından hemşirelere araştırma ile ilgili gerekli açıklamalar yapılmış olup, araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden hemşirelere veri toplama

araçları pandemi kurallarına (maske, mesafe, hijyen vb.) uygun bir şekilde elden dağıtılmış ve toplanmıştır.

5.7. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanabilmesi için Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulundan (Ek 7- 13.09.2021-103) ve Sağlık Bakanlığından ve çalışmanın yapıldığı hastanenin bağlı olduğu kurumdan (Ek 8- 07.09.2021, 18.02.2022-E-26521195-604.01.02) izin alınmıştır. Araştırmacı tarafından çalışmaya katılan hemşirelere araştırma ile ilgili bilgi verilerek onamları alınmıştır (Ek 4-5). Çalışmada kullanılan veri toplama araçları ile ilgili izinler alınmıştır (Ek 6).

5.8. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Verilerin Analizinde IBM SPSS for Windows 25.0 programı kullanılmıştır. Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ve Covid-19'a ilişkin deneyimlerini tanımlamak için tanımlayıcı istatistiksel metodlardan; sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum kullanılmıştır. Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ve Covid-19'a ilişkin deneyimleri ile Kovid-19 Korkusu Ölçeği ve Hemşire İş Doyum Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında; Student's t test, One-way ANOVA test (farklılığa neden olan grubun tespitinde Bonferroni test), Mann Whitney-U test, Kruskal Wallis-H test (farklılığa neden olan grubun tespitinde Dunn-Bonferroni test) kullanılmıştır. Kovid-19 Korkusu Ölçeği ile Hemşire İş Doyum Ölçeği puanları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

5.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan elde edilen veriler, çalışmaya katılan sadece bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır. Covid-19 pandemisi hemşirelerin çalışmaya katılım oranını etkilemiştir.

6. BULGULAR

Çalışma, hemşirelerde Covid-19 korkusunu, iş doyumunu ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, Samsun İlinde bulunan bir devlet hastanesinde çalışan 178 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları aşağıda belirtilen sıra ile aktarılmıştır.

1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular
2. Hemşirelerin Covid-19'a İlişkin Deneyimlerine İlişkin Bulgular
3. Kovid-19 Korkusu Ölçeğine İlişkin Bulgular
4. Hemşire İş Doyum Ölçeğine İlişkin Bulgular
5. Hemşirelerde Covid-19 Korkusu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

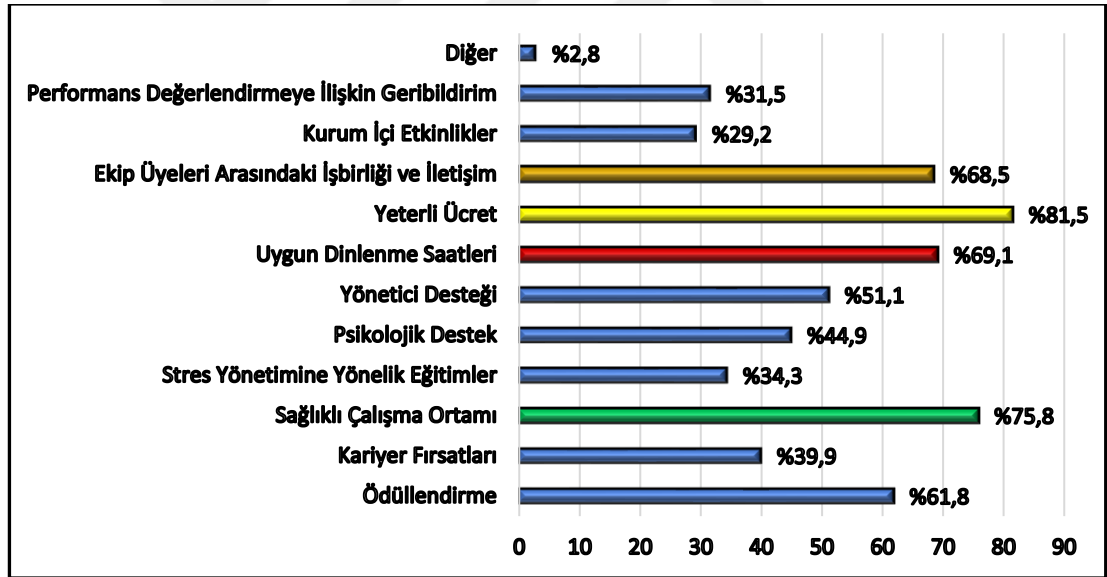
6.1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (n=178)

Özellikler	Min-Maks	Ort±SS	
Yaş (yıl)	22-57	36,61±7,66	
		n	%
Cinsiyet	Kadın	138	77,5
	Erkek	40	22,5
Medeni durum	Evli	36	20,2
	Bekar	142	79,8
Öğrenim Düzeyi	Sağlık Meslek Lisesi	13	7,3
	Ön Lisans	28	15,7
	Lisans	126	70,8
	Lisansüstü	11	6,2
Birimdeki Pozisyon	Hemşire	166	93,3
	Yönetici Hemşire	12	6,7
Çalıştığı Birim	Özellikli Birimler	83	46,6
	Servis	81	45,5
	Pandemi Servisi	14	7,9
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	59	33,1
	Vardiya Usulü	115	64,6
	Sürekli Gece	4	2,2
Çalışma Koşulları	İyi	32	18,0
	Orta	109	61,2
	Kötü	37	20,8
Birimi Kendi İsteği İle Seçme	Evet	97	54,5
	Hayır	81	45,5
Birim Değiştirmeyi Düşünme	Evet	28	15,7
	Hayır	150	84,3
Hemşire Olmaktan Memnuniyet	Memnun	107	60,1
	Memnun Değil	71	39,9
Hemşirelikten Ayrılmayı Düşünme	Evet	52	29,2
	Hayır	126	70,8
Ücretten Memnuniyet	Evet	21	11,8
	Hayır	157	88,2
Mesleki Deneyim Süresi	5 yıl ve altı	30	16,8
	6-10 yıl	35	19,7
	11 yıl ve üstü	113	63,5
Kurumdaki Deneyim Süresi	5 yıl ve altı	82	46
	6-10 yıl	40	22,5
	11 yıl ve üstü	56	31,5
Haftalık Ortalama Çalışma Saati	40 saat	89	50
	41 ve üzeri saat	89	50
Toplam		178	100

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin %77,5'inin (n=138) kadın, %79,8'inin (n=142) bekar, %70,8'inin (n=126) lisans mezunu, %93,3'ünün (n=166) hemşire, %6,7'sinin (n=12) yönetici hemşire olduğu, %46,6'sının (n=83) özellikli birimler (acil, ameliyathane ve yoğun bakım), %45,5'inin (n=81) servis, %7,9'unun (n=14) pandemi servisinde çalıştığı, %64,6'sının (n=115) ise vardiyalı çalıştığı görüldü. Hemşirelerin %61,2'si (n=109) çalışma koşullarını orta olarak değerlendirmiş; %54,5'i (n=97) çalıştığı birimi kendi isteği ile seçtiğini, %84,3'ü (n=150) birim değiştirmek istemediğini, %60,1'i (n=107) hemşirelikten memnun olduğunu, %39,9'u (n=71) memnun olmadığını, %70,8'i (n=126) hemşirelikten ayrılmayı düşünmediğini, %88,2'si (n=157) ücretten memnun olmadığını ifade etmiştir. Hemşirelerin %63,5'i (n=113) 11 yıl ve üstü mesleki deneyime sahipken; %46'sı (n=82) kurumlarında 5 yıl ve altı süre ile görev yaptıklarını, %50'si (n=89) haftalık 40 saat çalıştıklarını belirtmişlerdir (Tablo 1).



Şekil 1. Hemşirelere Göre İş Doyumlarını Artırdığını Düşündükleri Faktörler

Hemşirelerin %61,8'i (n=110) ödüllendirmenin, %39,9'u (n=71) kariyer fırsatlarının, %75,8'i (n=135) sağlıklı çalışma ortamının, %34,3'ü (n=61) stres yönetimine yönelik eğitimlerin, %44,9'u (n=80) psikolojik desteğin, %51,1'i (n=91) yönetici desteğinin, %69,1'i (n=123) uygun dinlenme saatlerinin, %81,5'i (n=145) yeterli ücretin, %68,5'i (n=122) ekip üyeleri ile işbirliği ve iletişimin, %29,2'si (n=52) kurum içi etkinliklerin,

%31,5'i (n=56) performans değerlendirmeye ilişkin geri bildirimlerin ve %2,8'i (n=5) diğer (hemşirelik mesleğinin değerinin anlaşılması, yemek şirketlerinin daha iyi yemek dağıtması, personel yetersizliğinin giderilmesi, hastalara yararlı olabilmek, saygı ve değer görme) faktörlerin iş doyumlarını artırdığını belirtmişlerdir (Şekil 1).

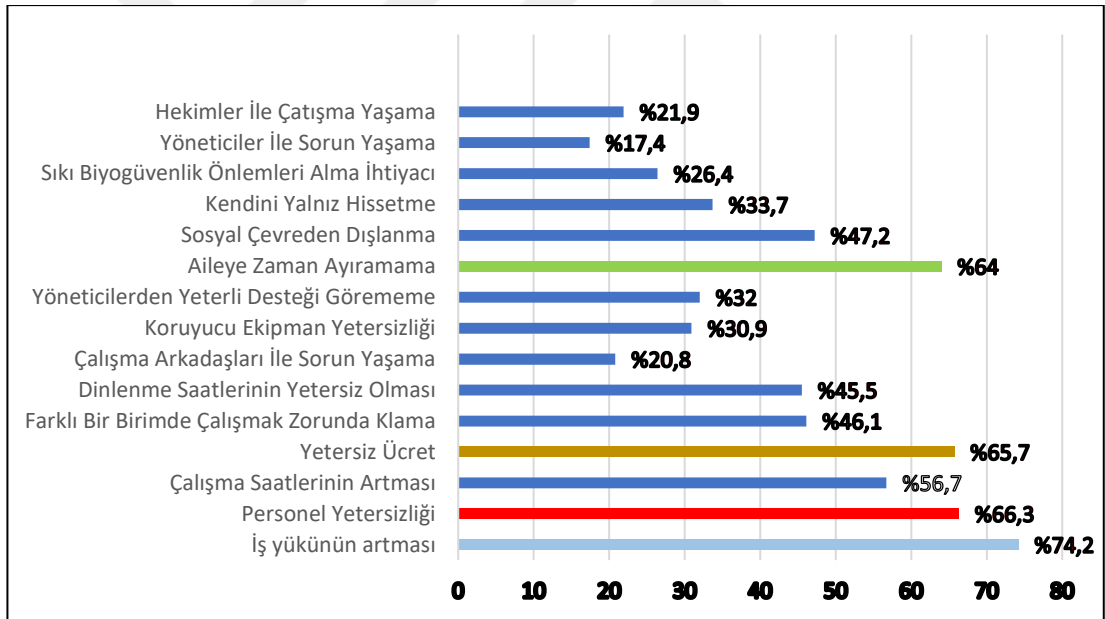
6.2. Hemşirelerin Covid-19'a İlişkin Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Tablo 2. Hemşirelerin Covid-19'a İlişkin Deneyimleri (n=178)

