T.C.
HALİÇ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

COVID-19 DÖNEMİNDE AMELİYATHANEDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN İŞ DOYUMLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Canan PERİM

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nevin KANAN

İSTANBUL
Nisan, 2023

T.C.
HALİÇ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

COVID-19 DÖNEMİNDE AMELİYATHANEDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN İŞ DOYUMLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Canan PERİM

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nevin KANAN

İSTANBUL
Nisan, 2023

M6- Yüksek Lisans Tez Onay Sayfası

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Canan Perim tarafından hazırlanan ***"COVID-19 Döneminde Ameliyathanede Çalışan Hemşirelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler "*** konulu çalışması jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 10/04 /2023

Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu: İmzası

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Nevin Kanan (Danışman)
Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Sibel Erkal İlhan
Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Ezgi Seyhan Ak
İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Bu tez yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Zafer Utlu
Enstitü Müdürü

CamScanner ile tarandı

COVID-19 DÖNEMİNDE AMELİYATHANEDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN İŞ DOYUMLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

ORIGINALITY REPORT

18%	16%	7%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	acikbilim.yok.gov.tr Internet Source	4%
2	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	3%
3	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Student Paper	2%
4	www.isarder.org Internet Source	1%
5	dergipark.org.tr Internet Source	1%
6	dspace.trakya.edu.tr Internet Source	1%
7	ÜREK, Duygu and UĞURLUOĞLU, Özgür. "Sağlık Çalışanlarının Lider-Üye Etkileşim Düzeylerinin Çeşitli Özellikler Açısından Değerlendirilmesi", Hacettepe Üniversitesi, 2015. Publication	1%

10/ 04/ 2023

TEZ ETİK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "COVID-19 Döneminde Ameliyathanede Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Faktörler" başlıklı bu çalışmayı başından sonuna kadar danışmanım Prof. Dr. Nevin, Kanan'ın sorumluluğunda tamamladığımı, verileri kendim topladığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

Canan PERİM

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimimin başından sonuna kadar her daim yoluma ışık tutan, bilgisi, tecrübesi ile görüş ve fikirlerini bana ileten, her soruma sabır ve hoş görüsü ile cevap verip yanımda olduğunu hissettiren çok kıymetli hocam Sayın Prof. Dr. Nevin Kanan'a teşekkür ederim.

Üzerimde emeği geçen T.C. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Öğretim Üye ve Elemanlarına teşekkür ederim.

Araştırmamın gerçekleşmesini sağlayan İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi kurum yöneticilerine teşekkür ederim.

Araştırmam boyunca birlikte çalıştığım ve araştırmaya gönüllü olarak katılan tüm ameliyathane hemşirelerine, benden desteğini esirgemeyen güzel kalpli arkadaşlarıma, varlığına şükrettiğim ve beni her daim yüreklendiren canım anneme teşekkür ederim.

Son olarak, gönülden isteyip emek verince neler olabileceğini gören ve her zaman bunun farkında olan kendime teşekkür ederim.

Nisan, 2023 Canan PERİM

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ ETİK BEYANI ..... **i**
ÖNSÖZ ..... **ii**
İÇİNDEKİLER ..... **iii**
KISALTMALAR ..... **v**
TABLO LİSTESİ ..... **vi**
ÖZET ..... **vii**
ABSTRACT ..... **viii**
1. GİRİŞ **1**
2. GENEL BİLGİLER **4**
2.1. COVID-19 4
2.1.1. COVID-19 Pandemisi ve Etkileri 4
2.1.2. COVID-19 Pandemisi Psikolojik Etkileri 5
2.1.3. COVID-19 Pandemisi Sosyo-Ekonomik Etkileri 5
2.1.4. COVID-19 Pandemisi ve Sağlık Çalışanları 6
2.2. Ameliyathane 7
2.2.1. Ameliyathane Genel Özellikleri 8
2.2.2. Ameliyathane Hemşireliği 8
2.2.2.1. Ameliyathane Hemşireliği Görev Yetki ve Sorumlulukları 9
2.3. İş Doyumu 11
2.3.1. İş Doyumunun Önemi 11
2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler 12
2.3.2.1. Kişisel Faktörler 12
2.3.2.2. Örgütsel Faktörler 13
2.3.3. Hastanelerde İş Doyumu 13
2.3.4. Hemşirelerde İş Doyumu 14
3. GEREÇ VE YÖNTEM **15**
3.1. Çalışmanın Amacı ve Tipi 15

3.2. Çalışmanın Yeri ve Zamanı 15
3.3. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi 15
3.4. Veri Toplama Araçları 16
3.5. Veri Toplama Yöntemi 17
3.6. Verilerin Değerlendirmesi 18
3.7. Belirlenen Çalışma Süresi 18
3.8. Araştırmanın Etik Yönü 18
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları 19
3.10. Tez Çalışmasının Mali Desteği 19
4. BULGULAR 20
5. TARTIŞMA 32
5.1. Hemşirelerin İş Doyumu Verilerinin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Tartışılması 32
5.2. Minnesota Ölçeğinin Puan Ortalamasına Göre Tartışılması 33
6. SONUÇLAR 37
7. ÖNERİLER 39
KAYNAKLAR 40
EKLER 46
ÖZGEÇMİŞ 57

KISALTMALAR

DSÖ **:** Dünya Sağlık Örgütü

ABD **:** Amerika Birleşik Devletleri

ANA **:** Amerikan Hemşireler Derneği
(American Nurses Association)

SARS **:** Ağır Akut Solunum Yolu Yetersizliği Sendromu
(Severe Acute Respiratory Syndrome)

MERS **:** Orta Doğu Solunum Sendromu
(Middle East Respiratory Syndrome)

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 4.1. Demografik Özellikler (n=100). 20
Tablo 4.2. Katılımcıların Mesleki Özellikleri. 21
Tablo 4.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanları ile Ölçeğin Cronbach Alfa Güvenirlik Düzeyi. 23
Tablo 4.4. Sürekli Değişkenler Arasındaki İlişki Düzeyi..... 24
Tablo 4.5. Demografik Özelliklerine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları 25
Tablo 4.6. Çalışma Koşullarına Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları..... 26
Tablo 4.7. Genel İş Doyumu ile İlişkili Faktörler (Çok Değişkenli Regresyon Analiz Sonuçları) 29

ÖZET

COVID-19 DÖNEMİNDE AMELİYATHANEDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN İŞ DOYUMLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Salgın dönemlerinde hasta ile yakın temas halinde olan ameliyathane hemşirelerinde, oluşabilecek korku, endişe ve bunlara bağlı iş doyumunda azalma etkenlerine yönelik önlem almak gerekmektedir. Hemşirelerin iyilik hali ve duygusal dayanıklılığı, COVID-19 pandemisi boyunca temel sağlık hizmetlerinin devamlılığı, eş zamanlı olarak hemşirelerin uygulamaları ve mesleğe bağlılıkları için zorunludur. Hemşirelerin mesleklerine olan bağlılıkları iş doyumlarına, kendilerini yeterli hissetmelerine, iş devamlılığına, hastanın güvenliğini sağlamaya ve vermiş oldukları bakımların kalitesine direk etki etmektedir. Mevcut araştırma, COVID-19 döneminde ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacı ile tanımlayıcı olarak yapıldı. Bu amaç doğrultusunda, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi ameliyathanede hemşire olarak çalışan 100 bireye ulaşılmıştır. Verilerin toplanmasında; hemşirelere ait tanıtıcı bilgilerini elde etmek amacıyla 20 sorudan oluşan "Kişisel Bilgi Formu" ve hemşirelerin iş doyumlarının incelenmesi amacıyla 20 sorudan oluşan "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanıldı. Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) sürüm 25.0 (IBM Corp., Armonk, NY, USA) programı kullanıldı. Araştırmaya katılan hemşirelerin, %80'i 30-39 yaş aralığında, %71'i kadın, %65'i evli, %49'u çocuk sahibi ve %74'ü lisans mezunudur. Çalışma sonuçlarına göre; hemşirelerin iş doyumunun, %20'sinin düşük, %58'inin orta ve %22'sinin yüksek düzeyde olduğu belirlendi. Yaş arttıkça iş doyumunun yükseldiği, ameliyata girilen vaka sayısı arttıkça iş doyumunun azaldığı ve ameliyathane ortamını olumsuz olarak değerlendiren hemşirelere kıyasla, ameliyathane ortamını olumlu olarak değerlendirenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu saptandı. COVID-19 virüsüne yakalanan hemşirelerin, virüse yakalanmayanlara göre iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı. Araştırma bulguları alan yazın bağlamında ele alınarak tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Ameliyathane hemşireliği, COVID-19, İş Doyumu.*

ABSTRACT

FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF OPERATING ROOM NURSES DURING THE COVID-19 PERIOD

It is necessary to take precautions for operating room nurses, who are in close contact with the patient during epidemic periods to prevent fear, anxiety and related factors that may reduce job satisfaction. Nurses' well-being and emotional resilience are imperative for the continuation of primary health care, concurrently, nurses' practice and professional commitment throughout the COVID-19 pandemic. The commitment of nurses to their profession directly affects their job satisfaction, their feeling of self-sufficiency, labor continuity, ensuring the safety of the patient and the quality of the care they provide. The present study was conducted as a descriptive study to determine the factors affecting the job satisfaction of nurses working in the operating room during the COVID-19 period. Operating room nurses working in Istanbul University, Istanbul Medical Faculty Hospital were included. We used "Personal Information Form" consisting of 20 questions to obtain the introductory information and the "Minnesota Job Satisfaction Scale" consisting of 20 questions to examine the job satisfaction of all participating nurses. Statistical analyses were performed with SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 25.0 (IBM Corp., Armonk, NY, USA). Out of all participating nurses 80% are aged between 30-39 years, 71% are women, 65% are married, 49% have children and 74% are undergraduates. The results demonstrated that job satisfaction of nurses was low in 20%, medium in 58% and high in 22%. Meanwhile, results demonstrated that job satisfaction was increasing with increasing age of the participant and was decreasing as the number of cases undergoing surgery increased. Nurses who evaluated the operating room environment positively had higher job satisfaction compared to ones who evaluated it negatively. The study revealed that the job satisfaction of the nurses who were infected with the COVID-19 virus was statistically significantly higher than those who did not get the virus. The research findings were discussed in the context of the literature and suggestions were made.

Keywords: *COVID-19, Job satisfaction, Operating room nursing*

1. GİRİŞ

İlk kez iş doyumu kavramının 1920'lerde bilim insanlarınca temelleri atılmış olup, 1930'lara gelindiğinde kişilerin iş hayatlarında ki hissettikleri mutluluk duygusunun, kişilerde ki üretkenlik ve verimliliği etkilediği bunun sonucunda bu kişilerde başarı oranlarının arttığının gözlemlenmesi ile daha fazla önem kazanmıştır (Tekin Kaya ve Bilgin, 2015).

Tambağ ve ark. (2015) yaptıkları çalışmada; bireylerin meslekleri ve mesleklerini uyguladıkları çalışma ortamlarında ki çevreyi değerlendirmesi sonucunda oluşan, duyarlı bir yansıma olarak adlandırılan iş doyumu, temel ihtiyaçlar olan fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimleri, karşılama düzeyi olarak ifade etmişlerdir.

Yapılan bir çalışmada, iş yaşamının başarılı olması standartlarının yükselmesi, koşulların ve çevrenin düzenlenmesi, mesleği uygulayan kişilerin iş yaşamında oluşabilecek sorunların en düşük seviyeye indirilmesi, duygusal, maddi ve sosyal gereksinimlerinin karşılanması, iş doyumunun sağlanması ile olabileceği ifade edilmiştir (Erşan ve ark., 2013).

Sağlığa ilişkin hizmetler, toplumsal varlık için vazgeçilmez en temel gereksinimlerdir. Bu gereksinimleri karşılayabilecek en zorlu çalışma alanlarından birisi ameliyathanelerdir. Ameliyathaneler fiziksel, kimyasal, biyolojik risk faktörlerini içinde bulundurmakta olup; deneyimin, bilginin, iletişimin, zamansal yönetimin başarılı olması gibi profesyonel beceri isteyen bölümlerdir (Akalın ve Modanlıoğlu, 2020).

Arslanoğu ve Köser (2020) yaptıkları çalışmada; ameliyathanelerin, teknolojik olarak yüksek cihazların ve aletlerin kullanılarak, güncel olan bilgiler ile ameliyat tekniklerinin kullanıldığı, ekipçe çalışılarak doğru kararların hızla alınıp uygulanmasını gerektiren alanlar olduğundan bahsetmişler ve ameliyathanelerin, farklı çalışma alanları olup, ameliyathane hemşireliğininde diğer hemşirelik dallarından ayrı olduğundan söz etmişlerdir.

Öncelikli sorumluluğu hasta olan ameliyathane hemşiresi, tüm cerrahi işlemler süresinde hastalara verilen bakımın durumundan ve kalitesinden sorumludur. Ameliyathane hemşireleri, hastanın güvenliğini ön planda tutup cerrahi işlem

süresince hastaya refakat etmelidir. Hastanın güvenlik ve iyilik halleri, ameliyathaneye giriş anından itibaren başlayıp, ameliyathaneden ayrılışına ve servis yatağına geçişine kadar ameliyathane hemşiresinin sorumluluğundadır (Kanan, 2011).

Sağlık alanında çalışan kişilerin etkin ve refahı yüksek bir hizmet sunabilmeleri, yaptıkları işten tatminkar olması ile mümkün olabilmektedir. İş doyumu; alınan maddi ölçek, çalışılan birimin şartları, yönetimsel durum ve yapılan işin niteliği , kariyer olanakları, iş yerindeki arkadaşlıklar, iş güvenceleri, cinsiyet, yaş faktörü, alınan eğitim seviyesi ve medeni durum gibi değişkenlere göre değişebilmektedir (Tekir ve ark.,2016).