Özellikler		n	%
Kronik Hastalık Öyküsü	Evet	79	44,4
	Hayır	99	55,6
Covid-19 Geçirme Durumu	Evet	134	75,3
	Hayır	44	24,7
Covid-19 Tanılı Hastaya Bakım Verme	Evet	162	91,0
	Hayır	16	9,0
Kurumda Covid-19 ile İlgili Uygulanan Prosedürler Hakkında Yeterli Bilgiye Sahip Olma	Evet	161	90,4
	Hayır	17	9,6
Kurumda Covid-19 İle İlgili Eğitimlerin Verilme Durumu	Evet	133	74,7
	Hayır	45	25,3
Kurumda Covid-19 İle İlgili Eğitimlere Katılma Durumu (n=133)	Evet	124	69,7
	Hayır	9	5,1
Covid-19 Döneminde Psikolojik Desteğe İhtiyaç Duyma	Evet	94	52,8
	Hayır	84	47,2
En Çok Kimden/Kimlerden Destek Aldınız?*	Yöneticimden	9	5,1
	Çalışma arkadaşşımdan	42	23,6
	Sosyal çevremden	29	16,3
	Ailemden	64	36,0
	Psikolog/Psikiyatrist	11	6,2
	Destek almadım	9	5,1
Covid-19 Nedeniyle Zorluk/Zorluklar Yaşama	Evet	160	89,9
	Hayır	18	10,1

*Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

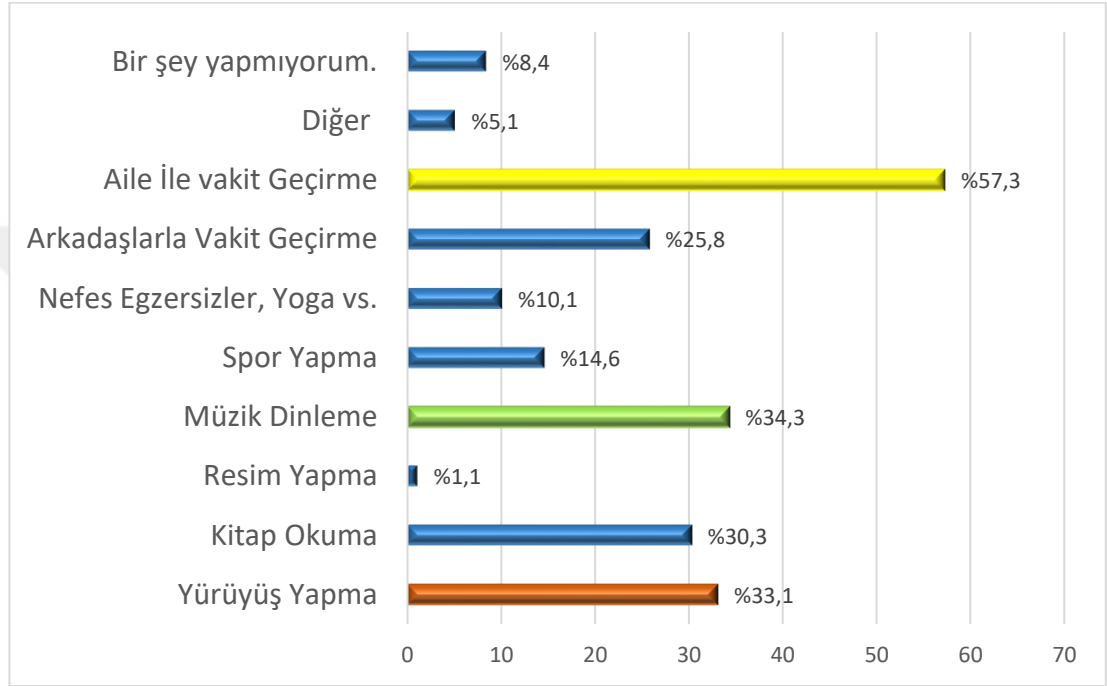
Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin %55,6'sı (n=99) kendilerinin ya da birlikte yaşadığı aile üyelerinin kronik hastalık öykülerinin olmadığını, %75,3'ü (n=134) Covid-19 geçirdiğini, %91'i (n=162) Covid-19 tanılı hastaya bakım verdiğini, %90,4'ü (n=161) prosedürler hakkında yeterli bilgiye sahip olduğunu, %74,7'si (n=133) kurumlarında Covid-19 ile ilgili eğitimler verildiğini, %69,7'si (n=124) bu eğitimlere katıldığını, %52,8'si (n=94) Covid-19 döneminde psikolojik desteğe ihtiyaç duyduğunu ifade etmiştir. Covid-19 döneminde psikolojik desteğe ihtiyaç duyduğunu ifade eden grubun %36'sı (n=64) ailesinden, %23,6'sı (n=42) çalışma arkadaşlarından, %16,3'ü (n=29) sosyal çevresinden destek aldığını belirtirken %5,1'i (n=9) ise psikolojik desteğe ihtiyaç duyduğu halde destek almadığını belirtmiştir. Örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin %89,9'u (n=160) Covid-19 nedeniyle zorluk/zorluklar yaşadığını belirtmiştir (Tablo 2).



Şekil 2. Hemşirelerin Covid-19 Nedeniyle Yaşadıkları Zorluklar

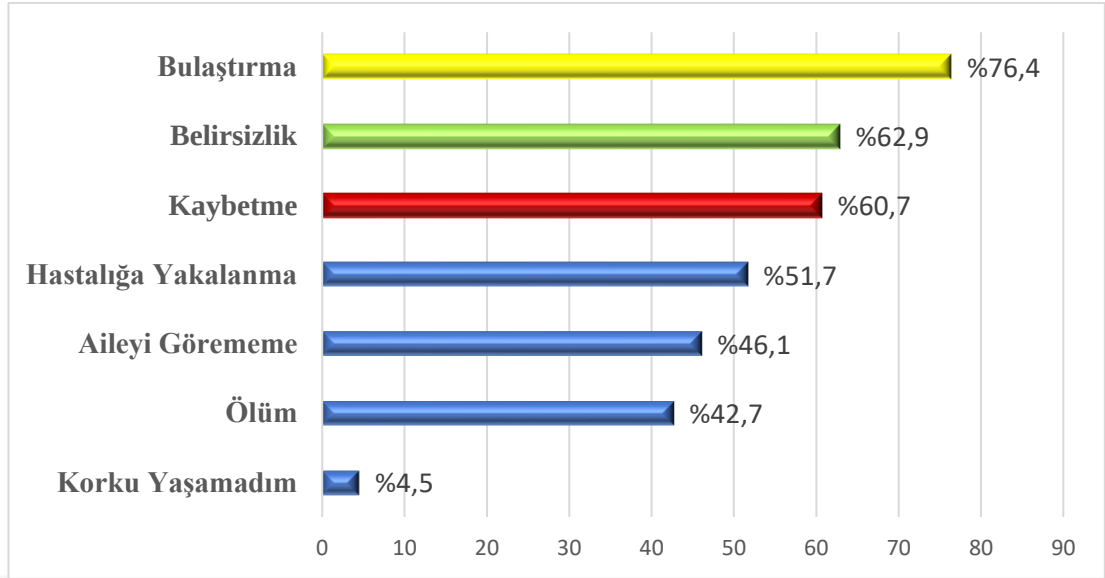
Hemşirelerin %74,2'si (n=132) yaşadığı zorluğu iş yükünün artması, %66,3'ü (n=118) personel yetersizliği, %56,7'si (n=101) çalışma saatlerinin artması, %65,7'si (n=117) yetersiz ücret, %46,1'i (n=82) farklı bir birimde çalışmak zorunda kalma, %45,5'i (n=81) dinlenme saatlerinin yetersiz olması, %20,8'i (n=37) çalışma arkadaşları ile sorun yaşama, %30,9'u (n=55) koruyucu ekipman yetersizliği, %32'si (n=57)

yöneticilerden yeterli destek görememe, %64'ü (n=114) aileye zaman ayıramama, %47,2'si (n=84) sosyal çevreden dışlanma, %33,7'si (n=60) kendini yalnız hissetme, %26,4'ü (n=47) sıkı biyogüvenlik önlemleri alma ihtiyacı, %17,4'ü (n=31) yöneticiler ile sorun yaşama, %21,9'u (n=39) hekimler ile çatışma yaşama, %,6'sı (n=1) ise diğer (çocuklardan ayrı kalma) olarak ifade etmiştir (Şekil 2).



Şekil 3. Hemşirelerin Pandemi Döneminde Zorluklarla Baş Etmek İçin Yaptıkları

Hemşireler pandemi döneminde zorluklarla baş etmek için yaptıklarını; yürüyüş yapma (%33,1 n=59), kitap okuma (%30,3 n=54), resim yapma (%1,1 n=2), müzik dinleme (%34,3 n=61), spor yapma (%14,6 n=26), nefes egzersizleri, yoga vs. (%10,1 n=18), arkadaşlarla vakit geçirme (%25,8 n=46) ve aileyle vakit geçirme (%57,3 n=102) olarak belirtmişlerdir. Hemşirelerin %5,1'i (n=9) diğer (tedavi görme, aileyle vakit geçirme, tv izleme, uyku, hobilerle uğraş) cevabını vermiş olup, %8,4'ü (n=15) ise herhangi bir şey yapmadığını ifade etmiştir (Şekil 3).



Şekil 4. Hemşirelerin Covid-19 Nedeniyle Yaşadıkları Korkular

Hemşirelerin %51,7'si (n=92) Covid-19 nedeniyle yaşadıkları korkuları hastalığa yakalanma, %42,7'si (n=76) ölümle uğraşma/ölme, %62,9'u (n=112) tedavi ile ilgili belirsizlik, %76,4'ü (n=136) hastalığı aile/sosyal çevre/ iş arkadaşlarına bulaştırma, %60,7'si (n=108) aile fertleri/sosyal çevre/iş arkadaşlarını hastalıktan dolayı kaybetme, %46,1'i (n=82) aileyi tekrar görememe olarak ifade ederken %4,5'i (n=8) korku yaşamadığını belirtmiştir (Şekil 4).

6.3 Kovid-19 Korkusu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 3. Kovid-19 Korkusu Ölçeği (KKÖ) Puanlarının Dağılımı (n=178)

	Madde Sayısı	Min-Maks	Ort±SS
Kovid-19 Korkusu Ölçeği	7	7-35	19,15±7,19

Hemşirelerin Kovid-19 Korkusu Ölçeği puan ortalaması 19,15±7,19 olarak bulunmuştur (Tablo 3).

Tablo 4. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Kovid-19 Korkusu (KKÖ) Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=178)

	n	KKÖ
Cinsiyet		Ort±SS
Kadın	138	19,99±6,71
Erkek	40	16,28±8,10
<i>t</i>		2,646
<i>p</i>		,011*
Medeni Durum		Ort±SS
Bekar	36	19,61±6,93
Evli	142	19,04±7,28
<i>t</i>		,428
<i>p</i>		,669
Öğrenim Düzeyi		Ort±SS
SML ve Önlisans	41	20,37±8,29
Lisans ve Lisansüstü	137	18,79±6,82
<i>t</i>		1,234
<i>p</i>		,219
Birimdeki Pozisyon		Medyan (25-75)
Hemşire	166	20 (14-24)
Yönetici Hemşire	12	18,50 (14,75-24)
<i>Mann Z</i>		-,113
<i>p</i>		,910
Çalıştığı Birim		Medyan (25-75)
Özellikli Birim ¹	83	20 (14-23)
Servis ²	81	20 (14-25)
Pandemi Servisi ³	14	18,50 (14-22)
χ^2_{KW}		1,572
<i>p</i>		,456
Çalışma Koşulları		Ort±SS
İyi ¹	32	17,50±9,43
Orta ²	109	19,75±6,29
Kötü ³	37	18,81±7,45
<i>F</i>		1,270
<i>p</i>		,283

**p*<0,05

Tabloda görüldüğü üzere hemşirelerin cinsiyetleri ile Kovid-19 Korkusu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için cinsiyet gruplarının ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur (*t*=2,646; *p*<,05). Kadınların ortalaması erkeklerin ortalamasından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Tablo 4).

Hemşirelerin medeni durumlarına, öğrenim düzeylerine, çalıştığı birime, birimdeki pozisyonlarına ve çalışma koşullarına göre Kovid-19 Korkusu Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 5. Hemşirelerin Covid-19'a İlişkin Deneyimleri İle Kovid-19 Korkusu Ölçeği (KKÖ) Puanlarının Karşılaştırılması ($n=178$)

	<i>n</i>	KKÖ
Kronik Hastalık Öyküsü		Ort±SS
Evet	79	20,19±7,19
Hayır	99	18,32±7,12
<i>t</i>		1,730
<i>p</i>		,085
Covid-19 Geçirme Durumu		Ort±SS
Evet	134	19,41±7,07
Hayır	44	18,36±7,56
<i>t</i>		,837
<i>p</i>		,404
Covid-19 Tanılı Hastaya Bakım Verme		Medyan (25-75)
Evet	162	20 (14-24)
Hayır	16	21 (14-27,75)
<i>Mann^Z</i>		-,685
<i>p</i>		,493

Tabloda görüldüğü üzere hemşirelerin ya da birlikte yaşadığı aile üyelerinin kronik hastalık öyküsüne sahip olmalarına, Covid-19 geçirmelerine ve Covid-19 tanılı hastaya bakım verme durumlarına göre Kovid-19 Korkusu Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 5. Hemşirelerin Covid-19'a İlişkin Deneyimleri İle Kovid-19 Korkusu Ölçeği (KKÖ) Puanlarının Karşılaştırılması (n=178) (Devamı)

	<i>n</i>	KKÖ
Kurumda Covid-19 ile İlgili Uygulanan Prosedürler Hakkında Yeterli Bilgiye Sahip Olma		Medyan (25-75)
Evet	161	20 (14-24)
Hayır	17	18 (12-22)
<i>Mann Z</i>		-1,021
<i>p</i>		,307
Kurumda Covid-19 ile İlgili Eğitimlere Katılma Durumu		Medyan (25-75)
Evet	124	20,50 (15-25)
Hayır	9	14 (7-18,30)
<i>Mann Z</i>		-2,235
<i>p</i>		,025*
Covid-19 Döneminde Psikolojik Desteğe İhtiyaç Duyma		Ort±SS
Evet	94	21,71±7,189
Hayır	84	16,29±6,05
<i>t</i>		5,414
<i>p</i>		,000***
Covid-19 Nedeniyle Zorluk/Zorluklar Yaşama		Medyan (25-75)
Evet	160	20 (15-24)
Hayır	18	7,50 (7-14,75)
<i>Mann Z</i>		-4,592
<i>p</i>		,000***

p*<0,05 **p*<0,001

Tabloda görüldüğü üzere hemşirelerin kurumda Covid-19 ile ilgili uygulanan prosedürler hakkında yeterli bilgiye sahip olma ile Kovid-19 Korkusu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için kurumda Covid-19 ile ilgili uygulanan prosedürler hakkında yeterli bilgiye sahip olma gruplarının puanları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,021$; $p>,05$) (Tablo 5).

Hemşirelerin kurumda Covid-19 ile ilgili eğitimlere katılma durumu ile Kovid-19 Korkusu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için kurumda Covid-19 ile ilgili eğitimlere katılma durumu gruplarının

puanları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($z=-2,235$; $p<,05$). Eğitime katılan grubun puanı katılmayanlardan anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin Covid-19 döneminde psikolojik desteğe ihtiyaç duyma durumu değişkeni ile Covid-19 Korkusu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için psikolojik desteğe ihtiyaç duyma durumu gruplarının ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=5,414$; $p<,001$). Psikolojik desteğe ihtiyaç duyan grubun ortalaması psikolojik desteğe ihtiyaç duymayan grubun ortalamasından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin Covid-19 nedeniyle zorluk yaşama durumu ile Covid-19 Korkusu Ölçeği puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için hemşirelerin Covid-19 nedeniyle zorluk yaşama durumu gruplarının puanları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($z=-4,592$; $p<,001$). Covid-19 nedeniyle zorluk yaşayan grubun puanı Covid-19 nedeniyle zorluk yaşamayanlardan anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Tablo 5).

6.4. Hemşire İş Doyum Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 6. Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Dağılımı (n=178)

	Madde Sayısı	Min-Maks	Ort±SS
İşle İlgili Olumlu Duygular	8	1-5	3,45±,75
Üstlerden Uygun Destek	6	1-5	3,34±1,04
İş Yerinde Algılanan Önem	8	2-5	3,72±,63
Keyifli Çalışma Ortamı	5	1-5	2,81±,79
Hemşire İş Doyum Ölçeği Toplam	27	1-5	3,39±,65

Hemşirelerin Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) toplam ve İşle İlgili Olumlu Duygular alt boyutu, Üstlerden Uygun Destek alt boyutu, İş Yerinde Algılanan Önem alt boyutu

ve Keyifli Çalışma Ortamı alt boyutu puan ortalamaları sırasıyla $3,39\pm,65$; $3,45\pm,75$; $3,34\pm1,04$; $3,72\pm,63$; $2,81\pm,79$ olarak bulunmuştur (Tablo 6).

Tablo 7. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Toplam Puanlarının Karşılaştırılması ($n=178$)

	<i>n</i>	HİDÖ Toplam
Cinsiyet		Ort±SS
Kadın	138	$3,38\pm,64$
Erkek	40	$3,41\pm,66$
<i>t</i>		$-,199$
<i>p</i>		$,842$
Medeni Durum		Ort±SS
Bekar	36	$3,38\pm,61$
Evli	142	$3,49\pm,66$
<i>t</i>		$-,051$
<i>p</i>		$,959$
Öğrenim Düzeyi		Ort±SS
SML ve Önlisans	41	$3,39\pm,70$
Lisans ve Lisansüstü	137	$3,99\pm,63$
<i>t</i>		$-,001$
<i>p</i>		$,999$

Tabloda görüldüğü üzere hemşirelerin cinsiyetine, medeni durumuna, öğrenim düzeyine göre Hemşire İş Doyum Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 7. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Toplam Puanlarının Karşılaştırılması (n=178) (Devamı)

	n	HİDÖ Toplam
Birimdeki Pozisyon		Medyan (25-75)
Hemşire	166	3,41 (3-3,81)
Yönetici Hemşire	12	3,54 (3,42-3,76)
<i>Mann Z</i>		-1,288
<i>p</i>		,198
Çalıştığı Birim		Medyan (25-75)
Özellikli Birim ¹	83	3,41 (3,11-3,70)
Servis ²	81	3,56 (3,04-3,93)
Pandemi Servisi ³	14	2,81 (2,25-3,70)
χ^2_{KW}		6,822
<i>p</i>		,033*
<i>İleri test (Dunn Bonferroni)</i>		1,2>3 (<i>p</i> <,05)
Birimi Kendi İsteği İle Seçme		Ort±SS
Evet	97	3,49±,617
Hayır	81	3,26±,659
<i>t</i>		2,363
<i>p</i>		,019*
Birim Değiştirmeyi Düşünme		Medyan (25-75)
Evet	28	3,15 (2,54-3,69)
Hayır	150	3,46 (3,06-3,85)
<i>Mann Z</i>		-2,456
<i>p</i>		,014*
Çalışma Şekli		Ort±SS
Sürekli Gündüz	59	3,55±,61
Vardiya	115	3,30±,66
<i>t</i>		2,422
<i>p</i>		,016*
Haftalık Ortalama Çalışma Saati		Ort±SS
40 saat	89	3,45±,68
41 saat ve üzeri	89	3,32±,61
<i>t</i>		1,369
<i>p</i>		,173

**p*<0,05

Tabloda görüldüğü üzere hemşirelerin birimdeki pozisyonları ile Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) toplam puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için birimdeki pozisyon gruplarının puanları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır (*z*=-1,288; *p*>,05).

Hemşirelerin çalıştığı birim ile Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) toplam puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için çalıştığı birim gruplarının puanları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($KW=6,822$; $p<,05$). Dunn Bonferroni analizi sonucunda özellikli birimde ve serviste çalışanların puanları pandemi servisinde çalışanlardan anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Tablo 7).

Hemşirelerin çalıştığı birimi kendi isteği ile seçme değişkeni ile Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) toplam puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için hemşirelerin çalıştığı birimi kendi isteği ile seçme grupların ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=2,363$; $p<,05$). Çalıştığı birimi isteyerek seçenlerin ortalaması isteyerek seçmeyenlerden anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Tablo 7).

Hemşirelerin birim değiştirmeyi düşünme istekleri ile Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) toplam puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için hemşirelerin birim değiştirmeyi düşünme istekleri grupların puanları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($z=-2,456$; $p<,05$). Birim değiştirmeyi düşünmeyenlerin puanı birim değiştirmeyi düşünenlerden anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Tablo 7).

Hemşirelerin çalışma şekli değişkeni ile Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) toplam puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için çalışma şekli grupların ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=2,422$; $p<,05$). Sürekli gündüz çalışanların ortalaması vardiya usulü çalışanlardan anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Tablo 7).

Hemşirelerin haftalık ortalama çalışma saati değişkeni ile Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) toplam puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için haftalık ortalama çalışma saati grupların ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=1,369$; $p>,05$) (Tablo 7).

Tablo 7. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Toplam Puanlarının Karşılaştırılması (n=178) (Devamı)

	n	HİDÖ Toplam
Çalışma Koşulları		Ort±SS
İyi ¹	32	3,86±,72
Orta ²	109	3,35±,53
Kötü ³	37	3,10±,68
<i>F</i>		14,175
<i>p</i>		,000***
<i>İleri test (Bonferroni)</i>		1>2,3 (<i>p</i> <,001)
Hemşire Olmaktan Memnuniyet		Ort±SS
Memnun	107	3,65±,56
Memnun Değil	71	2,99±,55
<i>t</i>		7,711
<i>p</i>		,000***
Hemşirelikten Ayrılmayı Düşünme		Ort±SS
Evet	52	3,03±,60
Hayır	126	3,53±,61
<i>t</i>		-5,045
<i>p</i>		,000***
Ücretten Memnuniyet		Medyan (25-75)
Evet	21	3,70 (3,04-4,02)
Hayır	157	3,41 (3,03-3,80)
<i>Mann Z</i>		-1,635
<i>p</i>		,102
<i>p</i> <0,001		

Tabloda görüldüğü üzere hemşirelerin çalışma koşulları ile Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) toplam puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için çalışma koşulları gruplarının ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=14,175$; $p<,001$). Bonferroni analizi sonucunda çalışma koşullarını iyi olarak tanımlayan grubun ortalaması orta ve kötü olarak tanımlayan grupların ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Tablo 7).