Literatürde, günümüz de tüm meslekler için geçerli olan fakat toplumun sağlığının sürdürülmesinden sorumlu olan sağlık çalışanları arasında, çalışma koşullarının temposu yüksek ve zorlayıcı olan cerrahi hemşirelerinde iş doyumunun daha da önemli olduğu bildirilmiş, iş doyumu yüksek, tatminkar olan cerrahi hemşirelerinin, çalışma isteğinin artacağının ve sunduğu bakımın kalitesinin de daha yüksek olacağından bahsedilmiştir (Özşaker ve ark., 2020).

Dünyayı ve yaşadığımız coğrafyayı da oldukça etkileyen COVID-19 pandemisi, tüm cerrahi girişimleri kötü yönde sekteye uğratmış, yapılacağı tasarlanmış planlı ameliyatları neredeyse durdurmuştur. Fakat hayati tehlike oluşturacak durumlar olan kanser hastalıkları ve acil travma gibi olgularda cerrahi girişimlerin sonraya ertelenmesi mümkün olamadığı için salgına yönelik önlemlerin alınması hasta ve çalışan güvenliği için gerekli olmuştur (Gür ve ark., 2021).

Olağanüstü bir durum olan COVID-19 pandemi süreci pek çok bireyde korku uyandırmaktadır. Hasta ile yakın temas halinde olan ameliyathane hemşirelerinde yaşanılan korku için psikolojik olarak gelişebilecek sorunlara yönelik önlem almak gerekmektedir. Hemşirelerin iyilik hali ve duygusal tepkileri, COVID-19 pandemisi boyunca temel sağlık hizmetlerinin devamlılığı ve eş zamanlı olarak hemşirelerin uygulamaları ve mesleğe bağlılıkları için zorunludur. Hemşirelerin mesleklerine olan bağlılıkları iş doyumlarına, kendilerini yeterli hissetmelerine, iş devamlılığına, hastanın güvenliğini sağlamaya ve vermiş oldukları bakımların kalitesine direk etki etmektedir (Çayır Yılmaz ve Uysal, 2021).

Bu araştırmadan elde edilen sonuçların; cerrahi hemşirelerinin sorun yaşadıkları durumları belirleme girişimlerinin planlanması konusunda yol göstereci olacağı düşünülmektedir.

COVID-19 döneminde ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlayan bu araştırma uygulandı ve gerçekleştirildi.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. COVID-19

2019 yılı Aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde, bir virüsün sebep olduğu varsayılan, alışılagelmişin dışında belirtiler oluşturan ve insanlar arasında hızlı bulaşma yoluna sahip vakalar tespit edilmiş ve raporlanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ); tespit edilmiş bu vakaların tıpkı SARS ve MERS gibi koronovirüs ailesinden olan, yeni bir virüsün yol açtığı hastalık olduğunu duyurmuştur. COVID-19 olarak isim koyulmuş olan bu hastalık çok kısa bir süre içerisinde tüm dünyaya yayılmıştır. Bunun üzerine DSÖ tarafından Mart ayı 2020 yılında pandemi olarak ilan edilmiştir (Güler ve Günaylı, 2021).

COVID-19'un kaynağı net olarak belli olmamak ile birlikte Çin'in Wuhan kentinde ki deniz ürünleri pazarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. COVID-19 hastalığı öksürük, hapşırma ve nefes yoluyla ortaya çıkan damlacıklar ve hasta bireylerin temas ettiği yüzeylerden bulaş olmaktadır (Karataş, 2020). COVID-19' un belirlenen en net belirtileri ateş yükselmesi, kuru öksürük, halsizlik ve yorgunluktur. Belirtiler, genel olarak beşinci günde gözlenmekte olup ancak çeşitli vakalarda ikinci günden on dördüncü güne kadar farklılıklar gösterdiği bildirilmiştir. Nadir olmak ile birlikte baş ve vücut ağrısı, burun da tıkanıklık, tat ve koku almada his kaybı, vücutta renk değişikliği gözlenmektedir (Budak ve Korkmaz, 2020).

2.1.1. COVID-19 Pandemisi ve Etkileri

Tüm insanlığın alışkanlıklarını bir anda değiştirmeye mecbur bırakan bu pandemi süreci, sağlık sisteminden eğitime, uluslararası ilişkilerden tüm ticari işlemlere, beslenme alışkanlıklarından ürün tedarik etmeye, siyasal ve politika gelişmelerinden kamusal yönetime kadar birçok alanda değişikliğe neden olmuştur. Salgın durumundan dolayı tüm okullar kapanmış evde online olarak eğitimler başlamış, spor aktiviteler iptal olmuş, kültürel faaliyetler durdurulmuş, restoranlar kapatılmış ve neredeyse hayat durma noktasına gelmiştir. Uluslararası uçuşların durması sebebi ile ticaret sekteye uğramış ve toplantılar yapılamamıştır. Besin ihtiyacı için gıda tedarikinde ciddi sorunlar yaşanmış olup gıda arzı bazı ülkelerde

karşılanamamıştır. Bunun sonucunda ciddi izdihamlar ortaya çıkmıştır. Dezenfektan ürünlerinde, özellikle maske ve dezenfektan spreylerine ulaşım sorun haline gelmiştir (Karagöz, 2020).

2.1.2.COVID-19 Pandemisi Psikolojik Etkileri

Küresel olarak sağlığı tehdit eden COVID-19 salgını, her ülkede günlük yaşamın içinde olan kurumlarda yeniden yapılanmaya neden olmuştur. Yaşamın devamlılığında akışın bozulmasına ilişkin yapılanmalar kişilerin davranışlarını etkileyerek kaygı hissetmelerine sebep olmuş, depresyonda artış gözlenmiştir. Tüm bunlar göz önüne alındığında psikolojiye yönelik programlarla müdahale gereksinimi doğmuştur (Akoğlu ve Karaarslan, 2020).

Baalbaki ve ark. (2021) yaptıkları çalışmada, COVID-19'un zihinsel olarak olumsuz etki oluşturduğundan; koronovirüsün yayılmasının huzursuzluk, anksiyetede artış, uyku düzeninde bozukluklar, iştah problemleri, şiddete meyil, boşanma ve intihar girişimlerinde artış olduğundan bahsetmişlerdir.

Tüm dünyada salgının devam etmesi, psikolojik olarak umutsuzluğa neden olmuştur. Birçok çalışmada fobilerin, anksiyete bozukluklarının, umutsuzluk ile intihar girişimlerinin olduğu gözlenmiş ve belirtilmiştir. COVID-19'un psikolojik olarak etkisinde kaygısal ve dengesel olarak sıkıntıların çıkması ve özellikle de sağlık çalışanlarında travma sonrası stres bozukluklarına neden olduğu gözlenmiştir (Hızlı Sayar ve ark., 2020).

2.1.3. COVID-19 Pandemisi Sosyo-Ekonomik Etkileri

Sosyalleşme ve buna bağlı olgular bireyler arasındaki etkileşimler sonucunda ortaya çıkar. Bu nedenle sosyolojik bakış, tüm sosyal yaşam ile ilgilenir. COVID-19 salgını için yeni dünya düzenine başlamanın zorluğu söylenebilinir. Halk sağlığı tehlikesi var olduğu için insanlar tehdit altındadır. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) dahil modern sayılan ülkelerde ani salgınlar ile baş etmede eksik kalmışlardır. Ülkeler arası insan trafiği salgının daha hızlı yayılmasına sebep olmuştur. Bu nedenle yaşanabilecek en ciddi sıkıntı ekonomik zorluklar olarak görülmüştür. COVID-19 salgınından sonra sağlık başta olmak üzere, en çok etkilenen eğitim ve ekonomi sektörlerinde de devletin daha güçlü olması gerekliliği doğmuştur (Afacan ve Avcı, 2020).

Bulut ve Aslan (2021) yaptıkları çalışmada; COVID-19 pandemisinin toplumsal olarak etkilerini azaltmaya ve mücadeleye yönelik oluşturulan aşılama işlemlerinin, nasıl bir etkisel dönüş olduğunu ve sürecin yönetimine baktıklarında, çok fazla kişinin aşılanmış olduğunu ve bu aşılama faaliyetlerinin bireylerin salgın sürecinde hissettikleri stresi, kaygı ve korkuyu, panik durumunun azalmasında ciddi bir yere sahip olduğunu belirtmişlerdir. Aşılamaların yine de belirsizlikleri tam anlamıyla çözdüğü söylenememektedir. Korunma oranı, yan etki durumu ve aşılama politikaları kişilerde tedirginlik yaratmıştır. Bu nedenlerden dolayı tam anlamı ile çözüm üretebilecek uygulamalara gerek duyulmuştur.

COVID-19 salgını, toplumsal olarak, yaşamın içinde görülmesinden bu zamana kadar değişikliğe neden olduğu olaylardan dolayı, yeni düzen oluşumu olarak görülmüştür. Virüsü alma, karantina süreçleri ve pandemi ile birlikte oluşan etkiler yeni sosyal oluşumun öncüleri olmuştur (Arıkan ve Aytekin, 2022).

2.1.4. COVID-19 Pandemisi ve Sağlık Çalışanları

Bilinmeyen ve şüphe oluşturan, belirsizliklere yol açan durumlardan korkmak insanoğlunun doğası gereğidir. COVID-19 salgını istenmeyen bir durum olup bu yönde rutin geliştirmeye mecbur bırakmıştır. Çoğu kişinin yaşamsal faaliyetleri düşerek azalmaya giderken sağlık çalışanlarının üzerindeki iş yükü artmış olup mesleki riskleri de çoğalmıştır. Bu salgının bulaşıcılığı hem de ölüm riski çok yüksektir. Bu hastalığa maruz kalan kişilerin tedavi ve bakımlarını yapmak sağlık çalışanları için çok travmatize olabilmektedir. Hasta kişiler karantina altında olduklarından dolayı, sevdiklerinden ve yakınlarından uzakta kalmakta durumu ağır olanlar da son nefeslerini yalnız olarak vermektedirler. Yaşama veda ederken gördükleri son kişiler sağlık çalışanlarıdır. Bu durum hasta ve ailesi için zor olmak ile birlikte sağlık çalışanı için de ağır ve üzücü bir durumdur. Sağlık çalışanları COVID-19 salgını döneminde üst üste bu duruma maruz kalmış olduklarından, kendilerini başarısız ve yetersiz hissetmişlerdir. Bu durum salgın ile daha da zorlaşan çalışma koşullarını zorlaştırmıştır (Aydoğdu, 2022).

COVID-19 küresel salgını, hızlı bir şekilde yayılıma devam ederken, yöneticiler, sağlık çalışanları ve araştırmacılar uygun bakımın verilmesi, tedavinin yapılması ve yayılmanın önüne geçebilmek için prosedürler belirlemeye

çalışmışlardır. Hastaneler de yoğun bakımlar başta olmak üzere, sonrasında ameliyathaneler düşünülmesi gereken en önemli alanlardır (Çelik ve ark., 2020).

Yapılan bir çalışmada; COVID-19 pandemisiyle beraber tüm cerrahi branşların çalışma alanlarını güncelleyerek yeniden planlamak durumunda kaldığından bahsedilmiştir. Pandemi sürecinde oluşabilecek enfeksiyona yönelik kontrol ve ameliyathane işleyiş yönetiminin sağlanması zorunluluk olmuştur. COVID-19 sadece enfeksiyon açısından değerlendirilmekten çıkmış toplum sağlığı için de ciddi bir sorun haline gelmiştir. Ameliyathane hemşireleri; ameliyathanede yeniden yapılanma ile, ameliyat alanını, iletişim durumunu, hastane içi triyajı gözden geçirip ve multidisipliner yaklaşımda bulunarak pandemi sürecini yürütmektedirler (Arslankılıç ve Göl, 2020).

Hemşireler, bakım verdikleri hastalarına karşı sorumludurlar. Verdikleri bakım sırasında hastalarını hem fizyolojik hem psikolojik hem de toplumsal bir varlık olarak göz önüne alıp uyguladıkları bakımı birçok alanda sunarlar (Durmaz ve Sabuncu, 2019).

Tüm sağlık hizmeti verilen alanlarda olduğu gibi ameliyata alınması planlanan hastaların tüm süreçlerin de ameliyathane hemşireleri hastaların bakımlarını üstlenerek ihtiyaçlarını belirler ve giderir. Bu süreçte hemşire hem kendi kişilik özelliklerinin hem de hastanın kişilik özelliklerinin etkisinde kalır (Durmaz ve Sabuncu, 2019).

COVID-19 pandemisi ile mücadele için sağlık görevlilerinden hemşireler en ön sıralarda yer almıştır. Hemşireler bu mücadelede, virüs bulaşmış kişileri belirlemek, halkı bilinçlendirmek ve korumak, hastalığın yayılmasını yavaşlatmak ve önlemek, tüm bunlar için önleyici tedbirler almak ve hasta bireylerin bakım ve tedavisini yapmak ile görevlendirilmişlerdir (Alptekin et al., 2023).

2.2. Ameliyathane

Ameliyathaneler, tıbbi tanı almış hasta bireylere cerrahi uygulamaların yapıldığı, hızlı ve etkin karar verilerek doğru tedavilerin yapıldığı, teknolojinin üst düzey kullanıldığı, ekip çalışmasına önem verilen çalışma ortamlarıdır. Ameliyathaneler yaralanmalar ve enfeksiyonlar açısından da tehlikeli alanlardır (Yeşilyaprak ve Özşaker, 2018).

Ameliyathaneler, yüksek radyasyonun bulunduğu anestezi gazlarının çalışan kişileri de etkilediği, iş yükünün fazla ve olağanüstü durumların yaşanabileceği alanlardır (Uğurlu et al., 2015)

2.2.1. Ameliyathane Genel Özellikleri

Ameliyathaneler, hastane içinde ayrılmış alanda bulunan, cerrahi girişimlerin uygulandığı steril ve aseptik kuralların olduğu ünitelerdir. Yüzey alanı büyük ve kolay temizlik yapılabilen, cerrahi tepe lambaları ile iyi aydınlatılmış alanlar olup içerisinde anestezi cihazları, ameliyat masaları ve monitörler bulunur. Ameliyathanelerde pencere bulunmaz ve ısı-nem ayarı sürekli kontrol edilir. Havalandırma için özel klima santralleri bulunur. Hava filtrelenerek ve uygun basınç ayarı ile içeriye verilir. Elektrik sistemlerinde sıkıntı olduğunda jenaratör devreye girer ve kesinti olması engellenir. Duvarlarında oksijen, temiz hava ve anestezi gazlarının mevcut olduğu ekipmanlar bulunur (Aydın, 2020).

Ameliyata girecek sağlık çalışanının performansı tüm organizasyonun akıllı bir şekilde disipline edilmesi ile ilgilidir. Oluşabilecek sıkıntılar hayati tehlikeye sebep olabilir. Ameliyathanede verimliliğin artış göstermesi için, ameliyathane yönetiminin diğer hastane birimlerinden farklı ve özel olması gerekmektedir (Aydın, 2020).

Cerrahi ortamın yönetsel etkinliğine baktığımızda, cerrahi tedaviyi güvenli olarak devam ettirecek bir sistemden meydana geldiği görülür. Ameliyatların teknolojik olarak en iyi hali ile yapılabilmesi için ameliyathanelerin fiziki ve teknik durumu, donanımları, sterilizasyon ünitesi ve çalışan sayısı ile tam ve yeterli düzeyde olması bir gerekir (Konyalılar, 2020).

2.2.2. Ameliyathane Hemşireliği

Florence Nightingale'in temiz alan üzerine yaptığı çalışmalar, asepsi kurallarına verdiği önem enfeksiyon kontrolü açısından önemli bir yer edinmiş olup cerrahi hemşireliğinin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Aygin ve Gül, 2021).

1860 yılında İngilterede St. Thomas Hemşirelik Okulu'nun açılması ile mesleğe verilen önem anlaşılmış ve devamında birçok hemşirelik okulu açılmıştır (Dereli ve Bayık Temel, 2021). 1875'li yıllardan sonra hemşirelik dersleri arasına kanama durdurma, pansuman yapma ve cerrahi alet bilgisi konuları eklenmiştir. 1880'li yıllardan sonra ameliyathanelerde hemşireler çalışmaya başlamıştır. Ameliyathane hemşireliği uzmanlık alanlarına dönüşmüş ve cerrahlar ile beraber

çalışmışlardır. 1890'lı yıllarda cerraha yardım etme üzerine, sargı bezi verme gibi işlemler cerrahi hemşiresine verilmiş olup, 1916 yılında ise Smith'in ameliyat sırasında ilk kez maske ve kep giydiği bildirilmiştir. 1900-1919 yıllarına gelindiğinde hastaların ameliyata hazırlanması, hastanın problemlerinin tanılanması gibi görevler ameliyathane hemşirelerine verilmiştir (Aygin ve Gül, 2021).

1945 yılında M. Crawford steril ve sirküle hemşireler için görev tanımlamasını kullanmıştır. II. Dünya savaşı döneminde; cerrahi hemşirelerinin rol ve sorumlulukları üstünde düzenlemeler yapılmış, ameliyathane hemşirelerine, hazırlık, aseptik koşulların sağlanması ve cerrahi ortamın sağlanması gibi sorumluluklar verilerek bugünkü görev tanımlarının oluşmasında temel oluşturmuştur (Arpag ve ark., 2022).

Ameliyat hemşireliği yapmak isteyen kişilerin, uzmanlaşmış ve daha öncesinde primer olarak hemşirelik bilgisine sahip olması gerekmektedir. Hemşirelerin işlerinde; pratiklik, kabiliyet ve bilgi olmasının yanında araştırmacı, yeniliğe açıklık, yönetimsel yetkinlik gibi alanlarda da hakim olmaları gerekmektedir. Hemşirelerden istenen öncelik; hemşirelik uygulamalarında başarılı olup etik olarak saygın olması beklenmektedir. Tüm bunların yanında ameliyathane hemşiresinin görevini sürdürürken güçlü bir kimliğe sahip olması şarttır (Konyalılar, 2020).

2.2.2.1. Ameliyathane hemşireliği görev yetki ve sorumlulukları

Polat ve Aksoy (2013), yaptıkları çalışmada, sağlığın her alanında hizmet veren hemşirelerin, fazlası ile etkin rollerinin bulunduğundan bahsetmiştir. Hemşirelerin icra ettikleri işten doyum sağlamaları, mutlu, tatminkar ve üretken olmaları; verilen bakım hizmetinin kalitesini arttırmakta oldukça önemlidir.

Amerikan Hemşireler Birliği (ANA), ameliyathane hemşiresini; 'operasyon yada cerrahi girişim gerektiren durumlarda, kendine bakımda zorlanan, koruyucu refleksleri kullanmada sıkıntı çeken hasta bireylerin, tanı koyulmuş psikolojik, fizyolojik ve sosyo-kültürel yönden ihtiyaçlarına yönelik bakım planı düzenleyen, girişimleri koordine eden ve uygulayan profesyonel hemşire' olarak tanımlamaktadır (Kanan, 2011).

Ameliyathane hemşireleri sirküle (dolaşan) ve scrub (steril) hemşirelik olarak iki pozisyonda çalışırlar. Hastanın ameliyathaneye kabul sürecinden, ameliyattan çıkıp servise yatışı süreçleri, scrup ve sirküle hemşirenin uyumu ve beraber çalışması ile yürütülür (Usta, 2018).

Scrup hemşire; ameliyat sırasında steril alan içinde olan ve aktif çalışan kişidir. Steril alanın korunmasında aseptik teknikleri uygulamak ve kontaminasyonu önlemekten sorumludur. Ameliyathanede hasta güvenliğine uygun önlemlerin alınmasını sağlar (Usta, 2018).

Sirküle hemşire; yapılacak ameliyat için cerrahi ekibin malzeme gereksinimlerini sağlar. Hasta bilgilerini doğrular ve kayıt eder. Hasta güvenliğini sağlar ve ameliyat sonrasında hastayı servis hemşiresine güvenli bir şekilde teslim eder (Usta, 2018).

Ameliyathane hemşireliğinin görev, yetki ve sorumlulukları ile ilgili kriterler yasa ve yönetmelikler 'Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik' ile açıklanmıştır (T.C. Resmi Gazete, 19 Nisan 2011, sayı: 27910). Buna göre; dolaşan (sirküle) hemşire, ameliyat sıralamasında cerrahi ekibin malzeme gereksinimini karşılar. Hastanın endişelerini azaltmak için konforu sağlayarak güvenli çevre oluşturur. Hastanın kimliğini doğrular ve ameliyat masasına alınarak uygun pozisyonun verilmesine yardım eder. Ameliyat süresi boyunca malzeme gereksinimini yine sirküle hemşire karşılar. Doku örnekleri alındığında uygun şekilde kayıt eder ve laboratuvara gönderir. Steril (scrup) hemşire, ameliyat sırasında steril alan içerisinde çalışarak aseptik teknikleri uygular ve alanın kontaminasyonunu önler. Birgün önceden yapılacak ameliyatın malzeme gereksinimini karşılar. Hasta bireyin güvenliğini sağlar. Cerrahi işlemler süresince ameliyatta kalarak ekibin parçası olur ve steril giyinmeye yardım eder. Ameliyat sırasında kullanılacak aletleri steril bir şekilde hazırlar ve kullanılmasına yardım eder. Ameliyat sonrasında kullanmış olduğu aletleri, kompres ve tamponları sayarak kayıt eder. Alınan doku örneklerini güvenli bir şekilde teslim eder. Ameliyat sonrası kullanılan malzemeleri sayarak temizleyip, steril olmasını sağlayarak bir sonraki ameliyat için hazır eder.

Ameliyathaneler, fazlasıyla mesleki stresi olan ve düşük mesleki tatminkarlığa sahip çalışma alanlarıdır. Hızlı, seri ve hemen hareket, tıbbi uyuşmazlık, iş alanında değişiklikler, ekipmanların fazla ve karmaşık olması, kapalı ortam da uzun süre kalmak gibi durumlar hemşireler açısından huzursuzluk yaratıp baskı uygulamaktadır (Çam ve ark., 2020).

2.3. İş Doyumu

İnsan hayatının büyük bir kısmında iş hayatı vardır. Bu nedenle iş hayatı maddi kazanç sağlamasının yanında insan psikolojisi için de yaşamda önemli bir yer tutar. İş, çalışma ortamında zamanlaması olan ve iş yaparken aynı zamanda iş yerinde insani ilişkilerinin de olmak durumunda olduğu, belli bir maddi kazanca yönelik ürün veya hizmet sunmak için yapılan girişimler iken doyum ise duygusal bir durumdur. İş doyumu, yapılan işin türü ve çalışılan alana karşı olumlu tepkilerin toplamıdır. Başka bir şekli ile, kişinin iş yaşamından duyduğu pozitif veya negatif tutumudur (Akkaş, 2018).

İş doyumu, çalışan kişinin yaptığı iş ile ilgili, önceki beklentileri ile iş yerinde deneyimlediği durumların karşılaştırılması ile bulunur. Çalışan bireylerin işleri ile ilgili sahip olduğu tutumlar, yapmış oldukları işe karşı olan inanç ve duygular ile oluşur. İş yerindeki liderlerin memnuniyetini şüphesiz ki çalışan bireyin iş doyumu sağlayacaktır. Bir başka durumda da her çalışanın nihai hedefi kendisini mutlu eden işte çalışmak olacaktır. İş doyumuna sahip çalışanlar daha üretken ve kurumuna daha bağlı olacaklardır (Lorber and Skela-Savič, 2012).

Çalışma hayatı olan bireylerin, iş yaşamında olmasını istedikleri ile çevresinden aldığı izlenimler ve uyaranlar, birbirlerine paralel gittiği zaman doyum oluşmaktadır. Bir başka deyişle çalışan bireyin ihtiyaçları ve değer verdiği durumlar, yaptığı iş ile doğru orantılı ise iş doyumu gerçekleşecektir. Yapılan iş ile ilgili tutumlar üzerine yapılan çalışmalarda bazı iş boyutlarının iş doyumu ile ilgili olduğu bildirilmiştir. Bu alanlar; maddi kazanç, yapılan iş, gözlenen durum, çalışılan grup, koşullar ve yönetimsel durumdur. Yapılan işten doyumsuzluk, iş yapan bireyin çalıştığı işe karşı hoşnutsuzluk, istek duymama, işi bitirmeden kaçma gibi durumlar açıklanmaktadır. İş doyumsuzluğu yaşayan bireylerin, işi yavaşlatıp ayrılma durumları olabildiğinden, var olan hizmetin kalitesinde aksaklılara neden olabilmekte olup diğer çalışanları da olumsuz etkilemektedir (Yüce, 2015).

2.3.1. İş Doyumunun Önemi

İlk kez 1920'li yıllarda incelenmeye başlanmış olan iş doyumunun önemi 1940'lı yıllara gelindiğinde anlaşılmıştır. Anlaşılmaya başlandığından beri üzerinde en fazla çalışılan psikoloji konusu olmuştur. Yine yönetim alanında da en fazla tartışılan konulardan birisidir. İş doyumu, çalışılan alandaki iş görenlerin etkinliği

açısından önemli bir yer tutar. İş doyumuna sahip kişiler çalıştıkları kurum için daha fazla çaba gösterip kurumu yüceltirler. Uyumlu çalışmaya önem verirler. Böylelikle amaca yönelik kaliteli hizmet anlayışına sahip olurlar. Bunun sonucunda üretim ve tatminkarlık üstüne verim artar. İş gören bireylerin iş doyumunun sağlanması, iş veren kurumların görevidir. İlerici yönetim algısında, kurumu yücelten durumların, iş gören bireylerin değerlerine verdikleri önem ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır (Demirtaş, 2010).

Yapılan bir çalışmada, iş yaşamının başarılı olması, standartlarının yükselmesi, koşulların ve çevrenin düzenlenmesi, mesleği icra eden kişilerin ruhsal, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve iş yaşamında belirecek sorunların minimum seviyesine indirilmesi, iş doyumunun sağlanması ile olası olabileceği ifade edilmiştir (Erşan ve ark., 2013).

2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş gören bireylerin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörler şu başlıklar altında toplanabilir.

1-Kişisel Faktörler

2-Örgütsel Faktörler

2.3.2.1. Kişisel faktörler

İş doyumunun sağlanmasında bireysel faktörler önemli bir yer tutar ve bu özellikler doğuştan var olmasının yanı sıra hayatı boyunca yaşadığı deneyim ve tecrübeler ile de şekil alır. Durumu algılamasında önemli olan bu faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek, kıdem, statü, sosyo-kültürel etkenler ve eğitimdir (Yüce, 2015).

Bireyin var olduğu yaş, yaşadığı dönem, bu dönemdeki tutumları, oluşturduğu davranışsal durumlarda yön vermektedir. Cinsiyet iş tutumlarında ve iş değerlendirmelerinde farklılıklara sebebiyet verebilmekte iken eğitim ise diğer bir faktör olup, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş doyumlarının yüksek, eğitim düzeyi düşük olan kişilerin ise iş doyumlarının daha düşük olduğu görülmüştür (Akşit Aşık, 2010).

2.3.2.2. Örgütsel faktörler

Örgüt kavramı, iki veya daha fazla kişinin aynı amaç doğrultusunda aynı değerleri taşıyarak oluşturdukları çabalar bütünüdür. Örgüt kültürü ise, örgüt tarafından benimsenen değerler bütünü olarak tanımlanabilir. Güçlü kurumlar; bünyesinde olan iş görenlerin iş doyumlarının yüksek olması ile başarı sağlamaktadır. Örgüt kültürü, çalışan bireyler üzerinde anlamlı bir etki yaratmaktadır. Aynı değerlere sahip kişilerin çalıştığı örgütlerde üretkenlik ve verimlilik artmaktadır. İş gören bireyler çalıştığı örgütün değerlerini benimsediklerinde iş doyumları da artmakta olup iyilik halleri çoğalmaktadır (Köroğlu, 2011). Yapılan iş, maddi kazanç, terfi alma, iş güvenliği, kariyer seçenekleri, iş arkadaşlıkları, stres faktörleri ve çalışılan ortamda iş doyumuna örgütsel yönden etki etmektedir (Yüce,2015).