Hemşirelerin hemşire olmaktan memnuniyet durumu değişkeni ile Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) toplam puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için hemşire olmaktan memnuniyet durumu grupların ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=7,711$; $p<,001$) Hemşirelikten memnun

olan grubun ortalaması olmayan gruptan anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Tablo 7).

Hemşirelerin hemşirelikten ayrılmayı düşünme durumu değişkeni ile Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) toplam puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için hemşirelikten ayrılmayı düşünme durumu grupların ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-5,045$; $p<,001$). Hemşirelikten ayrılmayı düşünmeyen grubun ortalaması düşünen gruptan anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Tablo 7).

Hemşirelerin aldıkları ücretten memnuniyetleri ile Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) toplam puanlarının karşılaştırılması için yapılan analiz sonucunda ölçek puanları için hemşirelerin aldıkları ücretten memnuniyetleri grupların puanları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,635$; $p>,05$) (Tablo 7).

Tablo 8. Hemşirelerin Covid-19'a İlişkin Deneyimleri İle Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Toplam Puanlarının Karşılaştırılması (n=178)

	n	HİDÖ Toplam
Covid-19 Geçirme Durumu		Ort±SS
Evet	134	3,39±,60
Hayır	44	3,39±,78
<i>t</i>		-,045
<i>p</i>		,964
Kurumda Covid-19 İle İlgili Eğitimlere Katılma Durumu		Medyan (25-75)
Evet	124	3,56(3,19-3,85)
Hayır	9	3,48(2,87-3,91)
<i>Mann^Z</i>		-,264
<i>p</i>		,791
Covid-19 Döneminde Psikolojik Desteğe İhtiyaç Duyma		Ort±SS
Evet	94	3,40±,61
Hayır	84	3,37±,69
<i>t</i>		,320
<i>p</i>		,749
Covid-19 Nedeniyle Zorluk/Zorluklar Yaşama		Medyan (25-75)
Evet	160	3,41(3-3,78)
Hayır	18	3,59(3,02-4,17)
<i>Mann^Z</i>		-,965
<i>p</i>		,334
Covid-19 Tanılı Hastaya Bakım Verme		Medyan (25-75)
Evet	162	3,41(2,98-3,81)
Hayır	16	3,48(3,26-3,87)
<i>Mann^Z</i>		-,931
<i>p</i>		,352

Tabloda görüldüğü üzere hemşirelerin Covid-19 geçirme, Covid-19 ile ilgili eğitimlere katılma, Covid-19 döneminde psikolojik desteğe ihtiyaç duyma, Covid-19 nedeniyle zorluk yaşama ve Covid-19 tanılı hastaya bakım verme değişkenlerine göre Hemşire İş Doyum Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

6.5.Hemşirelerde Covid-19 Korkusu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Tablo 9. Hemşirelerde Kovid-19 Korkusu Ölçeği (KKÖ) İle Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki (n=178)

		KKÖ
İşle İlgili Olumlu Duygular	$r=$	,053
	$p=$	,479
Üstlerden Uygun Destek	$r=$	-,024
	$p=$	,751
İş Yerinde Algılanan Önem	$r=$	,026
	$p=$	,730
Keyifli Çalışma Ortamı	$r=$	,063
	$p=$	,407
HİDÖ Toplam	$r=$	,031
	$p=$	,676

r=Pearson Korelasyon Katsayısı

Hemşirelerde Kovid-19 Korkusu Ölçeği İle Hemşire İş Doyum Ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 9).

7. TARTIŞMA VE SONUÇ

İş doyumu, kurumda çalışan kişilerin maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılaması, bu sayede mutluluk ve huzur duyması olarak tanımlanabilir. Çalışanlarda iş doyumunun azalmasıyla psikosomatik rahatsızlıklar (anksiyete, huzursuzluk, öfke vb.) ortaya çıkabileceği gibi, çalışanın veriminde azalma, işe geç gelme ya da hiç gelmeme, iş kazalarında ve hatalarında artma, çalışanlar arasında çatışma gibi durumlar da görülebilir (Gönültaş ve ark., 2018).

Çalışmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, hemşirelerin çoğunluğunun kadın, bekar, lisans mezunu, hemşire pozisyonunda ve vardiya usulü çalıştığı, mesleki deneyim süresinin 11 yıl ve üzerinde olduğu, çalışma koşullarını orta olarak değerlendirdiği, birim değiştirmek istemediği ve hemşirelikten ayrılmayı düşünmediği ancak aldığı ücretten memnun olmadığı, yarısına yakın hemşirenin ise kurum deneyim süresinin 5 yıl ve altında olduğu görüldü. Hemşirelerin neredeyse tamamının özellikli birimlerde ve servislerde çalıştığı görüldü. Hemşirelerin yarısından fazlasının çalıştığı birimi kendi isteğiyle seçtiği ve yarısının 40 saat ve üzerinde çalıştığı görüldü. Ayrıca her 5 hemşireden 3'ünün hemşire olmaktan memnun olduğu görüldü (Tablo 1).

Hemşirelerde Covid-19 korkusunu, iş doyumunu ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, hemşirelerin Covid-19 korku düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ayrıca hemşireler, Covid-19 nedeniyle yaşadıkları korkuları en çok, hastalığı aile/sosyal çevre/iş arkadaşlarına bulaştırma (%76,4), tedavi ile ilgili belirsizlik (%62,9), aile fertleri/sosyal çevre/iş arkadaşlarını hastalıktan dolayı kaybetme (%60,7) ve hastalığa yakalanma (%51,7) olarak belirtmişlerdir (Şekil 4).

Araştırma bulgusuna benzer şekilde, Moussa ve arkadaşlarının (2021) Suudi Arabistan'da çalışan 969 hemşireyle, Çayır Yılmaz ve Uysal'ın (2021) kliniklerde çalışan hemşirelerle, Güngör ve arkadaşlarının (2022) Osmaniye'de bir devlet hastanesinde çalışan 255 hemşireyle, Aygör ve Cayır'ın (2021) Konya ilinde bulunan kamu hastanelerinde çalışan 243 hemşireyle, Durmuş ve arkadaşlarının (2021) iki devlet hastanesinde görev yapan 421 hemşireyle yaptığı çalışmada, hemşirelerin Covid-19 korkusunun orta düzeyde olduğu bildirilmiştir. Öte yandan, Işıklı ve arkadaşlarının (2021) bir üniversite hastanesinde çalışan 132 hemşire ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin Covid-19 korku puanının düşük olduğu belirtilmiştir. Ersan

ve Süslü'nün (2022) Tokat ilinde 409 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarının Covid-19 korku düzeylerinin düşük olduğu bildirilirken Oguz ve Ozdemir'in (2021) Ankara ilinde bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinin Covid-19 kliniklerinde çalışan 194 hemşireyle yaptığı çalışmada, hemşirelerin Covid-19 korkusunun ortalamanın üzerinde olduğu belirtilmiştir. Yaşar ve arkadaşlarının (2021) Malatya'da kamu hastanelerinde görev yapan 500 hemşireyle, Dymecka ve arkadaşlarının (2021) 106 hemşireyle yaptığı çalışmada, hemşirelerin Covid-19 korku düzeyinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Pandemi servislerinde çalışan 257 hemşire ve diğer servislerde çalışan 259 hemşire ile yapılan bir çalışmada ise pandemi servisinde çalışanların korkularının daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Erdoğan ve ark., 2022).

Literatürde, hemşirelerin en çok enfekte olmaktan ve hastalığı ailelerine ve arkadaşlarına bulaştırmaktan dolayı kaygı duydukları belirtilmektedir (Alshmemri ve Ramaiah, 2020; Elhanafy ve El Hessewi, 2021). Erdoğan ve arkadaşlarının (2022) yaptığı çalışmada, orta yaş grubundaki hemşirelerin Covid-19 nedeniyle hayatını kaybetme korkusunun daha yüksek olduğu, Khattak ve arkadaşlarının (2021) Pakistan'da 380 hemşireyle yaptığı bir çalışmada, hemşirelerin enfekte olmaktan ve farkında olmadan hastalığı ailelerine bulaştırmaktan korktuğu, Yiğit ve Açıkgöz'ün (2021) 617 hemşire ile yaptığı bir çalışmada, hemşirelerin kendilerine ve ailelerine enfeksiyonun bulaşmasından korktuğu, bazı hemşirelerin bu nedenle ailelerinden ayrı yaşadığı, Vejdani ve arkadaşlarının (2021) hemşirelerle yaptığı bir çalışmada hemşirelerin ailelerini enfekte etmekten dolayı endişe duyduğu, Ataç ve Kaplan'ın (2021) çalışmasında ise hemşirelerin yakınlarını, çalışma arkadaşlarını, meslektaşlarını ve hastalarını kaybettiği ve bu süreçten en fazla etkilenen meslek gruplarından biri olduğu belirtilmiştir.

Çalışmada, kadın hemşirelerin Covid-19 korku puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4). Hemşireler ile yapılan çalışmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir (Moussa ve ark., 2021; Çayır Yılmaz ve Uysal, 2021; Güngör ve ark., 2022; De los Santos ve Labrague 2021; Durmuş ve ark., 2021). Örneklem grubu içerisinde hemşirelerin de yer aldığı bir başka çalışmada ise kadın sağlık çalışanlarının erkek sağlık çalışanlarına oranla anksiyete, korku ve depresyon puanlarının daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Arpacioğlu ve ark., 2021). Kadın hemşirelerin evde üstlenmiş oldukları rolleri,

Covid-19 hastasına bakım verirken hem kendilerini hem de evde bulunan aile üyelerini korumak zorunda olmaları ve kadınların erkeklere nazaran daha duygusal olmaları gibi nedenlerle kadınların korku puanlarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada, Covid-19 ile ilgili eğitimlere katılan hemşirelerin Covid-19 korku puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 5). Bu bulgu, eğitim ile birlikte hemşirelerde farkındalığın artması ve bu artan farkındalığın korkuya neden olmuş olabileceği ile açıklanabilir. Literatürde araştırma bulgularına zıt bir şekilde, Covid-19 ile ilgili eğitimlere katılmayan hemşirelerin, Covid-19 korku puanı daha yüksek bulunmuştur (Labrague ve De los Santos, 2021; Ünver ve Yeniğün, 2021; Elhanafy ve El Hessewi, 2021).

Çalışmada, Covid-19 döneminde psikolojik desteğe ihtiyaç duyduğunu ifade eden hemşirelerin Covid-19 korku puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 5). Psikolojik desteğe ihtiyaç duyduğunu ifade eden hemşirelerin korku puanlarının yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Kendi kendine başa çıkma yöntemlerinin kullanılması, meslektaş ve aile desteğinden yoksun kalınmaması (Ataç ve Kaplan, 2021), ekip arkadaşlarıyla iletişim kurularak birbirine destek olunması, sevdikleri ile iletişim içinde olunması ve fırsat buldukça molalar verilmesi, kısa süreli yürüyüş, müzik dinlemek, kitap okumak gibi rahatlatıcı aktivitelerin yapılması (Kiyat ve ark., 2020) literatürde sağlık çalışanlarının ruh sağlığının korunmasına ilişkin önerilenler arasında yer almaktadır. Bu çalışmada da hemşireler, pandemi sürecinde en çok ailelerinden (%36), çalışma arkadaşlarından (%23,6), sosyal çevrelerinden (%16,3) destek aldıklarını (Tablo 2), yaşadıkları zorluklarla baş etmek için aileleriyle vakit geçirdiklerini (%57,3), müzik dinlediklerini (%34,3) ve yürüyüş yaptıklarını (%33,1) ifade etmişlerdir (Şekil 3).