Günümüzde, örgütlerin dinamik yapısına baktığımızda ana ve en önemli faktörün insan olduğu görülmektedir. İnsan kaynağını akılcı ve iyi kullanmak başarıyı sağlamada kolaylık olacaktır. Tüm meslek çalışanlarında, iş yaşamında karşılaştıkları olumlu-olumsuz durumlar hayatlarını etkilerken, insanlar ile sürekli iç içe olan sağlık çalışanlarınıda bu durumlar ciddi bir şekilde etkilemektedir. Sağlık hizmeti alan bireylerin etkin ve verimli bakım alabilmeleri için sağlık çalışanlarının uyguladıkları işe ve çalıştıkları kuruma karşı iş doyumlarının pozitif yönde olması gerekmektedir (Güzel ve Sığırcı, 2022).

2.3.3. Hastanelerde İş Doyumu

İş doyumu her meslekte önemli iken, sağlık hizmeti veren kişilerin dikkat gerektiren bir işte çalışması, süreklilik gerektiren şartlar ve odak noktasının insan olmasından dolayı, sağlık alanında iş doyumu kavramı daha önemli bir yer tutmaktadır (Oflezer ve ark., 2011).

Hasta bireyler genellikle yoğun stres yaşarlar ve onlara verilen sağlık hizmetleri de çeşitli zorluklar içerirler. Bununla birlikte hasta bireylere hizmet verenlerin gündelik yaşamlarında da strese maruz kalmaları nedeniyle sağlık alanı diğer iş alanlarından değişiklik gösterir (Birgili ve ark., 2010).

Sağlık çalışanları için iş doyumunun yüksek olması, kaliteli hizmet, verimli bakım ve maliyet açısından da fayda sağlamaktadır. Sağlık çalışanının işinden memnun olması bakım vermiş olduğu hastalar ve bütünsel olarak sağlık sistemi için

önemlidir. Büyük krizlerin önlenebilmesin de sağlık çalışanının iş doyumunun yüksek olması çok etkilidir (Özaydın ve ark., 2022).

2.3.4. Hemşirelerde İş Doyumu

Sağlık hizmeti ile görevli hemşirelerin, iş doyumunu ve çalışma durumunu etkileyen faktörlere bakıldığında, hasta sayısının fazlalığı, rol ve görevlerinin dışında işlerde yer almaları, kayıt işlerinin çok olması, iş güvenliğinin yeterli olmaması, verilen hizmetin yoğunluğu ve kurumsal politikalar yer almaktadır (Dikmen ve ark., 2016).

Artan iş doyumu ile hem fiziksel hem zihinsel olarak tamamlanmış hisseden çalışanlar verdikleri sağlık bakımında kaliteyi göz önüne almaktadırlar. Şikayetlerde azalma, iş devamlılığı, refah düzeyinde artış, meslekte kalma gibi durumlar tamamen iş doyumu ile ilgilidir (Fereidouni et al., 2022).

Yapılan bir çalışmada, hemşirelerde yaş, psikolojik olarak sağlamlık, kendi iradesi ile davranma durumlarının iş doyumunda olumlu yönde etkili olduğu belirtilmiştir. İş yaşamına bağlı stres faktörlerinin ve yorgunluk düzeyinin de iş doyumuna olan etkisinden bahsedilmiştir. Bunların yanında iş doyumunda cinsiyetin ve deneyimin etkisinin olmadığı açıklanmıştır (Kaileh et al., 2022).

Meslek olarak hemşireliğin çalışma alanı insandır. İnsanı bir bütün olarak görerek ihtiyaçlarını sağlık yönünden değerlendirmek ve ihtiyaca yönelik hizmet vermek hemşireliğin doğasındandır. Meslek olarak bakıldığında mesleği uygulayan kişilerin iş doyumlarının olması önemlidir. Hemşirelik için önemli sayılan etkenler, bakımı kaliteli bir şekilde sunmak, mesleği profesyonel bir şekilde yapmak, hastanın gereksinimleri ile ilgilenmek, yeterli çalışma arkadaşı ile güvenli bir iş alanında çalışmaktır. İş doyumu olmayan hemşirelerde gerginlik ve anksiyete, yorgunluk ve bazı fiziksel rahatsızlıklar görülebileceğinden sağlık hizmetlerini aksatma yaşayabilmektedirler. Bu nedenle hemşirelerin iş doyumlarının yükseltilerek bilgi ve tecrübelerini kullanabilecekleri ortamlar hazırlanıp sunulmalıdır (Akkaş, 2018).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Çalışmanın Amacı ve Tipi:

Çalışma, COVID-19 döneminde ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacı ile tanımlayıcı olarak yapıldı.

Araştırma alt soruları:

1. COVID-19 döneminde ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumları ne düzeydedir?
2. COVID-19 döneminde ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörleri nelerdir?
3. COVID-19 döneminde ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumları ile demografik özellikleri arasında fark var mıdır?
4. COVID-19 döneminde ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumları ile çalışma koşulları arasında fark var mıdır?

3.2. Çalışmanın Yeri ve Zamanı:

Çalışma, Haziran 2022 – Nisan 2023 tarihleri arasında gerçekleştirildi. Çalışmanın verileri, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi'nde 20 Ekim 2022 – 1 Aralık 2022 tarihleri arasında toplandı. Çalışma yapılan İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi'nde; genel ameliyathane, ortepedi ameliyathanesi, kulak burun boğaz ameliyathanesi, göz ameliyathanesi, beyin cerrahi ameliyathanesi ve acil cerrahi ameliyathanesi olmak üzere toplam 6 ameliyathane bulunmaktadır.

3.3. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi:

Çalışmanın evrenini, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Ameliyathane birimlerinde çalışan 100 ameliyathane hemşiresi oluşturdu. Çalışmada, COVID-19 pandemisinde ameliyathane hemşirelerinin iş doyumlarını etkileyen

faktörleri belirlemek amacıyla çalışmaya dahil edilecek örneklem büyüklüğünü belirlemede yararlanılacak etki büyüklüğünün hesaplanmasında Cohen tarafından geliştirilen hesaplama (d-değeri) yöntemi kullanıldı. Etki büyüklüğü indeksi olan d değerini belirlemek için Durmaz ve Sabuncu tarafından 2019 yılında bildirilen, ameliyathane hemşirelerinin iş doyumunun araştırıldığı çalışmadaki bulgular kullanıldı. Bu çalışma bulgularını kullanarak yaptığımız hesaplamada ameliyathane hemşirelerinin mesleki iş doyumunda oluşan yaklaşık 5 puanlık fark için etki büyüklüğünün d=0.39 olduğunu belirlendi. Bu bağlamda yaklaşık 20 adet bağımsız değişkenin bir bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ölçüleceği doğrusal regresyon modellemesi için; d=0.39, α=0.05 (hata payı), 1-β=0.80 (power) olacak şekilde, belirtilen kriterler eşliğinde Gpower (versiyon 3.1) paket programı yardımı ile toplam 71 katılımcı olarak hesaplandı. Örneklemi araştırmaya dahil edilme kriterlerine uyan ve araştırmaya katılmayı onaylayan ameliyathane hemşireleri oluşturdu. Çalışma 100 hemşire ile tamamlandı.

- Çalışmaya dahil edilme kriterlerinde; Türkçe biliyor olmak, ameliyathanede hemşire olarak çalışmak ve gönüllü olmak bulunmaktadır.
- Çalışmadan dahil edilmeme kriterlerinde ise; askeri görevde olmak, doğum izninde olmak, araştırmayı kabul etmemek bulunmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları:

Verilerin toplanmasında; hemşirelere ait tanıtıcı bilgilerini elde etmek amacıyla 20 sorudan oluşan "Kişisel Bilgi Formu" ve hemşirelerin iş doyumlarının incelenmesi amacıyla 20 sorudan oluşan "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanıldı.

1. **Kişisel Bilgi Formu**:

Bu formun amacı, hemşirelerin bazı sosyodemografik ve çalışma durumlarına dair niteliklerini belirlemektir ve araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Oluşturulan formda hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, kadro durumu, eğitim durumu, görev ve meslekte çalışma süresi, COVID-19 teması durumu gibi sosyodemografik ve mesleki yaşantıya sorular yer almaktadır.

2. Minnesota İş Doyum Ölçeği:

Araştırmada, Weiss, Dawis, England &Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenirlilik çalışmaları yapılmış olan "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanıldı. Minnesota İş Doyum Ölçeği 20 maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan beş seçenek vardır. Bu seçenekler; 'hiç hoşnut değilim', 'hoşnut değilim', 'kararsızım', 'hoşnudum' ve 'çok hoşnudum' şeklindedir. Bu seçeneklerin değerlendirilmesinde, sırasıyla 1, 2, 3, 4 ve 5 puanları verilir. Ölçek ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanları saptanabilmektedir. Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesiyle elde edilir. İçsel doyum puanı başarı, takdir edilme veya tanınma, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğini kapsar. İçsel doyum puanı, içsel etkenleri oluşturan 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20. maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal doyum puanı, dışsal etkenleri oluşturan maddelerden elde edilen kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Elde edilen toplam ölçek puanları, 1,00-2,33 düşük, 2,33-3,66 orta ve 3,66-5,00 yüksek düzeyde iş doyumu olarak yorumlanır (Özşaker ve ark., 2020).

Çalışmada, ölçek genel iş doyumu puanının 3,03±0,79, içsel iş doyumu alt boyut puanının 3,05±0,81 ve dışsal iş doyumunun 2,82±0,84 olduğu saptandı. Minnesota İş Doyum Ölçeği genel doyum ve alt boyutları için hesaplanan Cronbach alfa (α) katsayıları değerlerinin 0,86 ile 0,94 arasında değiştiği ve bu hesaplanan güvenirlik düzeyinin yüksek derecede güvenilir olduğu saptandı. Çalışmada, düşük 1,87±0,41, orta 3,04±0,35, yüksek 4,03±0,33 puan aralığı bulundu.

3.5. Veri Toplama Yöntemi:

Çalışma için; hemşirelerin sözel izinleri alınarak; Google-forms anket üzerinden online uygulandı. Anket doldurma süresi 10-15 dakikadır.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi:

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) sürüm 25.0 (IBM Corp., Armonk, NY, USA) programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (ortalama, standart sapma, sayı, yüzde vb.) kullanıldı. Gruplardan elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov Smirnov testi ile değerlendirildi. Nicel verilerde iki grup arasındaki karşılaştırmalar Bağımsız Örneklem t testi (normal dağılım gösteren verilerde) ve Mann-Whitney U testi (normal dağılım göstermeyen verilerde) ile; ikiden fazla grup karşılaştırmalarda ise Tek Yönlü Varyans Analizi (One-way ANOVA) veya parametrik olmayan karşılığı Kruskal-Wallis testi ile yapıldı. Farklılık hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc (Bonferroni, Tukey, Games-Howell vb.) testler kullanıldı. Gruplar arasındaki nonparametrik karşılaştırmalarda Pearson Ki-Kare (Chi-square) veya Fisher Kesin Ki-Kare (Fisher exact test) testleri kullanıldı. Ayrıca bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ölçülmesinde çoklu linear veya lojistik regresyon modellemesinden yararlanıldı. Sonuçlar; %95 güven aralığında anlamlılık ise $p<0,05$ altında değerlendirildi.

3.7. Belirlenen Çalışma Süresi:

Çalışma, Haziran 2022 - Nisan 2023 tarihleri arasında 11 aylık süre ile gerçekleştirildi.

3.8. Araştırmanın Etik Yönü:

Araştırmanın yürütülebilmesi için; T.C. Haliç Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan izin alındı (EK 6). Çalışmanın yapılacağı İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi'nden kurum izinleri alındı (EK 4). Ölçek kullanımları için ölçeklerin Türkçe versiyonuna uyarlayan kişilerden izinler alınmış ve iş birliği sağlanmıştır (EK 7). Araştırmanın örneklem grubundaki üyelerine araştırmanın amacı anket öncesinde yer alacak tüm katılımcılara gönüllü bilgilendirme formu online olarak sunuldu, katılımcıların araştırmayı katılmayı onaylıyorum şıkkını işaretlemesi çalışmayı kabul ettikleri anlamına geldi (EK 3). Gizlilik ilkesi doğrultusunda

ameliyathane birimlerinde çalışan hemşirelerden sözel onam alındı ve isimleri gizli tutulacak olup istedikleri zaman çalışmadan ayrılabilecekleri belirtildi.

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları:

Çalışma; İstanbul ili, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi ameliyathanelerinde, ameliyathane hemşiresi olarak çalışan kişiler ile yapıldı.

3.10. Tez Çalışmasının Mali Desteği:

Tez çalışmasının mali harcamalarını araştırmacının kendisi karşılamıştır.

4.BULGULAR

COVID-19 döneminde ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacı ile yapılan çalışmada, aşağıdaki bulgular saptandı.

Tablo 4.1. Demografik özellikler (n=100)

Değişkenler (n=100)	**n**	**%**
Yaş, Ort.±SS	33,5±6,7	33,5±6,7
Yaş grup		
<40	80	80
≥40	20	20
Cinsiyet		
Kadın	71	71
Erkek	29	29
Medeni durum		
Bekar	35	35
Evli	65	65
Çocuk varlığı		
Evet	49	49
Hayır	51	51
Eğitim		
SML/Önlisans	8	8
Lisans	74	74
Lisansüstü	18	18

Ort:Ortalama; SS:Standat Sapma

Tablo 4.1.'de Ameliyathane hemşirelerinin demografik özelliklerine yer verilmiştir. Araştırmaya 100 ameliyathane hemşiresi dahil edildi. Hemşirelerin yaş ortalamasının 33,5±6,7 yıl (minimum 23, maximum 50) olduğu saptandı. Hemşirelerin %80'i 30-39 yaş aralığında, %71'i kadın, %65'i evli, %49'u çocuk sahibi ve %74'ü lisans mezunuydu (Tablo 4.1).

Tablo 4.2. Katılımcıların Mesleki Özellikleri (n=100)

Değişkenler (n=100)	Kategori	N
Çalışılan birim	Genel Ameliyathane	67
	Ortopedi Ameliyathane	8
	Acil Cerrahi Ameliyathane	4
	Beyin Cerrahisi Ameliyathane	9
	Göz Ameliyathanesi	6
	KBB Ameliyathanesi	6
Kurumda çalışma süresi(yıl), Ort.±SS	Toplam	8,8±6,8
	1-5 yıl	42
	6-10 yıl	21
	≥11	37
Ameliyathanede çalışma süresi(yıl) ,Ort.±SS	Toplam	7,9±6,41
	1-5 yıl	50
	6-10 yıl	19
	≥11	31
Çalışma durumu	Kadrolu	47
	Sözleşmeli	53
Nöbet tutma durumu	Evet	29
	Hayır	71
Haftalık ortalama çalışma süresi (saat)	≤40	87
	>40	13
Günlük girilen vaka sayısı	1-2	51
	≥3	49
Ameliyathanede çalışmayı kendi seçme durumu	Evet	89
	Hayır	11
Ameliyathanede çalışmayı sevme	Evet	95
	Hayır	5
Ameliyathane ortamı hakkında genel edinilen kanı	Olumlu	72
	Olumsuz	28
COVID-19 tanısı alma durumu	Evet	69
	Hayır	31
Ameliyathane pandemi şartlarının çalışma temposunda artışa neden olma durumu	Evet	51
	Hayır	49
COVID-19 tanılı hasta ameliyatına girme durumu	Evet	80
	Hayır	20
COVID-19 tanılı hasta ameliyatında kalma süresi	Girmedi	20
	1-2 saat	29
	3-4 saat	31
	>4 saat	20
COVID-19 pandemi süresince psikolojik destek alma durumu	Evet	2
	Hayır	98

Ort:Ortalama; SS:Standart Sapma

Tablo 4.2.'de Ameliyathane hemşirelerinin mesleki özelliklerine yer verilmiştir. En çok cerrahi genel ameliyathane (n=67), en az ise acil cerrahi ameliyathane (n=4) biriminden hemşire araştırmaya dahil olmuştur. Hemşirelerin 89'unun mesleği kendi isteğiyle seçtiği, 95'inin mesleğini sevdiği, 63'ünün kurumda çalışma süresinin 10 yıl ve altında olduğu, 69'unun ameliyathane hemşireliği mesleği çalışma süresinin 10 yıl ve altında olduğu, 72'sinin ameliyathane çalışma ortamından memnun olduğu, 71'inin sürekli gündüz ve 53'ünün sözleşmeli çalıştığı saptandı. Hemşirelerin 13'ünün haftalık 40 saat üzeri çalıştığı, 49'unun günlük 3 ve daha fazla sayıda vakaya girdiği, 80'inin COVID-19 tanısı alan bir vakanın ameliyatına girdiği, 69'unun COVID-19 tanısı aldığı ve 51'inin pandemi şartlarının çalışma temposunda artışa neden olduğu mevcut verilerden saptandı (Tablo 4.2).

Tablo 4.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanları ile Ölçeğin Cronbach Alfa Güvenirlik Düzeyi

Ölçekler	Madde No.	Ort.±SS	Aralık	Cronbach's Alpha(α)
Genel Doyum	20	3,03±0,79	1-5	0,939
İçsel Doyum	12	3,05±0,81	1-5	0,912
Dışsal Doyum	8	2,82±0,84	1-5	0,861
İş Doyum Düzeyi	**N**	**Ort.±SS**	**Aralık**	
Düşük	20	1,87±0,41	1-2,33	
Orta	58	3,04±0,35	2,38-3,65	
Yüksek	22	4,03±0,33	3,69-5	

Ort:Ortalama, **SS:**Standart sapma

Tablo 4.3.'te Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalamaları ile Cronbach alfa güvenirlik katsayılarına yer verilmiştir. Ameliyathane hemşirelerinin, Minnesota İş Doyum Ölçeği toplam ve alt boyut puanları incelendiğinde; ölçek genel iş doyumu puanının 3,03±0,79, içsel iş doyumu alt boyut puanının 3,05±0,81 ve dışsal iş doyumunun 2,82±0,84 olduğu saptandı. Minnesota İş Doyum Ölçeği genel doyum ve alt boyutları için hesaplanan Cronbach alfa (α) katsayıları değerlerinin 0,86 ile 0,94 arasında değiştiği ve bu hesaplanan güvenirlik düzeyinin yüksek derecede güvenilir olduğu saptandı. Ayrıca yapılan değerlendirmede, hemşirelerinin 20'sinin iş doyumunun düşük, 58'inin orta ve 22'sinin yüksek düzeyde olduğu belirlendi. Çalışmada düşük 1,87±0,41, orta 3,04±0,35, yüksek 4,03±0,33 puan aralığı bulundu (Tablo 4.3).

Tablo 4.4. Sürekli Değişkenler Arasındaki İlişki Düzeyi

Değişkenler	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1-)İçsel doyum	UD						
2-)Dışsal doyum	**0,823***						
3-) Genel doyum	**0,953***	**0,956***					
4-) Yaş	0,164	0,125	0,151				
5-) Kurumda çalışma süresi	0,112	0,048	0,083	0,851*			
6-) Ameliyathane mesleki deneyim süresi	0,058	0,012	0,036	0,776*	0,831*		
7-)Günlük girilen vaka sayısı	-	-	-	0,009	-0,005	0,114	UD
	0,259**	**0,284****	**0,284****				

*:p<0.001; **:p<0,01; Pearson Korelasyon Testi, **UD**: Uygun değil

Tablo 4.4.'te Sürekli değişkenler arasındaki ilişki düzeyi incelenmiştir. Hemşirelerin günlük girdiği vaka sayısı ile içsel (r=-0,259; p=0,009), dışsal (r=0,284; p=0,004) ve genel iş doyumu (r=-0,284; p=0,004) arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü düşük bir ilişki varlığı saptandı. Buna göre hemşirelerin günlük girdiği vaka sayısı arttıkça iş doyumları azalmaktadır. Hemşirelerin içsel iş doyumu ile dışsal iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü yüksek bir ilişki varlığı saptandı. Buna göre hemşirelerin içsel iş doyumu arttıkça dışsal doyumu da artmaktadır (r=0,823; p<0,001), (Tablo 4.4).

Tablo 4.5. Demografik Özelliklerine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları

	İçsel Doyum				Dışsal Doyum				Genel Doyum			
Değişkenler(n=100)	**Ort.**	**SS**	***t/F***	***P***	**Ort.**	**SS**	**t/F**	**P**	**Ort.**	**SS**	***t/F***	***P***
Yaş grup			*1,977[a]*	*0,051*			***2,097[a]***	***0,039****			***2,139[a]***	***0,035****
<40	3,15	0,83			2,73	0,84			2,94	0,80		
≥40	3,55	0,66			3,16	0,73			3,36	0,64		
Cinsiyetiniz			*0,604[a]*	*0,547*			*0,900[a]*	*0,371*			*0,789[a]*	*0,432*
Kadın	3,20	0,81			2,77	0,80			2,99	0,77		
Erkek	3,31	0,82			2,94	0,93			3,12	0,84		
Medeni durum			*0,665[a]*	*0,508*			*0,873[a]*	*0,385*			*0,807[a]*	*0,422*
Bekar	3,16	0,79			2,72	0,91			2,94	0,81		
Evli	3,27	0,83			2,87	0,80			3,07	0,78		
Çocuk varlığı			*0,454[a]*	*0,651*			*0,192[a]*	*0,848*			*0,336[a]*	*0,737*
Evet	3,20	0,84			2,80	0,80			3,00	0,79		
Hayır	3,27	0,79			2,83	0,88			3,05	0,79		
Eğitim			*0,300[b]*	*0,742*			*0,240[b]*	*0,787*			*0,197[b]*	*0,821*
SML/Önlisans	3,14	0,68			2,95	0,75			3,04	0,71		
Lisans	3,21	0,76			2,78	0,77			3,00	0,72		
Lisansüstü	3,36	1,06			2,90	1,14			3,13	1,08		

*:p<0,05; a(t):Bağımsız Örneklem t Testi; b(F):Tek Yönlü ANOVA(Varyans) Analizi

Tablo 4.5. ’te Demografik özelliklerine göre hemşirelerin iş doyum puanlarının dağılımına yer verilmiştir. 40 yaş altı hemşirelere göre 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerin dışsal (t=2,097; p=0,039) ve genel (t=2,139; p=0,035) iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı. Hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, çocuk varlığı ve eğitim düzeylerine göre iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı derecede bir farklılık saptanmadı (p>0,05), (Tablo 4.5).

Tablo 4.6. Çalışma Koşullarına Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları

	İçsel Doyum				Dışsal Doyum				Genel Doyum			
Değişkenler(n=100)	**Ort.**	**SS**	***t/F***	***P***	**Ort.**	**SS**	***t/F***	***p***	**Ort.**	**SS**	***t/F***	***p***
Çalışılan birim			*0,645[b]*	*0,666*			*0,425[b]*	*0,830*			*0,487[b]*	*0,786*
Genel Ameliyathane	3,27	0,83			2,85	0,85			3,06	0,81		
Ortopedi Ameliyathane	3,21	0,86			2,61	0,76			2,91	0,78		
Acil Cerrahi Ameliyathane	3,10	0,23			2,47	0,19			2,79	0,11		
Beyin Cerrahisi Ameliyathane	3,41	0,99			3,03	1,09			3,22	1,01		
Göz Ameliyathanesi	2,69	0,76			2,63	0,87			2,66	0,72		
KBB Ameliyathanesi	3,24	0,55			2,88	0,72			3,06	0,61		
Kurum çalışma süresi(yıl)			*0,496[b]*	*0,611*			*0,708[b]*	*0,495*			*0,538[b]*	*0,586*
1-5 yıl	3,18	0,94			2,86	0,97			3,02	0,92		
6-10 yıl	3,15	0,72			2,63	0,78			2,89	0,71		
≥11	3,34	0,71			2,88	0,70			3,11	0,67		
Ameliyathanede çalışma süresi			*0,089[b]*	*0,915*			*0,013[b]*	*0,987*			*0,022[b]*	*0,978*
1-5 yıl	3,21	0,85			2,83	0,92			3,02	0,85		
6-10 yıl	3,21	0,80			2,80	0,78			3,00	0,76		
≥11	3,28	0,77			2,81	0,76			3,05	0,72		
Çalışma durumunu			*0,726[a]*	*0,470*			*0,886[a]*	*0,378*			*0,845[a]*	*0,400*
Kadrolu	3,30	0,75			2,90	0,78			3,10	0,72		
Sözleşmeli	3,18	0,87			2,75	0,89			2,96	0,85		
Nöbet tutma durumu			*1,482[a]*	*0,141*			*0,547[a]*	*0,586*			*1,053[a]*	*0,295*
Evet	3,05	0,95			2,75	0,94			2,90	0,91		
Hayır	3,31	0,74			2,85	0,79			3,08	0,73		
Haftalık ortalama çalışma süresi(saat)			*0,681[a]*	*0,497*			*0,033[a]*	*0,974*			*0,375[a]*	*0,708*
≤40	3,25	0,78			2,82	0,78			3,04	0,74		
>40	3,09	1,05			2,81	1,21			2,95	1,09		
Günlük girilen vaka sayısı			***3,367[a]***	***0,001****			***3,518[a]***	***0,001****			***3,628[a]***	***<0,001****
1-2	3,49	0,82			3,09	0,90			3,29	0,82		
≥3	2,97	0,72			2,53	0,66			2,75	0,65		
Ameliyathanede çalışmayı kendi seçme			***2,588[a]***	***0,011****			***2,035[a]***	***0,045****			***2,421[a]***	***0,017****
Evet	3,31	0,79			2,88	0,82			3,09	0,77		
Hayır	2,65	0,79			2,34	0,87			2,50	0,79		

Tablo 4.6. Çalışma Koşullarına Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları (Devamı)

	İçsel Doyum				Dışsal Doyum				Genel Doyum			
Değişkenler(n=100)	**Ort.**	**SS**	***t/F***	***P***	**Ort.**	**SS**	***t/F***	***p***	**Ort.**	**SS**	***t/F***	***p***
Ameliyathanede çalışmayı sevme			***2,982[a]***	***0,004****			***2,970[a]***	***0,004****			***3,131[a]***	***0,002****
Evet	3,29	0,79			2,87	0,81			3,08	0,76		
Hayır	2,22	0,63			1,78	0,74			2,00	0,57		
Ameliyathane ortamı			***2,975[a]***	***0,004****			***2,828[a]***	***0,006****			***3,051[a]***	***0,003****
Olumlu	3,38	0,73			2,96	0,79			3,17	0,72		
Olumsuz	2,86	0,90			2,45	0,85			2,66	0,84		
COVID-19 tanısı alma			*1,650[a]*	*0,102*			***2,726[a]***	***0,008****			***2,296[a]***	***0,024****
Evet	3,32	0,81			2,97	0,79			3,14	0,76		
Hayır	3,03	0,81			2,49	0,86			2,76	0,80		
Ameliyathane pandemi şartlarının çalışma temposunda artışa neden olma durumu			*1,022[a]*	*0,309*			*1,124[a]*	*0,264*			*1,125[a]*	*0,263*
Evet	3,15	0,80			2,73	0,86			2,94	0,80		
Hayır	3,32	0,82			2,91	0,81			3,12	0,77		
COVID-19 tanılı hasta ameliyatına girme			*0,793[a]*	*0,430*			*0,678[a]*	*0,499*			*0,770[a]*	*0,443*
Evet	3,20	0,83			2,79	0,86			3,00	0,81		
Hayır	3,36	0,76			2,93	0,73			3,15	0,70		
COVID hasta ameliyatında kalma süresi			*0,866[b]*	*0,461*			*0,721[b]*	*0,542*			*0,780[b]*	*0,508*
Girmedi	3,36	0,76			2,93	0,73			3,15	0,70		
1-2 saat	3,37	0,82			2,93	0,82			3,15	0,78		
3-4 saat	3,13	0,84			2,65	0,86			2,89	0,81		
>4 saat	3,07	0,82			2,81	0,94			2,94	0,86		

*:p<0,05; a(t): Bağımsız Örneklem t Testi; b(F): Tek Yönlü ANOVA(Varyans) Analizi

Tablo 4.6.'da Çalışma koşullarına göre ameliyathane hemşirelerin iş doyum puanlarının dağılımına yer verilmiştir. Günlük 1-2 vakaya girenlere kıyasla, 3 ve üzeri vakaya giren hemşirelerin içsel (t=3,367;p=0,001), dışsal (t=3,518; p=0,001) ve genel (t=3,628; p<0,001) iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha düşük olduğu saptandı. Ameliyathane hemşireliği mesleğini kendi isteğiyle seçen hemşirelerin içsel (t=2,588;p=0,011), dışsal (t=2,035; p=0,045) ve genel (t=2,421;

p=0,017) iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı. Ameliyathanede çalışmayı seven hemşirelerin içsel (t=2,982;p=0,004), dışsal (t=2,970; p=0,004) ve genel (t=3,131; p=0,002) iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı. Ameliyathanede çalışma ortamını genel anlamda olumlu değerlendiren hemşirelerin içsel (t=2,975;p=0,004), dışsal (t=2,828; p=0,006) ve genel (t=3,051; p=0,003) iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı. COVID-19 virüsüne yakalanan hemşirelerin, virüse yakalanmayanlara göre dışsal (t=2,726; p=0,008) ve genel (t=2,296; p=0,024) iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı. Hemşirelerin çalışılan birim, mesleki deneyim süreleri, kadro durumu ve çalışma süresine göre iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı derecede bir farklılık saptanmadı (p>0,05), (Tablo 4.6).