Literatürde, sağlık çalışanlarının, enfekte veya taşıyıcı olma olasılığı yüksek kişilerle aynı ortamda çalışmaları nedeniyle daha çok stres yaşadığı ve Covid-19 bulaş riskine maruz kaldığı (Arpacıoğlu ve ark., 2021), sağlık çalışanları içinde en yüksek sayıya sahip olan hemşirelerin pandemi ile beraber iş yoğunluğunda olan artış ile birlikte yeni protokollere uyum sağlamaya çalıştıkları, başta aileleri olmak üzere kimse ile aynı ortamı paylaşmadıkları ve daha sık yaşam sonu bakım hizmeti verdikleri belirtilmektedir (Çevik Aktura ve Özden, 2020). Vejdani ve arkadaşlarının (2021)

yaptığı çalışmada, yetkililerden yeterli maddi ve manevi destek alamamaları nedeniyle motivasyonlarını kaybetme, yeterli işgücü ve ekipmanın olmaması, maske, eldiven ve önlük kullanılmasının çalışma koşullarını zorlaştırması, pandemi sürecinin iyi yönetilememesi hemşirelerin yaşadığı zorluklar arasında belirtilmiştir. Literatürü destekler nitelikte yürütülen bu çalışmada, Covid-19 nedeniyle zorluk yaşadığını ifade eden hemşirelerin Covid-19 korku puanları daha yüksek bulunmuş, iş yükünün artması (%74,2), personel yetersizliği (%66,3), yetersiz ücret (%65,7), aile üyelerine yeterli zaman ayıramama (%64), kendini yalnız hissetme (%33,7) ve sıkı biyogüvenlik önlemleri alma ihtiyacı (%26,4) hemşirelerin Covid-19 nedeniyle yaşadıkları zorluklar arasında yer almıştır (Şekil 2).

Çalışmada, genel olarak hemşirelerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Hemşirelerin, en yüksek puanı, “iş yerinde algılanan önem” alt boyutundan aldığı görülürken bunu sırasıyla, “iş ile ilgili olumlu duygular” ve “üstlerden uygun destek” alt boyutlarının izlediği görülmüştür (Tablo 6). Hemşirelerin, iş yerinde algılanan önem puanının yüksek olması, işyerinde kendilerine değer verildiğini, fikirlerini ifade edebildiğini ve görüşlerinin dikkate alındığını, uyguladığı hemşirelik bakımından memnun olduğunu düşündüğünü göstermektedir.

Araştırma bulgularına benzer şekilde, De los Santos ve Labrague’nin (2021) Filipinler’de 385 hemşire ile Bayer ve arkadaşlarının (2021) Ankara’da bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 251 hemşire ile Zakiyah ve arkadaşlarının (2022) Endonezya’da 295 hemşire ile yaptığı çalışmada hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu belirtilmiştir. Öte yandan Lavoie-Tremblay ve arkadaşlarının (2022) Kanada’da 1705 hemşire ile yaptığı çalışmada Covid-19 hastası bakım hemşirelerin iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu bildirilmiştir. Ancheta ve arkadaşlarının (2021) Filipinler’de 189 hemşire ile yaptığı çalışmada hemşirelerin iş doyumları ortalamanın üzerinde bulunmuştur. Gimenez-Espert ve arkadaşlarının (2020) İspanya’da iki kamu hastanesinde çalışan 92 hemşire ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin iş doyum puanlarının ortanın biraz üzerinde olduğu bildirilmiştir. Kavuran ve arkadaşlarının (2021) 164 hemşireyle yaptığı bir çalışmada ise hemşirelerin iş doyum puanlarının iyi seviyede olduğu bildirilmiştir.

Çalışmada, hemşirelerin iş doyumlarını artırdığını belirttiği faktörlerin başında ücret (%81,5) yer almış (Şekil 1), aldıkları ücretten memnun olan hemşirelerin iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı olmasa da daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 7). Literatürde ücretin iş doyumunu açıklayan unsurlar arasında önemli bir yere sahip olduğu ücret ile iş doyumunu arasında birçok çalışmada ilişki saptandığı, genel kanının ücret arttıkça iş doyumunun artacağı yönünde olduğu ancak yapılan çalışmaların birçoğunda bu sonuca ulaşılamadığı belirtilmektedir (Keser ve Kümbül Güler, 2016). Sağlıklı çalışma ortamı (%75,8), uygun dinlenme saatleri (%69,1), ekip üyeleri arasındaki iş birliği ve iletişim (%68,5), ödüllendirme (%61,8) ve yönetici desteği (%51,1) hemşirelerin iş doyumlarını artırdığını ifade ettikleri diğer faktörlerdir (Şekil 1). Yıldız ve Seren İntepeler'in (2021) pandemi sürecinde bir üniversite hastanesinde 162 hemşire ile yaptığı çalışmada olumlu bir ekip çalışması tutumu içinde olan hemşirelerin, iş doyumlarının daha yüksek, birimlerinden, kurumlarından ve mesleklerinden ayrılma niyetlerinin ise daha düşük olduğu saptanmıştır. Ödüllendirmenin, çalışanın içinde bulunduğu çalışma ortamının (Yazıcı ve Altuntaş, 2014) ve yönetici çalışan ilişkisinin iş doyumunu etkileyen faktörler arasında olduğu belirtilmektedir (Keser ve Kümbül Güler, 2016).

Literatürde iş doyumunu arttırdıkça, hemşireler arası iş birliğinin arttığı (Hatip ve Harmanacı Seren, 2021), mesleki tükenmişliğin azaldığı, yaşam kalitesinin arttığı (Çelik ve Kılıç, 2019), personel devir hızının azaldığı (Özcan ve ark., 2016), örgüte olan bağlılığın, verimliliğin arttığı, iş stresi, işten ayrılma niyeti ve kişiler arası çatışmaların azaldığı (Altuntaş ve ark., 2022), ekip çalışması, iletişim ve işbirliğinin sağlandığı ve bu bağlamda hasta güvenliğinin ve bakımın kalitesinin arttığı (Fındık ve Türe, 2020) bildirilmektedir.

Kurumda istenilen ihtiyaçların giderilmesinin hemşirelerde iş doyumunu ve buna bağlı olarak mutluluğu artırdığı belirtilmektedir (Liu ve ark., 2016). Yöneticilerin çalışanlara söz hakkı vermesinin, kendini ifade etmesine ve karar verme sürecine katılım sağlamasına olanak göstermesinin, iş doyum düzeylerine etkisi olduğu belirtilmektedir (Specchia ve ark., 2021). Hemşirelerin iş doyum düzeyinin artırılması için sorunlarının dinlenmesi, çalışma saatleri ve izin saatlerinin dikkate alınarak nöbet

izelgelerinin hazırlanması, terfilerin adaletli bir şekilde yapılması ve başarılı hemşirelerin terfi ettirilmesi vurgulanmaktadır (Öztürk ve ark., 2015).

Çalışmada, Covid-19 hastası bakan ve Covid-19 nedeniyle zorluk yaşadığını ifade eden hemşirelerin iş doyum puanları anlamlı olmasa da daha düşük bulunmuştur (Tablo 8). Ayrıca, koruyucu ekipman yetersizliğı (%30,9), sosyal çevreden dışlanma (%47,2), yöneticilerden yeterli desteğı görememe (%32) ve çalışma arkadaşları ile sorun yaşama (%20,8) hemşirelerin Covid-19 nedeniyle yaşadıkları diğerk zorluklar arasında yer almaktadır (şekil 2).

İsrail’de yapılan bir çalışmada, Covid-19 hastası bakan hemşirelerin diğerk hemşirelere göre iş doyumunu daha düşük düzeyde bulunmuştur. Kişisel koruyucu ekipman yetersizliğinin iş doyumunu üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ifade eden bu alışma, Covid-19 enfeksiyonundan korunma ve iş doyumunu arttırmak için koruyucu ekipman eksikliğinin giderilmesi gerekliliğini vurgulamıştır (Savitsky ve ark., 2021).

Mısır’da Covid-19 pandemisi sırasında, hemşirelerde mesleki stres, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetinin araştırıldığı bir çalışmada hemşirelerde en önemli stresörün, iş yükündeki artış olduğu bulunmuştur (mesai saatlerinin artması, sık gece vardiyaları, uygun olmayan çalışma ortamı ve dinlenme koşulu gibi). Yöneticilerle yaşanan çatışmalar ve algılanan destek eksikliğı sebebiyle de strese maruz kalındığı bulunmuştur. Çalışma ortamında yaşanan bu stresin, iş doyumsuzluğuna neden olduğu ve işten ayrılma niyetini arttırdığı gözlenmiştir. Yapılan alışma sonucunda, yöneticilerin, iş ile ilgili stresi azaltmaya yönelik faaliyet göstermeleri önerilmiş, böylece işten ayrılma niyetinin azaltılması ve iş doyum düzeyinin yükseltilmesi hedeflenmiştir (Said ve El-Shafei, 2021).

Covid-19 pandemi döneminde İranlı hemşireler üzerine yapılan bir araştırmada koronavirüs enfeksiyonundaki ani artışın hemşirelerin iş yükünü arttırdığı, iş doyumunu ve bağılılığını olumsuz yönde etkilediğı bulunmuştur. Bu durum hemşirelerin hastalara bakım verici rolünü de olumsuz etkilemektedir. Yöneticilerin

ücret artışı ve terfiyi desteklemelerinin hemşirelerde iş doyum düzeyine olumlu etkisinin olacağı ifade edilmiştir (Sharif Nia ve ark., 2021).

Çalışmada, pandemi servisinde çalışan hemşirelerin iş doyum puanları daha düşük bulunmuştur (Tablo 7). Bayer ve arkadaşlarının (2021) yaptığı çalışmada, birimde Covid-19 hastasına bakım veren hemşirelerin iş doyum puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Özaydın ve arkadaşlarının (2022) bir eğitim araştırma hastanesinde, çoğunluğunu hemşirelerin oluşturduğu, 268 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmada, Covid-19 kliniğinde çalışan sağlık çalışanlarının iş doyum puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Çalışmada, sürekli gündüz çalışan, çalıştığı birimi isteyerek seçen ve çalıştığı birimi değiştirmek istemeyen hemşirelerin iş doyum puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 7). Benzer şekilde, Günday Karabulut ve arkadaşlarının (2022) 185 hemşire ile yaptığı çalışmada, gündüz mesaisinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu daha yüksek bulunmuş, vardiya şeklinde çalışmanın hemşirelerde yorgunluğa, uykusuzluğa, aile hayatının olumsuz etkilenmesine, strese vb faktörlere neden olabileceği belirtilmiştir. Yüksel-Kaçan ve arkadaşlarının (2016) bir devlet hastanesinde 284 hemşire ile yaptığı çalışmada biriminde çalışmayı kendi isteyen hemşirelerin, Tambağ ve arkadaşlarının (2015) yaptığı çalışmada ise çalıştığı birimden memnun olan hemşirelerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Vardiya ve nöbet sistemi ile çalışan hemşirelerde daha çok uyku düzeni bozukluğu olduğu, iş performansının azaldığı ve dikkat eksikliği/konsantre olamama sorunu yaşadığı (Özvurmaz ve Öncü, 2018) ve kişinin istediği birimde, değiştirmeyi düşünmeyecek memnuniyet ile çalışmasının getireceği motivasyon düşünüldüğünde sürekli gündüz, istediği birimde çalışan ve birim değiştirmeyi düşünmeyen hemşirelerin iş doyumlarının yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Çalışmada, çalışma koşullarını iyi olarak değerlendiren hemşirelerin iş doyum puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 7). İş ortamı özelliklerinin çalışanların işlerini istekle yapmasında ve işine motive olmasında önemli bir belirleyici olduğu, çalışma koşullarının olumsuzluğunda çalışanların doyumlarının azaldığı

bildirilmektedir (Akşit Aşık, 2010). Bir eğitim ve araştırma hastanesinde 870 hemşire ile yapılan çalışmada, hemşirelerin çalışma ortamlarını düşük düzeyde olumlu algıladıkları, hemşirelerin orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu saptanmıştır (Kurnaz ve Kantek, 2021). Arpacıoğlu ve arkadaşlarının (2021) çalışmasında, sağlık çalışanlarına psikolojik destek verilmesi, iş doyumunu arttırmaya ve tükenmişlik algısını azaltmaya yönelik çalışma koşullarında düzenlemeler yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Literatürde çalışma koşullarının çalışanların istekleri doğrultusunda iyileştirilmesinin bu koşulların etkinliğini daha da artıracağı bildirilmektedir (Koç ve Topaloğlu, 2012).