Tablo 4.7. Genel İş Doyumu İle İlişkili Faktörler (Çok Değişkenli Regresyon Analiz Sonuçları)

Değişkenler	Unstandardized Coefficients		95,0% Confidence Interval for B					
	B	**SE**	**Alt GA**	**Üst GA**	***t***	***P***	***pr²***	**VIF**
Sabit	1,59	0,38	0,83	2,35	4,14	<0,001		
Yaş	0,41	0,18	0,06	0,76	2,33	**0,022***	0,24	1,07
Günlük girilen vaka sayısı	-0,13	0,04	-0,21	-0,05	-3,16	**0,002***	-0,31	1,06
Ameliyathanede çalışmayı seçme *(0=Hayır; 1=Evet)*	0,33	0,27	-0,20	0,86	1,23	0,221	0,13	1,52
Ameliyathanede çalışmayı sevme *(0=Hayır; 1=Evet)*	0,68	0,37	-0,06	1,43	1,83	0,070	0,19	1,43
Ameliyat hane ortamı için düşünce *(0=Olumsuz; 1=Olumlu)*	0,36	0,16	0,05	0,68	2,32	**0,023***	0,23	1,07
Covid-19 tanısı *(0=Hayır; 1=Evet)*	0,16	0,16	-0,15	0,47	1,05	0,297	0,11	1,12
Model Özeti	***R²***		0,297					
	$F_{(6\text{-}93)}$		6,535					
	P		<0,001					
	DW		2,432					
	Method		Enter					

***:p<0.,05; SE**=Standard error, **DW=**Durbin Watson testi, **pr²**= Partial Correlations Square, **Bağımlı değişken:** Genel iş doyumu

Tablo 4.7.'de Ameliyathane hemşirelerinin genel iş doyumu ile ilişkili faktörlerin çok değişkenli regresyon analiz sonuçları verilmiştir.

Regresyon modelinin uygulanması ve elde edilen bulgular

Tek değişkenli analiz sonuçlarında, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bulunan değişkenler kullanılarak ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu ile ilişkili bağımsız değişkenlerin belirlenesi amacıyla enter yöntemiyle çoklu linear regresyon modeli analizi uygulandı. Modeli uygulayabilmek için temel varsayımlar için yapılan testler ve sonuçları aşağıda sunulmuştur;

Çoklu doğrudaşlık (multicolliearity) testi

Bağımsız değişkenlerin birbirleri ile bağlantılı olmadığını ölçmek için Variance inflation factors for the independent variables (WIF) testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre değişkenlerin VIF değerleri 10'dan küçüktür. Modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu yoktur (Tablo 4.7).

Otokorelasyon testi

Bu testte hata terimleri arasında otokorelasyon olup olmadığı incelemek için Durbin Watson testi uygulanmıştır. Testin sonucuna göre Durbin Watson test değeri 2,432 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 1.5 ile 2.5 arasında olduğundan modelde otokorelasyon sorunu yoktur (Tablo 4.7).

Sonuç olarak modelin uygulanabilmesi için temel varsayımlar test edilmiş ve modelin uygulanabilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, model belirleme katsayısı $R^2=0.30$'dur. Buna göre bağımlı değişkendeki varyansın %30'unun bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı bulunmuştur. Modelde ($p=0.000<0.05$) p değeri α değerinden küçük olduğu için %95 güven düzeyinde modelin anlamlı olduğu söylenebilir. Modelin bağımsız değişkenleri ile bağımlı değişken arasındaki ilişki düzeyi incelendiğinde; ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu ile ilişkili bağımsız değişkenlerin yaş [B=0,41 (%95GA:0,06-0,76), t=2,33, p=0.022], günlük girilen vaka sayısı [B=-0,13 (%95GA:0,04;-0,21), t=3,16, p=0,002] ve ameliyathane ortamının olumlu olarak değerlendirilmesi [B=0,36 (%95GA:0,05-0,68), t=2,32, p=0,023] olduğu saptanmıştır. Bu bulgulardan hareketle; yaş arttıkça iş doyumunun yükseldiği, ameliyata girilen vaka sayısı arttıkça iş doyumunun azaldığı ve ameliyathane ortamını olumsuz olarak değerlendiren hemşirelere kıyasla, ameliyathane ortamını olumlu olarak değerlendirenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu saptandı. Modelde partial correlations square analiz sonuçları incelendiğinde

hemşirelerin iş doyumu ile ilişki düzeyi en yüksek olan değişkenin günlük girilen vaka sayısı (pr^2=0,31) olduğu görüldü (Tablo 4.7).

5. TARTIŞMA

Bu bölümde, COVID-19 döneminde ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmanın bulgularının literatür ışığında tartışılmasına yer verildi.

Bulgular aşağıda verilen iki başlık altında tartışıldı:

- Hemşirelerin iş doyumu verilerinin tanımlayıcı özelliklerine göre tartışılması,
- Minnesota ölçeğinin puan ortalamasına göre tartışılması.

5.1. Hemşirelerin İş Doyumu Verilerinin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Tartışılması

Yapılan çalışmaya 100 ameliyathane hemşiresi dahil edildi. Hemşirelerin yaş ortalamasının 33,5±6,7 yıl ve %80'inin 30-39 yaş aralığında olduğu bulundu (Tablo 4.1). Akkaş'ın (2018), yaptığı çalışmada hemşirelerden çoğunluğunun (%80) 20-29 yaş arasında iken geri kalanının (%20) ise 30 yaş ve üzerinde olduğu görüldü. Literatürdeki bu çalışma ile yaş bulgumuz farklılık göstermektedir. Benzer çalışmalar olan Oflaz'ın (2018) yaptığı çalışmada hemşirelerin çoğunluğu (%48,4'ü) 36-40 yaş arasında olduğu görüldü. Avcı ve ark.'nın (2022) yaptıkları çalışmada, hemşirelerin %78'i kadın, %22'si ise erkektir. Araştırmamızda, Akkaş'ın (2018) çalışmasındaki verilerle farklılık gösterirken, Oflaz (2018), Avcı ve ark.'nın (2022) çalışmaları araştırmamız ile benzerlik göstermektedir.

Bu çalışmada, araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun kadın olduğu belirlendi (Tablo 4.1). Akkaş (2018), Oflaz (2018) ve Günday Karabulut'un (2022), çalışmasına katılan hemşirelerden çoğunluğunun kadın olduğu görüldü. Araştırmada elde edilen cinsiyet bulguları literatür ile uyumludur.

Çalışmada, hemşirelerin %74'ünün lisans mezunu olduğu saptandı (Tablo 4.1). Akkaş'ın (2018) yaptığı çalışmaya katılan hemşirelerden %16,2'sinin lisans mezunu olarak bulunduğu görüldü. Oflaz'ın (2018) yaptığı çalışmada hemşirelerin %59,8'i

lisans düzeyinde öğrenime sahip olduğu, Günday Karabulut'un (2022) yaptığı çalışmada da hemşirelerin %61'inin lisans mezunu olduğu görüldü. Özaydın ve ark.'nın (2022), yaptığı çalışmada, hemşirelerin %54,5'i lisans seviyesinde eğitime sahiptir. Keten Edis ve Keten'in (2022) yaptığı çalışmada katılımcıların %96.5'i lisans mezunu olduğu görüldü. Araştırmamız Akkaş'ın (2018), çalışmasından farklılık gösterir iken, Oflaz (2018), Günday Karabulut (2022), Özaydın ve ark. (2022), Keten Edis ve Keten'in (2022) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya dahil olan hemşirelerin %65'inin evli, %49'unun çocuk sahibi olduğu bulundu (Tablo 4.1). Akkaş'ın (2018) yaptığı çalışmaya katılan hemşirelerin 26'sı (%32,5) evli ve 21'nin (%26,2) çocuk sahibi olduğu görüldü. Oflaz'ın (2018) yaptığı çalışmada hemşirelerin %89,3'un evli ve %88,5'inin çocuk sahibi olduğu görüldü. Araştırmamızdan Akkaş'ın (2018) çalışması farklılık gösterirken, Oflaz'ın (2018) yaptığı çalışma medeni durum ve çocuk sahibi olma durumlarından benzerlik göstermektedir.

5.2. Minnesota Ölçeğinin Puan Ortalamasına Göre Tartışılması

Ameliyathane hemşirelerinin, Minnesota İş Doyum Ölçeği toplam ve alt boyut puanları incelendiğinde; ölçek genel iş doyumu puanının 3,03±0,79, içsel iş doyumu alt boyut puanının 3,05±0,81 ve dışsal iş doyumunun 2,82±0,84 olduğu saptandı. Ayrıca yapılan değerlendirmede, hemşirelerinin %20'sinin iş doyumunun düşük, %58'inin orta ve %22'sinin yüksek düzeyde olduğu belirlendi (Tablo 4.3). Akkaş'ın (2018) yaptığı çalışmada hemşirelerin içsel doyumlarının (Ort. 3.91±.67) dışsal doyumdan (Ort. 3.60±.78) daha yüksek olduğu, toplam iş doyumunun (Ort.3.79±.67) ortalamanın üzerinde olduğu görüldü. Oflaz'ın (2018) yaptığı çalışmada hemşirelerin içsel doyum (3,27±0,69), dışsal doyum (2,99±0,73) ve genel olarak iş doyumunun (3,16±0,67) orta düzeyde olduğu görüldü. Avcı ve ark.'nın (2022) yaptıkları çalışmada, toplam puan ortalaması (genel doyum) 3,12±0,57 olarak belirlenmiş olup, içsel doyum alt boyutundan 3,24±0,59, dışsal doyum alt boyutundan ise; 2,93±0,67 puan alınmış olup genel olarak iş doyumlarının orta düzeyde olduğu görüldü. Çalışma, literatür ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmada, 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerin (p=0,035) iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı (Tablo 4.5). Akkaş'ın (2018) yaptığı çalışmada, iş doyum ölçeğine ilişkin 30 yaş ve üzerindeki hemşirelerin toplam iş doyumu düzeylerinin (p<0.05) daha yüksek olduğu görüldü. Oflaz'ın (2018) yaptığı çalışmada, iş doyum ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görüldü (p>0,05). Sonuç olarak yaş ilerledikçe, iş doyumunun daha yükseldiği literatür ile parelel olarak saptandı.

Araştırmaya dahil olan hemşirelerin medeni durum ve çocuk varlığı durumlarına göre iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı derecede bir farklılık saptanmadı (Tablo 4.5). Akkaş'ın (2018) ve Oflaz'ın (2018) yaptığı çalışmada, medeni durum ve çocuk varlığı iş doyumu üzerinde anlamlı bir farka sahip değildir. Araştırmamız, literatür ile benzerlik göstermiştir.

Çalışmada, ameliyathane hemşireliği mesleğini kendi isteğiyle seçen hemşirelerin içsel (t=2,588;p=0,011), dışsal (t=2,035; p=0,045) ve genel (t=2,421; p=0,017) iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı (Tablo 4.6). Yüksel Kaçan ve ark.'nın (2016) yaptıkları çalışmada, hemşirelerin %57,4'ünün mesleğini kendi isteği ile seçmiş ve işinden doyum sağlamış oldukları görüldü. Akkaş'ın (2018) yapmış olduğu çalışmada, kendi isteği ile çalışan hemşirelerin dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeyinin, yönetimin uygun gördüğü yerde çalışan hemşirelerin ise içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu (p>0.05) görüldü. Oflaz'ın (2018) yapmış olduğu çalışmada, mesleği kendi isteği ile tercih etme durumu, içsel doyum (t=3,77; p<0,05), dışsal doyum (t=3,57; p<0,05) alt boyutları ve iş doyumu (t=3,92; p<0,05) ölçeğine ait puanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiğinin tespit edildiği görüldü. Dışsal doyum, içsel doyum ve genel olarak iş doyumu puanlarına bakıldığında, mesleği kendi isteği ile seçen hemşirelerin puanları, mesleği isteyerek seçmeyen hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görüldü. Günday Karabulut'un (2022) yapmış olduğu çalışmada, mesleğini isteyerek tercih edenlerin iş doyumunun anlamlı seviyede yüksek çıktığı görüldü. Avcı ve ark.'nın (2022) yaptıkları çalışmada, hemşirelerin büyük çoğunluğunun (%76,9)

mesleği kendi istekleri ile tercih ettiği görüldü. Araştırmadan elde edilen; mesleği isteyerek tercih edenlerin iş doyum durumları, literatür ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmada, ameliyathanede çalışmayı seven hemşirelerin iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı (Tablo 4.6). Demir'in (2020) iş doyum ölçeği ile yaptığı çalışmada ameliyathanede çalışmayı seven hemşirelerin (%95'i) iş doyumlarının yüksek olduğu görüldü. Çalışma literatür ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmada, ameliyathanede çalışma ortamını genel anlamda olumlu değerlendiren hemşirelerin iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı (Tablo 4.6). Kurimoto et al.'un (2020) yaptıkları çalışmalarında, ameliyathanede çalışma ortamını değerlendiren hemşirelerin iş doyumlarının orta seviyede çıktığı görüldü. Çalışma, literatür ile farklılık göstermektedir.