Çalışmada hemşire olmaktan memnun olan ve hemşirelikten ayrılmayı düşünmeyen hemşirelerin iş doyum puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 7). Kişinin işinin kendisi için bir anlam ifade etmesi ve kendisine uygun olduğunu düşünmesi işine karşı daha olumlu bir tutum sergilemesine ve bu durumda memnuniyete yol açacağı düşünülmektedir. Hemşirelerin memnuniyetinin hasta güvenliği, üretken bir çalışma davranışı, kaliteli bakım, işe adanma ve bağlanma üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu (Akinwale ve George, 2020) düşünüldüğünde mesleğinden memnun olan ve mesleğini yapmayı sürdürmek isteyen hemşirelerin iş doyumlarının yüksek olması önemli bir bulgudur. Günday Karabulut ve arkadaşlarının (2022) yaptığı çalışmada, mesleğini kendisine uygun bulan hemşirelerin, Yüksel-Kaçan ve arkadaşlarının (2016) yaptığı çalışmada ise işinden memnun olan hemşirelerin iş doyum puanları daha yüksek bulunmuştur.

Çalışmada, Covid-19 korkusu ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (Tablo 9). İş doyumunun bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere birçok faktörden etkilendiği düşünüldüğünde, araştırmadan elde edilen bu bulgu etkili diğer faktörlerin çokluğu ile açıklanabilir. Ayrıca, bu çalışmada hemşirelerin orta düzeyde korku yaşamalarına rağmen orta düzeyde de olsa işlerinden memnuniyet duydukları, korkuları ile iş doyumları arasında bir ilişki bulunmasa da Covid-19 nedeniyle zorluk yaşadığını ifade eden hemşirelerin iş doyum puanlarının anlamlı olmasa da daha düşük olduğu görülmüştür. Filipinler’de 261 hemşire ile yapılan bir çalışmada, Covid-19 korkusunun artmasıyla beraber iş doyumunun azaldığı bildirilmiştir

(Labrague ve De los Santos, 2021). Benzer şekilde, Elhanafy ve El Hessewi'nin (2021) 210 hemşire ile yaptığı çalışmada, Covid-19 korkusunun iş doyumunun azalmasına ve hemşirelerin örgütlerinden ve mesleklerinden ayrılma niyetlerinin artmasına neden olduğu saptanmıştır. Yapılan bir başka çalışmada ise Covid-19 korkusunun hem stres hem de hemşirelerin performansı üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu bildirilmiştir (Yousaf ve ark., 2021).

Hemşirelerde Covid-19 korkusunu, iş doyumunu ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma sonucunda;

- Hemşireler, Covid-19 nedeniyle yaşadıkları zorlukları en çok iş yükünün artması, personel yetersizliği, yetersiz ücret ve aileye zaman ayıramama olarak belirtmişlerdir.
- Hemşirelerin Covid-19 korkularının orta düzeyde olduğu görüldü.
- Kadın, Covid-19 ile ilgili eğitime katılan, Covid-19 döneminde psikolojik desteğe ihtiyaç duyan, Covid-19 nedeniyle zorluk yaşadığını ifade eden hemşirelerin Covid-19 korkusu düzeylerinin daha yüksek olduğu görüldü.
- Hemşirelerin genel olarak iş doyumlarının orta düzeyde olduğu görüldü.
- Çalıştığı birimi isteyerek seçen, çalıştığı birimi değiştirmeyi düşünmeyen, sürekli gündüz çalışan, çalışma koşullarını iyi olarak değerlendiren, hemşire olmaktan memnun olan, hemşirelikten ayrılmayı düşünmeyen hemşirelerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek, pandemi servisinde çalışan hemşirelerin ise iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu görüldü.
- Hemşirelerde Covid-19 korkusu ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmadı.

Bu sonuçlar doğrultusunda; çalışanların iş doyumlarını artırdığını ifade ettikleri faktörler de dikkate alınarak iş doyumlarını artırmaya yönelik girişimlerin planlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hemşirelerin çalışacağı birimi kendilerinin seçmesine öncelik verilmesi, Covid-19 gibi zorlu süreçlerde yaşanan zorluklar ve psikolojik destek ihtiyaçları dikkate alınarak tüm hemşirelerin desteklenmesi, araştırmanın daha büyük bir örneklem grubunda ve iş doyumu ile ilgili farklı değişkenler dikkate alınarak yapılması önerilmektedir.

8. KAYNAKLAR

Ahorsu DK, Lin CY, Imani V, Saffari M, Griffiths MD, Pakpour AH. The fear of COVID-19 scale: Development and initial validation. *Int J Ment Health Addict*. 2022;20(3):1537-1545.

Akinwale OE, George OJ. Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*. 2020;14(1):71-92.

Akşit Aşık N. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. 2010;467:31-51.

Alnazly E, Khraisat OM, Al-Bashaireh AM, Bryant CL. Anxiety, depression, stress, fear and social support during COVID-19 pandemic among Jordanian healthcare workers. *PLoS One*. 2021;16(3):1-22.

Alshmemri MS, Pushpamala R. Nurses experiences and challenges during COVID 19: mixed method approach. *Journal of Pharmaceutical Research International*. 2020;32(31):81-87.

Altuntaş S, Ünalı Baydın N, Kardaş A. GÜDÜLEME ve iş doyumı. İçinde: Tatar Baykal Ü, Ercan Türkmen E, eds. *Hemşirelikte Yönetim*. 1. Basım. İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık; 2022, s:429-455.

Ancheta GJ, Evangelista CB, Blanco J, Balading J, Alejandro A, Adiaton J, Jose J. Nurses' job burnout and job satisfaciton during the COVID-19 pandemic in the Philippines. *IJARIE*, 2021;7(3):2385-2397.

Arpacıoğlu MS, Baltacı Z, Ünübol B. COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Çukurova Medical Journal*. 2021;46(1):88-100.

Ataç M, Kaplan A. COVID-19 pandemi sürecinde hemşirelerin psikolojik etkilenmeleri ve ruh sağlıklarının korunması. *Journal of Education and Research in Nursing*. 2021;18(1):54-59.

Avcı A, Çavuşoğlu E, Moran M, Gün M. The relationship between compassion fatigue and job satisfaciton of nurses who give care to patients diagnosed with COVID-19. Eurasian Journal of Health Sciences. 2022;5(2)43-52.

Aygor H, Cayır A. Determining the predictive relationship between fear of Coronavirus and compliance with isolation precautions in nurses. International Journal of Health Services Research and Policy. 2021;6(2):200-211.

Aylaz R, Aydoğmuş N, Yayan EH. Hemşirelerin iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2017;6(1):12-17.

Aytekin A, Yılmaz Kurt F. Yenidoğan yoğun bakım kliniği'nde çalışan hemşirelerde iş doyumu ve etkileyen faktörler. İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hastanesi Dergisi. 2014;4(1):51-58.

Bayer N, Golbasi Z, Uzuntarla Y, Akarsu K. Job satisfaction, burnout and turnover intention of nurses working in hospital during the pandemic COVID-19 in Turkey. Journal of Clinical Medicine of Kazakhstan. 2021;18(6):69-75.

Bekaroğlu E, Yılmaz T. COVID-19 ve psikolojik etkileri: Klinik psikoloji perspektifinden bir derleme. Nesne Psikoloji Dergisi. 2020;8(18):573-584.

Çam O, Yıldırım S. Hemşirelerde iş doyumu ve etkileyen faktörler. Türkiye Klinikleri J Nurs Sci. 2010;2(1):64-70.

Çayır Yılmaz M, Uysal N. Klinisyen hemşirelerde COVID-19 korkusu ve mesleğe bağlılık düzeyinin belirlenmesi. Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi. 2021;4(3):316-325.

Çelik Y, Kılıç İ. Hemşirelerde iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. Kocatepe Tıp Dergisi. 2019;20(4):230-238.

Çetinkanat C. Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu. 1. Basım. Ankara: Anı Yayıncılık; 2000.

Çevik Aktura S, Özden G. Salgının psikolojik etkileri: COVID-19 hemşireleri. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2020;13(73):1146-1151.

De los Santos JAA, Labrague LJ. The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. *Traumatology*. 2021;27(1):52-59.

Durmuş M, Yıldız OF, Köse H. Factors affecting the Coronavirus fear levels of nurses. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*. 2021;4(2):189-196.

Duygulu S, Başaran Açıl S, Kuruca Özdemir E, Erdat Y. COVID-19 salgını: Yönetici hemşirelerin rol ve sorumlulukları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 2020;7(Özel Sayı):34-46.

Dymecka J, Machnik-Czerwik A, Filipkowski J. Fear of COVID-19, risk perception and stress level in Polish nurses during COVID-19 outbreak. *The Journal of Neurological and Neurosurgical Nursing*. 2021;10(1):3-9.

Elhanafy EY, El Hessewi GS. Effect of Fear of COVID-19 Pandemic on Work Satisfaction and Turnover Intentions of Nurses. *Egyptian Nursing Journal*, 2021;18(1):39-44.

Erdoğan H, Erdoğan M, Çolak T. Comparison of COVID-19 fear levels of nurses working in pandemic and other units. *Gevher Nesibe Journal of Medical & Health Sciences*. 2022;7(19):73-78.

Eroğlu K. Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2011;11(1):121-136.

Ersan A, Süslü M. COVID-19 korkusunun sağlık çalışanlarının iş performanslarına etkileri ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Akademik Hassasiyetler*. 2022;9(18):231-266.

Fındık M, Türe A. Job satisfaction in nursing. *International Social Sciences Studies Journal*. 2020;6(61):1781-1790.

Gimenez-Espert MC, Prado-Gascó V, Soto-Rubio A. Psychosocial risks, work engagement and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Front Public Health*. 2020;8:1-10.

Gönültaş T, Aytaç N, Akbaba M. Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesinde çalışan hemşirelerde iş doyumunun araştırılması. Sakarya Tıp Dergisi. 2018;8(1):30-40.

Gülner B. Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu. 1. Basım. İstanbul: LiteraTürk; 2007.

Günday Karabulut F, Taş A, Abacıgil F, Arslantaş H. Hemşirelerde iş doyum ve iş yaşamı kalitesini etkileyen faktörler: Kesitsel bir çalışma. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi. 2022;6(2):216-232.

Güngör S, Atik D, Akyol N. Hemşirelerde COVID-19 aşısının kabulü ve hastalığa yakalanma korkusu. Journal of Medical Sciences. 2022;3(1):59-71.

Hatip Ö, Harmancı Seren A. Bir üniversite hastanesinde hemşireler arasındaki iş birliğinin hemşirelerin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2021;1(3):181-194.

Hiçdurmaz D, Üzar Özçetin YS. COVID-19 pandemisinde ön safta çalışan hemşirelerin ruhsal sağlığının korunması ve ruhsal travmanın önlenmesi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi. 2020;7(Özel Sayı):1-7.

Işıklı AG, Şen H, Soydaş D. COVID-19 tanısı alan ve almayan hemşirelerin psikolojik dayanıklılık, mesleki doyum ve korku düzeylerinin değerlendirilmesi. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi. 2021;12(4):281-287.

Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi. 2011;4(1):12-18.

Kavuran E, Ay E, Ay E, Aksoy M. Hemşirelerin ekip çalışması ve iş doyumlarının belirlenmesi. Türk Fen ve Sağlık Dergisi. 2021;2(1):45-56.

Kellecioğlu B, Yavan Temizkan Ö. İşletmelerde İletişim Becerileri ve İş Doyumu. 1. Basım. Ankara: Ekin Basın Yayın Dağıtım; 2019.

Keser A, Kümbül Güler B. Çalışma Psikolojisi. 1. Basım. Kocaeli: Umuttepe Yayınları; 2016.

Keten Edis E. COVID-19 sürecinde yoğun bakım hemşirelerinin deneyimleri: Nitel bir çalışma. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2022;11(2):476-486.

Khattak SR, Saeed I, Rehman SU, Fayaz M. Impact of fear of COVID-19 pandemic on the mental health of nurses in Pakistan. *Journal of Loss and Trauma*. 2021;26(5):421-435.

Kıdak L, Aksaraylı M. Sağlık hizmetlerinde motivasyon faktörleri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2009;7(1):75-94.

Kılıç Ü, Gündük Ö, Gündük Ö, Göküz S. Examination of job satisfaction and anxiety levels of workers working at COVID-19 diagnostic centers during the pandemic. *Journal of Health Systems and Policies*. 2021;3(1):1-19.

Kiyat İ, Karaman S, İşcan Ataşen G, Elkan Kiyat Z. Yeni Koronavirüs (COVID-19) ile mücadelede hemşireler. *Türk Hemşireler Derneği Dergisi*. 2020;1(1):81-90.

Koç H, Topaloğlu M. İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi. 2. Basım. Ankara: Seçkin; 2012.

Koç M, Seyran F, Geniş B, Şirin B, Gürhan N. COVID-19'un nedenleri ve kontrolü ile ilişkili algıların sağlık çalışanlarındaki travma sonrası stres bozukluğu üzerine etkisi. 4. Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresi. Online. 13 Eylül 2020. s:81-99.

Kundak Z, Üzel Taş H, Keleş A, Eğicioğlu H. Bir üniversite hastanesinde hemşirelik mesleğinde iş tatmini ve motivasyon. *Kocatepe Tıp Dergisi*. 2015;16(1):1-10.

Kurnaz H, Kantek F. Çalışma ortamının hemşirelerin iş doyumu ve ayrılma niyetine etkisi. 1. Ulusal Hemşirelik Yönetim Kongresi Bildiri Kitabı. Online. 27-29 Mayıs 2021. s:86-87.

Kurtuluş E, Düşünceli B. Covid-19 fobisi (korkusu), Covid-19 farkındalığı ve genel aidiyetleri düzeyleri. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2021;7(13):451-485.

Labrague LJ, De los Santos JAA. Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*. 2021;29(3):395-403.

Lavoie-Tremblay M, G  linas C, Aub   T, Tchouaket E, Tremblay D, Gagnon MP, Côté J. Influence of caring for COVID-19 patients on nurse's Turnover, work satisfaction and quality of care. *Journal of Nursing Management*. 2022;30(1):33-43.

Li H, Liu SM, Yu XH, Tang SL, Tang CK. Coronavirus disease 2019 (COVID-19): Current status and future perspectives. *Int J Antimicrob Agents*. 2020;55(5):1-8.

Liu Y, Aungsuroch Y, Yunibhand J. Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *Int Nurs Rev*. 2016;63(1):84-91.

Luthans F. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. 12. Edition. McGraw-Hill/Irwin, Inc., 2011.

Memi   DoĒan M, D  zel B. Covid-19   zeline korku-kaygı düzeyleri. *Journal of Turkish Studies*. 2020;15(4):739-752.

Moussa ML, Moussa FL, Alharbi HA, Omer T, Khallaf SA, Al Harbi HS, Albarqi AA. Fear of nurses during COVID-19 pandemic in Saudi Arabia: A cross-sectional assessment. *Frontiers in Psychology*. 2021;12:1-6.

Muya M, Katsuyama K, Ozaki F, Aoyama H. Development of a scale measuring the job satisfaction of Japanese hospital nurses. *Japan Journal of Nursing Science*. 2014;11:160-170.

Oguz I, Ozdemir S. The relationship between the fear, the perceived risk of COVID-19 and compliance with standard precautions of nurses. *Gevher Nesibe Journal of Medical & Health Science*. 2021;6(15):122-135.

  zaydın   , Vural A, Balcı N, G  d  k   . COVID-19 salgını döneminde saĒlık çalışanlarının iş doyumunu. *Gümüşhane Üniversitesi SaĒlık Bilimleri Dergisi*. 2022;11(1):54-62.

  zcan I, Aba G, Ateş M. Hem  şirelerin   rg  tsel baĒlılık düzeyinin ve iş doyumunun beklenen personel devir hızı üzerine etkisi. In: Sarı S, Gencer AH, S  zen   , eds. *International Conference on Eurasian Economies*. Hungary: 29-31 August 2016. s:465-470.

Özdemir A, Kartal S, Kazdal H, Çakmak Hİ. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde Koronofobinin değerlendirilmesi. Phoenix Medical Journal. 2022;4(2):78-83.

Özpehlivan M. İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2018;2(2):43-70.

Özşaker E, Daştı D, Kurcan Ç, Özdemir N, Yavuz Van Giersbergen M. Cerrahi hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi. 2020;5(1):81-92.

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(1):17-25.

Öztürk H. Motivasyon ve iş doyum. İçinde: Uyer G, Kocaman G, eds. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı. 12. Basım. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları; 2016, s:373-431.

Öztürk Z, Çelik G, Örs E. Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyum ilişkisi: Bir kamu hastanesi örneği. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi. 2020;6(2):328-349.

Özvurmaz S, Öncü AZ. Vardiyalı ve nöbet sistemi şeklinde çalışma düzeninin hemşireler üzerine etkisi. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi. 2018;2(1):39-46.

Pala K. COVID-19'un epidemiyolojik özellikleri. İçinde: Heper C, ed. Bursa Tabip Odası Sürekli Tıp Eğitimi Pandemi Kitabı. Bursa: Bursa Tabip Odası Yayınları; 2020, s:13-27.

Sabuncuoğlu Z, Vergiliel Tüz M. Örgütsel Davranış. 6. Basım. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları; 2016.

Sağlık İ. COVID-19'un epidemiyolojik özellikleri. İçinde: Heper C, ed. Bursa Tabip Odası Sürekli Tıp Eğitimi Pandemi Kitabı. Bursa: Bursa Tabip Odası Yayınları; 2020, s:29-62.

Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction and intent to leave: Nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environ Sci Pollut Res Int*. 2021;28(7):8791-8801.

Saruhan ŞC, Yıldız ML. İnsan Kaynakları Yönetimi. 2. Basım. İstanbul: Beta; 2014.

Satici B, Gocet-Tekin E, Deniz ME, Satici SA. Adaptation of the fear of COVID-19 scale: Its association with psychological distress and life satisfaction in Turkey. *Int J Ment Health Addict*. 2021;19(6):1980-1988.

Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. *Appl Nurs Res*. 2021;59:1-6.

Schimmenti A, Billieux J, Starcevic V. The four horsemen of fear: An integrated model of understanding fear experiences during the COVID-19 pandemic. *Clinical Neuropsychiatry*. 2020;17(2):41-45.

Sengin KK. Work-related attributes of RN job satisfaction in acute care hospitals. *The Journal of Nursing Administration*. 2003;33(6):317-320.

Sevimli F, İşçan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 2005;5(1):55-64.

Sharif Nia H, Arslan G, Naghavi N, Sivarajan Froelicher E, Kaveh O, Pahlevan Sharif S, Rahmatpour P. A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment. *Journal of Clinical Nursing*. 2021;30(11-12):1684-1693.

Sığrı Ü, Gürbüz S. Örgütsel Davranış. 4. Basım. İstanbul: Beta; 2017.

Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla A, Galetti C, Ricciardi W, Damiani G. Leadership Styles and nurses' job satisfaction. results of a systematic review. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(4):1-15.

Şahin M. Korku, kaygı ve kaygı (anksiyete) bozuklukları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 2019;6(10):117-135.

Şenol Çelik S, Atlı Özbaş A, Çelik B, Karahan A, Bulut H, Koç G, Çevik Aydın F, Özdemir Özleyen Ç. COVID-19 pandemi süreci: Türk Hemşireler Derneği. Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi. 2020;17(3):279-283.

Yorgancıoğlu Tarcan G. Hemşirelerin bireysel özellikleri ile hastane bilgi sistemi kullanılabilirliğinin iş doyumuna etkisi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 2020;23(1):41-54.

Tambağ H, Can R, Kahraman Y, Şahpolat M. Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumuna etkisi. Bakırköy Tıp Dergisi. 2015;11(4):143-149.

Taşdan M, Tiryaki E. Özel ve devlet ilköğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. Eğitim ve Bilim. 2008;33(147):54-70.

Tilev S, Beydağ KD. Hemşirelerin iş doyum düzeyi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi. 2014;3(1):140-147.

Tutar H. Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından). 1. Basım. Ankara: Detay Yayıncılık; 2016.

Türe A, Akkoç İ. Hemşirelerde çalışma ortamında algılanan güvenin iş doyumuna etkisi. Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. 2020;5(2):139-155.

T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü. COVID-19 (SARS-CoV-2 Enfeksiyonu), Genel Bilgiler, Epidemiyoloji ve Tanı. Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması. Ankara: 7 Aralık 2020:2-28.

Ünver S, Yeniğün SC. COVID-19 fear level of surgical nurses working in pandemic and surgical units. Journal of PeriAnesthesia Nursing. 2021;36(6):711-716.

Vejdani M, Foji S, Jamili S, Salehabadi R, Adel A, Ebnehoseini Z, Aval SB, Anjidani AA, Ebrahimipour H. Challenges faced by nurses while caring for COVID-19 patients: A qualitative study. Journal of Education and Health Promotion. 2021;10:1-8.

WHO (World Health Organization). Novel Coronavirus (2019-nCov), Situation Report-1. 2020.

Yaşar ME, Yalman F, Çelik Ş. Pandemi sürecinde hemşirelerin COVID-19 korkusu, güven duygusu ve yardımlaşma durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2021;11(21):206-226.