Araştırmada, medeni duruma göre iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı derecede bir farklılık saptanmadı ($p>0,05$), (Tablo 4.5). Özaydın ve ark.'nın (2022), yaptığı çalışmada, medeni durumları ile içsel iş doyumları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu görüldü ($p=0,039$). Oflaz'ın (2018) yapmış olduğu çalışmada, medeni duruma göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$). Literatürde Özaydın ve ark.'nın (2022) çalışması, araştırmamızdan farklılık gösterirken, Oflaz'ın (2018) çalışması, araştırmamız ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmada, COVID-19 enfeksiyonu geçiren hemşirelerin, hastalığı geçirmeyen hemşirelere göre dışsal ($t=2,726$; $p=0,008$) ve genel ($t=2,296$; $p=0,024$) iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı (Tablo 4.6). Özaydın ve ark.'nın (2022), yaptığı çalışmada COVID-19 enfeksiyonuna yakalanan sağlık çalışanlarının iş doyumu daha düşük bulduğu görüldü. Avcı ve ark.'nın (2022) yaptıkları çalışmalarında, COVID-19 enfeksiyonuna yakalanan hemşirelerin, iş doyumlarını orta düzeyde buldukları görüldü. Literatürde, Özaydın ve ark.'nın (2022) çalışması, araştırmamızdan farklılık gösterirken, Avcı ve ark.'nın (2022) çalışması, araştırmamız ile benzerlik göstermektedir.

Yapılan çalışmalarda, bu konu üzerine değişik bulguların olması iş doyumunun kişilerin farklı istekleri ve çalıştığı alandaki koşullarla ilişkili olması ile açıklanabilir.

6. SONUÇLAR

COVID-19 döneminde ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılan bu çalışmada aşağıdaki sonuçlar elde edildi.

- Çalışmaya katılan hemşirelerin, 80'inin 30-39 yaş aralığında, 71'inin kadın, 65'inin evli, 49'unun çocuk sahibi ve 74'ünün lisans mezunu olduğu, en çok cerrahi genel ameliyathane (%67), en az ise acil cerrahi ameliyathane (%4) biriminden hemşirenin araştırmaya dahil olduğu, hemşirelerin 89'unun mesleği kendi isteğiyle seçtiği, 95'inin mesleğini sevdiği, 63'ünün kurumda çalışma süresinin 10 yıl ve altında olduğu, 69'unun ameliyathane hemşireliği mesleği çalışma süresinin 10 yıl ve altında olduğu, 72'sinin ameliyathane çalışma ortamından memnun olduğu, 71'inin sürekli gündüz çalıştığı, 53'ünün sözleşmeli çalıştığı, hemşirelerin 13'ünün haftalık 40 saat üzeri çalıştığı, 49'unun günlük 3 ve daha fazla sayıda vakaya girdiği, 80'inin COVID-19 tanısı olan bir vakanın ameliyatına girdiği, 9'una COVID-19 tanısı konduğu, 51'inin pandemi şartlarının çalışma temposunda artışa neden olduğu mevcut verilerden saptandı.
- Ameliyathane hemşirelerinin, Minnesota İş Doyum Ölçeği toplam ve alt boyut puanları incelendiğinde; ölçek genel iş doyumu puanının 3,03±0,79, içsel iş doyumu alt boyut puanının 3,05±0,81 ve dışsal iş doyumunun 2,82±0,84 olduğu saptandı. Hemşirelerin 20'sinin iş doyumunun düşük, 58'inin orta ve 22'sinin yüksek düzeyde olduğu belirlendi.
- Hemşirelerin günlük girdiği vaka sayısı arttıkça iş doyumlarının azaldığı belirlendi. Günlük 1-2 vakaya girenlere kıyasla, 3 ve üzeri vakaya giren hemşirelerin içsel ve genel iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha düşük olduğu saptandı. 40 yaş altı hemşirelere göre 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerin dışsal ve genel iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı. Hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, çocuk varlığı ve eğitim düzeylerine göre iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı

derecede bir farklılık saptanmadı. Ameliyathane hemşireliği mesleğini kendi isteğiyle seçen hemşirelerin içsel, dışsal ve genel iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı. Ameliyathanede çalışmayı seven hemşirelerin içsel, dışsal ve genel iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı. Ameliyathanede çalışma ortamını genel anlamda olumlu değerlendiren hemşirelerin içsel, dışsal ve genel iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı. Hemşirelerin çalışılan birim, ameliyathaneye ait mesleki deneyim süreleri, kadro durumu ve çalışma süresine göre iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmadı. COVID-19 virüsüne yakalanan hemşirelerin, virüse yakalanmayanlara göre dışsal ve genel iş doyumunun istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptandı.

- Bu bulgulardan hareketle; yaş arttıkça iş doyumunun yükseldiği, ameliyata girilen vaka sayısı arttıkça iş doyumunun azaldığı ve ameliyathane ortamını olumsuz olarak değerlendiren hemşirelere kıyasla, ameliyathane ortamını olumlu olarak değerlendirenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu saptandı.

7. ÖNERİLER

COVID-19 döneminde ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılan bu çalışmada, araştırma sonuçları doğrultusundaki öneriler aşağıda verilmiştir.

- Hemşirelerin çalıştıkları birim, mesleği kendi isteği ile seçmesi, çalıştığı ortam iş doyumunu arttırmaktadır. Hemşirelerin, çalışma alanlarının belirlenmesinde gönüllü olduğu ve sevdiği birimlerde çalıştırılması öncelik olmalıdır. Bu sebeple idari yapılandırmaya gidilmesi, çalışma şartlarının her zaman iyileştirmeye gidilerek yönetilmesi,
- Araştırma kapsamında meslekte ilerlemiş ve tecrübeli olan ameliyathane hemşirelerinin iş doyumlarının fazla olması göz önüne alındığında, yeni başlayan hemşirelere mesleki tecrübelerinden yararlandırması ve paylaşım sağlaması, iş doyumlarının azalarak tükenmemesi için çalışılan saatlerin azaltılması ve destekleyici vardiya sistemleri oluşturulması, iş doyumlarını arttırmak üzerine hemşireler ile belirli aralıklar ile toplantılar düzenlenmesi ve ameliyathanenin işleyişi hakkında bilgilendirmeler yapılması, salgın dönemlerinde hemşirelerin rotasyona girmesi ve sürekli aynı stress faktörlerine maruz bırakılmaması, salgın dönemleri ile başa çıkabilme için hizmet içi eğitimler düzenlenmesi,
- Günlük girilen vaka sayısında düzenlemeler yapılması, bulaşıcı hastalığa maruz kalmış hastaların ameliyatlarına girilme sırasının oluşturulması ve düzenlemeler yapılması,
- COVID-19 gibi kriz oluşturabilecek salgın dönemleri öncesinde hazır olmak amacıyla kriz planları oluşturulması ve tatbikatlar yapılması, kriz dönemlerini sağlıklı bir şekilde atlatabilmek için hemşirelere psikolojik destek verilmesi ve sürekliliğinin sağlanması, salgın dönemlerinde sağlık çalışanları için uygun şartlar sağlanarak konaklama imkanı sunulması, ameliyathane ortamının salgın gibi krizler için her zaman hazır olması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Afacan. E., Avcı, N. (2020). Koronavirüs (COVID-19) örneği üzerinden salgın hastalıklara sosyolojik bir bakış. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(5), 1-14.

Akalın B., Modanlıoğlu A. (2020). Ameliyathane hemşiresi olmak: Nitel bir çalışma. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 23(1), 100-108.

Akkaş, B. (2018). Ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. Yayınlanmamış Tez: T.C. Maltepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Akoğlu, G., Karaarslan BT. (2020). COVID-19 ve izolasyon sürecinin çocuklar üzerindeki olası psikososyal etkileri. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 5(2), 99-103.

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

Alptekin, HM., Dağcı, M., Zonp, Z. (2023). The experiences of operating room nurses during Covid-19 pandemic: A qualitative study. Journal of PeriAnesthesia Nursing, (38), 269-276.

Arıkan, H., Aytekin, Ş. (2022). "Covid-19 Pandemi etkisi araştırmaları üzerine sosyolojik bir inceleme. HABITUS Toplumbilim Dergisi, (3), 177-206.

Arpag, N., Gür, S., Katran, HB. (2022). Türk hemşirelik tarihindeki lider hemşireler ve cerrahi hemşireliğinin gelişimi. Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2(2), 522-530.

Arslankılıç Ç., Göl E. (2020). Covid- 19 pandemisinin cerrahi hemşireliğine etkileri. Eurasıan Journal of Health Scıences, 3(3), 167-170.

Arslonoğu A., Köser CE. (2020). Ameliyathane hemşirelerinin sorunlarını inceleyen nitel bir çalışma. Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi, 2(1), 1-14.

Avcı, A., Çavuşoğlu, E., Moran, M., Gün, M. (2022). COVID-19 tanısı alan hastaya bakım veren hemşirelerde merhamet yorgunluğu ve iş doyumu arasındaki ilişki. Eurasian Journal Of Health Sciences, 5(2), 43-52.

Aydın, MA. (2020). Mardin ili kamu hastanelerinde görev yapan ameliyathane hemşirelerinin ameliyathanenin yönetimine yönelik tutumlarının değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Tez: T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Aydoğdu, A.L.F. (2022). COVID-19 Pandemisi zamanlarında sağlık çalışanlarının ruh sağlığı. Sağlık Akademisi Kastamonu (SAK), 7 (Covid-19 Ek Sayısı), 155-166.

Aygin, D., Gül, A. (2021). Geçmişten günümüze cerrahi ve cerrahi hemşireliğinin yeri. IGUSABDER, (15), 692-704.

Baalbaki, H., Harb, H., Zaki, C., Alakoury, Y., Tannoury, L., Nabaa, M. (2021). CRISE: Toward better understanding of COVID-19 psychological impact during lockdown. Journal of Computer and Communications, (9), 13-31.

Budak, F., Korkmaz, Ş. (2020). COVID-19 Pandemi sürecine yönelik genel bir değerlendirme: Türkiye örneği. Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi, (1), 62-79.

Bulut, Y., Aslan, MM. (2021). Covid-19 Pandemisinin sosyoekonomik etkileri ve akıllı kent uygulamaları. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, ICOMEP Özel Sayısı, (28), 261-276.

Birgili F., Salış F., Özdemir S. (2010). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen bazı etmenlerin incelenmesi. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 13(2), 27-37.

Çam, R., Gezer, N., Boyacıoğlu, N., Öztürk, MH. (2020). Ameliyathane hemşirelerinin stres kaynaklarının belirlenmesi. Hemşirelik Bilimi Dergisi, 3(3), 14–21.

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

Çelik, B., Yasak, K., Turhan Damar, H., Çakır Umar, D., Öğce, F. (2020). COVID-19 Salgınında ameliyathane ve vaka yönetimi. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 23(2), 331-342.

Demir, B. (2020). Analysis of the job satisfaction and burnout levels of operating room nurses. Medicine Science, 9(3), 662-7.

Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(2), 177-206.

Dereli, F., Bayık Temel, A. (2021). Dünyada hemşirelik eğitiminin başlaması: İlk hemşirelik okulları. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 6 (1), 15-22.

Dikmen, Y., Kara Yılmaz, D., Başaran, H., Yağmur Filiz, N. (2016). Hemşirelerde işgücü verimliliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. J Contemp Med, 6(4), 334-342.

Durmaz M., Sabuncu N. (2019). Ameliyathane ve cerrahi klinik hemşirelerinin kişilik özellikleri ve iş doyumları. Necmettin Erbakan Üniversitesi Genel Sağlık Bilimleri Dergisi, 1(1), 40-52.

Erşan EE., Yıldırım G., Doğan O., Doğan S. (2014), Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14:115-21.

Fereidouni, A., Teymoori, E., Maleki, Z., Ghanavati, M., Vizeshfar, F. (2022). Relationships between job satisfaction of operating room nurses and hospital's compliance with protective guidelines during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study, Iran. Journal of PeriAnesthesia Nursing, (000), 1-7.

Günday Karabulut, F., Taş, A., Abacıgil, F., Arslantaş, H. (2022). Hemşirelerde İş Doyumu ve İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörler: Kesitsel Bir Çalışma. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 6(2), 216-232.

Günay, O., Günaylı, H. (2021). COVID-19 Sürecinde değişen beslenme alışkanlıkları: COVID-19 hastalığını geçiren aileler örnekleminde nitel durum araştırması. Avrasya Turizm Araştırmaları Dergisi, 2(2), 67-81.

Gür S., Katran HB., Arpağ N. (2021). COVID-19 Pandemisinde ameliyat öncesi, sırası ve sonrası dönemde alınması gereken önlemler. THDD, 2 (1), 77-91.

Güzel, Ş., Sığırcı, H. (2022). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş doyumu ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi: doktor ve hemşireler üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 13(35), 756-775.

Hızlı Sayar, G., Ünübol, H., Tutgun Ünal, A., Tarhan, N. (2020). Salgın hastalık kaygı ölçeği: geçerlilik ve güvenirlik çalışması. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 12(1), 382-397.