Yazıcı Altuntaş S. İş doyumu ve işten ayrılma niyeti. İçinde: Tatar Baykal Ü, Ercan Türkmen E, eds. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. 1. Basım. İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık; 2014, s:639-652.

Yıldırım F. İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 2007;62(1):253-278.

Yıldız E, Seren İntepeler Ş. COVID-19 salgınında cerrahi hemşirelerinde ekip çalışması tutumunun iş doyumu ve ayrılma niyeti üzerine etkisi. 1. Ulusal Hemşirelik Yönetim Kongresi Bildiri Kitabı. Online. 21-23 Mayıs 2021. s:150-151.

Yiğit D, Açıkgöz A. COVID-19 pandemisinde hemşirelerin anksiyete ve ölüm kaygısı düzeyleri ve etkileyen faktörler. Journal of Education and Research in Nursing. 2021;18(1):85-92.

Yousaf Z, Nassani AA, Haffar M. Destructive role of COVID-19 fear on nurses performance: Mediating role of stress. Nursing Reports. 2021;11(4):955-964.

Türe Yılmaz A, Yıldırım A. Hemşire iş doyum ölçeği'nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2016;3(3):158-168.

Yüksel-Kaçan C, Örsal Ö, Köşgeroğlu N. Hemşirelerde iş doyumu düzeyinin incelenmesi. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi. 2016;18(2-3):1-12.

Yüncü V, Yılan Y. COVID-19 pandemisinin sağlık çalışanlarına etkilerinin incelenmesi: Bir durum analizi. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2020;(Ek Sayı):373-401.

Zakiah A, Iswati I, Rofi'ah IA, Cahyani ST. Work stress and job satisfaction of nurses during the COVID-19 pandemic. Advances in Health Sciences Research. 2022;49:130-136.

9. EKLER

Ek 1. Bilgi Formu

Ek 2. Kovid-19 Korkusu Ölçeği

Ek 3. Hemşire İş Doyum Ölçeği

Ek 4. Bilgilendirme Formu

Ek 5. Katılımcı Onam Formu

Ek 6. Ölçek İzinleri

Ek 7. Etik Kurul İzni

Ek 8. Sağlık Bakanlığı ve Kurum İzni

Ek 1. Bilgi Formu

Değerli Meslektaşımız,

Bu çalışma, hemşirelerde Covid-19 korkusunu, iş doyumunu ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla planlanmıştır. Araştırmadan doğru sonuçlar elde edilebilmesi için cevaplarınızın gerçek kişisel görüş ve düşüncelerinizi yansıtması önemlidir. Lütfen size en yakın olan seçeneği işaretleyerek eksiksiz bir şekilde cevaplayınız. Araştırmaya olan değerli katkılarınız için teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral
ÖZÇELİK
Danışman

Merve KORKMAZ
M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Yüksek Lisans Programı
Öğrencisi

1. Yaşınız.....

2. Cinsiyetiniz:

(1) Kadın (2) Erkek

3. Medeni Durumunuz

(1) Bekar (2) Evli

4. Öğrenim Düzeyiniz:

(1) Sağlık Meslek Lisesi (2) Ön Lisans (3) Lisans (4) Lisansüstü (Yüksek Lisans/Doktora)

5. Mesleki deneyim süreniz:.....

6. Kurumunuzdaki deneyim süreniz:.....

7. Bulunduğunuz birimdeki pozisyonunuz

(1) Hemşire (2) Yönetici Hemşire

8. Çalıştığınız birim:.....

9. Çalıştığınız birimi kendi isteğinizle mi seçtiniz?

- (1) Evet (2) Hayır

10. Birim değiştirmeyi düşünüyor musunuz?

- (1) Evet (2) Hayır

11. Çalışma şekliniz:

- (1) Sürekli gündüz (2) Vardiya usulü (3) Sürekli gece

12. Haftalık ortalama çalışma saatiniz?.....

13. Çalışma koşullarınızı nasıl değerlendirirsiniz?

- (1) İyi (2) Orta (3) Kötü

14. Hemşire olmaktan memnun musunuz?

- (1) Memnunum (2) Memnun değilim

15. Hemşirelikten ayrılmayı düşünüyor musunuz?

- (1) Evet (2) Hayır

16. Aldığınız ücretten memnun musunuz?

- (1) Evet (2) Hayır

17. Aşağıdaki faktörlerden hangisi/hangilerinin sizin iş doyumunuzu

arttırdığını düşünüyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz).

- (1) Ödüllendirme
(2) Kariyer fırsatları
(3) Sağlıklı çalışma ortamı
(4) Stres yönetimine yönelik eğitimler
(5) Psikolojik destek
(6) Yönetici desteği
(7) Uygun dinlenme saatleri
(8) Yeterli ücret
(9) Ekip üyeleri arasındaki iş birliği ve iletişim

(10) Kurum içi etkinlikler

(11) Performans değerlendirmeye ilişkin geri bildirim

(12) Diğer.....

18. Sizin ya da birlikte yaşadığınız aile üyelerinin kronik hastalık öyküsü var mı?

(1) Evet (2) Hayır

19. Covid-19 geçirdiniz mi?

(1)Evet (2)Hayır

20. Covid-19 tanılı hastaya bakım verdiniz mi?

(1) Evet (2) Hayır

21. Kurumunuzda Covid-19 hastalığı ile ilgili uygulanan prosedürler hakkında yeterli bilgiye sahip misiniz?

(1) Evet (2) Hayır

22. Kurumunuzda Covid-19 ile ilgili eğitimler veriliyor mu?

(1) Evet (2) Hayır

23. Cevabınız Evet ise Covid-19 ile ilgili eğitimlere katılıyor musunuz?

(1) Evet (2) Hayır

24. Covid-19 döneminde psikolojik desteğe ihtiyaç duydunuz mu?

(1) Evet (2) Hayır

25. Cevabınız Evet ise en çok kimden/kimlerden destek aldınız? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz).

(1) Yöneticimden

(2) Çalışma arkadaşımdan

(3) Sosyal çevremden

(4) Ailemden

(5) Psikolog/Psikiyatrist

(6) Diğer.....

(7) Destek almadım

26. Covid-19 nedeniyle zorluk/zorluklar yaşadınız mı?

(1) Evet

(2) Hayır

27. Cevabınız Evet ise yaşadığınız zorluk/zorluklar nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz).

(1) İş yükünün artması

(2) Personel yetersizliği

(3) Çalışma saatlerinin artması

(4) Yetersiz ücret

(5) Farklı bir birimde çalışmak zorunda kalma

(6) Dinlenme saatlerinin yetersiz olması

(7) Çalışma arkadaşları ile sorun yaşama

(8) Koruyucu ekipman yetersizliği

(9) Yöneticilerden yeterli destek görememe

(10) Aileye zaman ayıramama

(11) Sosyal çevreden dışlanma

(12) Kendini yalnız hissetme

(13) Sıkı biyogüvenlik önlemleri alma ihtiyacı

(14) Yöneticiler ile sorun yaşama

(15) Hekimler ile çatışma yaşama

(16) Diğer (.....)

28. 26. soruya cevabınız Evet ise pandemi döneminde zorluklarla baş etmek için ne/neler yapıyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz).

- (1) Yürüyüş yapma
- (2) Kitap okuma
- (3) Resim yapma
- (4) Müzik dinleme
- (5) Spor yapma
- (6) Nefes egzersizleri, Yoga v.s.
- (7) Arkadaşlarla vakit geçirme
- (8) Aile ile vakit geçirme
- (9) Diğer (.....)
- (10) Herhangi bir şey yapmıyorum

29. Covid-19 sebebiyle yaşadığınız korku/korkular nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz).

- (1) Hastalığa yakalanma korkusu
- (2) Ölümle uğraşma/ölme
- (3) Tedavi ile ilgili belirsizlik
- (4) Hastalığı aile/sosyal çevre/iş arkadaşlarına bulaştırma korkusu
- (5) Aile fertleri/sosyal çevre/iş arkadaşlarını hastalıktan dolayı kaybetme korkusu
- (6) Aileyi tekrar görememe korkusu
- (7) Diğer (.....)
- (8) Korku yaşamadım

Ek 2. Kovid-19 Korkusu Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı size en uygun gelen seçeneğe çarpı işareti (x) koyarak belirtiniz ve tüm maddeleri eksiksiz yanıtlayınız.

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Koronavirüsten çok korkuyorum.					
2. Koronavirüsü düşünmek beni rahatsız ediyor.					
3. Koronavirüsü düşündüğümde ellerim terliyor.					
4. Koronavirüse yakalanarak hayatımı kaybetmekten çok korkuyorum.					
5. Sosyal medyada Koronavirüs ile ilgili haberleri ve hikâyeleri izlediğimde kaygılanıyor ve endişeleniyorum.					
6. Koronavirüse yakalanmaktan duyduğum endişeden dolayı uykularım kaçıyor.					
7. Koronavirüse yakalandığımı düşündüğümde kalp atışım hızlanıyor.					

Ek 3. Hemşire İş Doyum Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı size en uygun gelen seçeneğe çarpı işareti (x) koyarak belirtiniz ve tüm maddeleri eksiksiz yanıtlayınız.

HEMŞİRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Şu anki işimle gurur duyuyorum.					
2	Hemşirelik bakımı vermek, yapmak istediğim iştir.					
3	İşimin motive edici olduğunu düşünüyorum.					
4	Bu hastanede çalışmak, kendimi geliştirmeme yardımcı oluyor.					
5	İşimi ilginç buluyorum.					
6	İşimin anlamsız olduğunu düşünüyorum.					
7	Hastaların iyileşmesine yardımcı olmak, beni hemşire olarak çalışmaya motive ediyor.					
8	İşyerimde iyi örnek alınacak hemşireler var.					
9	İşyerimde yönetici hemşire, takdir etmek ve teşekkür etmek için sık sık hemşirelerle konuşur.					
10	İşyerimde bir sorun olduğu zaman, yönetici hemşire, bu sorunla uygun bir şekilde ilgilenir.					
11	Yönetici hemşire, tavsiyelerde bulunarak ilerlememe ve gelişimime yardımcı olur.					
12	Yönetici hemşireye açık yüreklilikle danışabilirim.					
13	İşyerimde yönetici hemşire, hemşirelere, çalışma politikaları ve hedefleri konusunda ayrıntılı açıklamalar yapar.					
14	Yönetici hemşire, beni adil bir şekilde değerlendirir.					
15	Hemşirelik bakımı verirken her zaman, bu bakımı geliştirmenin yollarını düşünürüm.					
16	Toplantılarda fikirlerimi ifade edebilirim.					
17	Önerilerim, işyerinde dikkate alınır.					

18	İşyerinde rolümü yerine getiririm.					
19	Hasta bakımı konusunda, diğer profesyonellere danışabilirim.					
20	Hekimlere, fikirlerimi belirtemem.					
21	İş arkadaşlarımın bazen övgü ve takdirlerini alırım					
22	Hastalar ve ailelerinin bana güvendiğini hissedirim.					
23	Hastanemiz, bireysel koşullarımızı dikkate alarak esnek bir şekilde çalışmamıza olanak sağlar.					
24	İş hayatımla özel hayatımı dengeleyebilirim.					
25	Çalıştığım hastanede yeterli sayıda personel görevlendirilir.					
26	Yaptığım işin karşılığında yeterli maaş alırım.					
27	İşyerimde izin konusundaki taleplerimiz kabul edilir					