Kaileh, D., Cen, J., Mithell, L.D., Mujaddide, M., Rubio, M. (2022). Gender and job satisfaction among nurses in the US. Journal of Business Studies Quarterly, 11(3).

Kanan N. (2011). Nöroşirürji Ameliyathane hemşiresinin rol ve sorumlulukları. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 19(3), 179-186.

Karagöz, A. (2020). Salgın dönemlerinde tarım ve istihdamın durumu: COVID-19 örneğinin incelenmesi. Yayınlanmamış Tez: T.C İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul.

Karataş, Z. (2020). COVID-19 Pandemisinin toplumsal etkileri, değişim ve güçlenme. Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 4(1), 3-15.

Keten Edis, E., Keten, M. (2022). COVID-19 Pandemi sürecinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, iş tatmini ve yaşam doyumu. Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 24(2):331-342.

Konyalılar, İ. (2020). Ameliyat hemşirelerinin operasyonlarla ilgili sorumlulukları. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 7(50), 280-288.

Köroğlu, Ö. (2011). İş doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Tez: T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.

Kurimoto, S., Minagawa, T., Tamura, A. (2020). Operating-room nurses' classifications in job satisfaction. The Journal of Medical Investigation, 67, 113-123.

Lorber, M., & Skela-Savič, B. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. Publıc Health, 53, 263-270.

Oflaz, A. (2018). Ameliyathane hemşirelerinde iş doyumu ve mesleki profesyonellik. Yayınlanmış Tez: T.C. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Oflezer, C., Ateş, M., Bektaş, G., İrban, A. (2011). Bir kamu hastanesinde çalışan işçilerin iş doyumu ve etkileyen faktörler. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2(4), 209-220.

Özaydın, Ö., Vural, A., Balcı, N., Güdük, Ö. (2022). COVID-19 salgını döneminde sağlık çalışanlarının iş doyumu. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 11(1), 54-62.

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

Polat C., Aksoy N. (2013). Akdeniz bölgesindeki bir ilde üç farklı hastanenin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve etkileyen faktörler. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi; 10 (2), 45-53.

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

Tekin Kaya N., Bilgin S. (2015). Çankırı il merkezinde birinci basamak sağlık kuruluşlarında çalışan ebe ve hemşireler iş doyumu düzeyi ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1(1), 1-21.

Tekir Ö., Çevik C., Arık S., Ceylan G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 18(2), 51-63.

T.C. Resmi Gazete. Hemşirelik yönetmeliğinde değişiklik yapılmasına dair yönetmelik. 19.04.2011. Sayı: 27910.

Uğurlu, Z., Karahan, A., Ünlü, H., Abbasoğlu, A., Özhan Elbas¸ N., Avcı Işık, S., Tepe, A. (2015). The effects of workload and working conditions on operating room nurses and technicians. Workplace Health & Safety, 63(9), 399-407.

Usta GÖ. (2018). Ameliyathane hemşirelerinin hasta güvenliğine ilişkin tutumları ve etkileyen faktörler (Trabzon ili örneği). Yayınlanmamış Tez: Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Trabzon.

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

Yeşilyaprak, T., Özşaker, E. (2018). Hastaların ameliyathane ortamına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. DEUHFED, 11(4), 315-321.

Yüce, A. (2015). Ameliyathane çalışanlarında ekip çalışması ile iş doyumu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Tez: T.C. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

EK 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU:

Değerli Meslektaşlarım,

Bu çalışma siz ameliyathane hemşirelerinin; COVID-19 döneminde iş doyumlarınızı ve iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek üzere planlanmıştır. Yanıtlarınızı gerçek düşüncelerinizle yanıtlayınız. İş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik katkınızdan ve bilimsel çalışmalara desteğinizden dolayı teşekkür ediyoruz.

Araştırmacı: Hemşire Canan Perim

Araştırmadan sorumlu öğretim üyesi: Prof. Dr. Nevin Kanan

1)Biriminiz:

1)Genel Ameliyathane

2)Ortopedi Ameliyathane

3)Acil Cerrahi Ameliyathane

4)Beyin Cerrahisi Ameliyathane

5)Göz Ameliyathanesi

6)KBB Ameliyathanesi

2)Cinsiyetiniz: 1)Kadın 2)Erkek

3)Yaşınız: ..... yaş

4)Medeni durumunuz: 1)Bekar 2)Evli 3)Boşanmış

5)Çocuğunuz var mı? 1)Evet 2)Hayır

6)Eğitim durumunuz:

1)Sağlık Meslek Lise 2)Önlisans 3)Lisans 4)Lisansüstü

7)Kurumda çalışma süreniz: ..... ay/yıl

8)Ameliyathanede çalışma süreniz:……gün/ay/yıl

9)Çalışma durumunuz: 1)Kadrolu 2)Sözleşmeli

10)Nöbet tutuyor musunuz? 1)Evet ayda ortalama ..... gün 2)Hayır

11)Haftalık ortalama çalışma saatiniz:..... saat

12)Günlük girdiğiniz vaka sayısı ortalama kaçtır?.....

13)Ameliyathanede kendi isteğinizle mi görevlendirildiniz? 1)Evet 2)Hayır

14)Ameliyathanede çalışmayı seviyor musunuz? 1)Evet 2)Hayır

15)Ameliyathanede çalışma ortamınız nasıldır?.....

16)Bu zamana kadar COVID-19 tanısı aldınız mı? 1)Evet 2)Hayır

17)Ameliyathane pandemi şartları çalışma temponuzu arttırdı mı? 1)Evet 2)Hayır

18)COVID-19 hastası ameliyatına girdiniz mi? 1)Evet 2)Hayır

19)COVID-19 hasta ameliyatında kalma süreniz en çok ne kadar olmuştur?.....

20)COVID-19 pandemi süresince psikolojik destek aldınız mı? 1)Evet 2)Hayır

EK2: MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılarına (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunum?" diye kendinize sorunuz.

Mesleğimden	Hiç memnun Değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi yönünden					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması yönünden					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı yönünden					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi yönünden					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi yönünden					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği yönünden					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

EK3: GÖNÜLLÜ BİLGİLENDİRME VE ONAY FORMU

Sayın Katılımcı; sizi, "COVID-19 Döneminde Ameliyathanede Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Faktörler" başlıklı tanımlayıcı bir araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırma, Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı kapsamında COVID-19 döneminde ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacı ile tez çalışması olarak planlanmıştır. Araştırmaya katılımı kabul ettiğiniz takdirde, Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde görevli Prof. Dr. Nevin Kanan ve enstitü öğrencisi hemşire Canan Perim tarafından değerlendirileceksiniz. Araştırma sırasında ortaya çıkabilecek istenmeyen bir durum/risk bulunmamaktadır. Araştırmaya sizin dışınızda 100 kişi katılacaktır. Araştırma esnasında siz değerli katılımcının dolduracağı 'Kişisel Bilgi Formu' ve 'Minnesoto İş Doyum Ölçeği' bulunmaktadır. Araştırma için; anket formu, yazılı veya online uygulanacaktır. Araştırmada sizden tahminen 15 dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırma Haziran 2022-Nisan 2023 tarihleri arasında 11 ay süre içerisinde yapılacaktır. Bu araştırmadan elde ettiğimiz sonuçlardan; cerrahi hemşirelerinin sorun yaşadıkları durumlar belirlenmeye çalışılacak olup, kurumda hemşirelerin iş doyumunu arttırmaya yönelik planlamalar için ışık tutulacağı düşünülmektedir. Bu araştırma da katılımcının kimlik bilgileri her koşulda saklı tutulmak koşulu ile sadece araştırmanın verileri bilimsel makale ve/veya toplantılarda yayımlanabilecektir. Bu araştırmada yer almak tamamen sizin istek ve kararınıza bağlıdır. Araştırmaya katılmayı reddedebilir, araştırmanın herhangi bir aşamasında kendi isteğinizle araştırmayı sonlandırabilirsiniz; bu durum herhangi bir cezai sorumluluk gerektirmeyecek, tedavi hakkınızı etkilemeyecek ve size karşı herhangi bir olumsuzluk olarak kesinlikle yansıtılmayacaktır.

Sorunuz olduğunda iletişime geçebilirsiniz.

Canan Perim
Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

Katılımcının Beyanı:

Sayın Canan Perim ve danışmanı Prof. Dr. Nevin Kanan tarafından T.C. Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı' nda bir araştırma yapılacağı belirtilerek bu araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgiler bana aktarıldı. Bu bilgilerden sonra böyle bir araştırmaya "katılımcı" (denek) olarak davet edildim. Eğer bu araştırmaya katılırsam araştırmacı ile aramda kalması gereken bana ait bilgilerin gizliliğine bu araştırma sırasında da büyük özen ve saygı ile yaklaşılacağına inanıyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin ihtimamla korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Projenin yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden araştırmadan çekilebilirim. (Ancak araştırmacıları zor durumda bırakmamak için araştırmadan çekileceğimi önceden bildirmemim uygun olacağının bilincindeyim). Ayrıca tıbbi durumuma herhangi bir zarar verilmemesi koşuluyla araştırmacı tarafından araştırma dışı da tutulabilirim. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana da bir ödeme yapılmayacaktır. Bu araştırmaya katılmak zorunda değilim ve katılmayabilirim. Araştırmaya katılmam konusunda zorlayıcı bir davranışla karşılaşmış değilim. Bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Kendi başıma belli bir düşünme süresi sonunda adı geçen bu araştırma projesinde "katılımcı" olarak yer alma kararını aldım. Bu konuda yapılan daveti büyük bir memnuniyet ve gönüllülük içerisinde kabul ediyorum. İmzalı bu form kağıdının bir kopyası bana verilecektir.

GÖNÜLLÜ ONAY FORMU

Yukarıda gönüllüye araştırmadan önce verilmesi gereken bilgileri gösteren metni okudum. Bunlar hakkında bana yazılı ve sözlü açıklamalar yapıldı. Bu koşullarla söz konusu klinik araştırmaya kendi rızamla hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

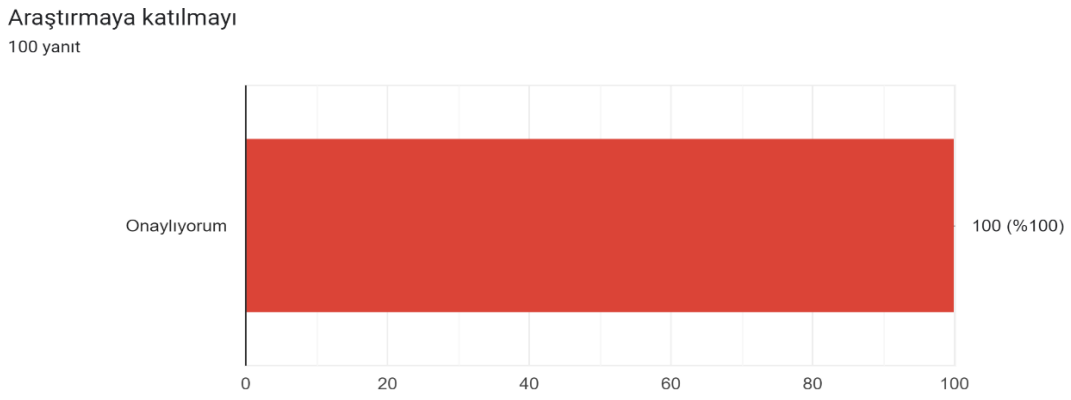
Gönüllünün Adı-soyadı, İmzası, Adresi

Velayet veya vesayet altında bulunanlar için veli veya vasinin Adı-soyadı, İmzası, Adresi

Açıklamaları yapan araştırmacının Adı-soyadı, İmzası

Canan Perim

Rıza alma işlemine başından sonuna kadar tanıklık eden kuruluş görevlisinin Adı- soyadı, İmzası, Görevi



EK4: TEZ ÇALIŞMASI İZNİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.10.2022-53916

T.C.
İSTANBUL ÜN**İ**VERS**İ**TES**İ**
İstanbul T**ı**p Fakültesi Dekanl**ığı**

Sayı :E-89969066-044-1313986
Konu :Canan PERİM Anket İzni

HALİÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 06.09.2022 tarih, 49160 sayılı yazı.

Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik (Tezli) Yüksek Lisans Programı öğrencisi 21751250021 numaralı Canan PERİM'in "COVID-19 Döneminde Ameliyathanede Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Faktörler" konulu tezin saha çalışmasını Fakültemiz Ameliyathanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yapılmasına yönelik talebi Fakültemiz Yönetim Kurulunun 12.10.2022 tarihli toplantısında uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Evraklar KEP üzerinden gönderildiğinden ayrıca fiziki olarak gönderilmeyecektir.

Prof. Dr. Tufan TÜKEK
Dekan V.

Ek:1

Mevcut Elektronik İmzalar

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSDTB5TBYC Pin Kodu :13882

EK5: YÖNETİM KURULU KARARI

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
Yönetim Kurulu Kararı

Sayı : E-85727831-050.01.04-1310555

Toplantı Yeri : Dekanlık

Toplantı Tarihi : 12.10.2022

Toplantı No : 22

Karar No : 62

Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik (Tezli) Yüksek Lisans Programı öğrencisi olup Fakültemiz Monoblok Ameliyathanede hemşire olarak görev yapan Canan **PERİM**'in "COVID-19 Döneminde Ameliyathanede Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Faktörler" başlıklı tez çalışmasını Fakültemiz ameliyathanelerinde çalışan hemşirelere uygulamasına oy birliği ile karar verildi.

Aslı Gibidir
Ekrem AYDIN
Fakülte Sekreteri

Mevcut Elektronik İmzalar

Belge Doğrulama Kodu :BSET4MJZ84 Pin Kodu :90662
Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-universitesi-ebys
Kep Adresi: istanbuluniversitesi@hs01.kep.tr

-

EK6: ETİK KURULU İZNİ

T.C.
HALİÇ ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Tarih: 29.06.2022
sayı: 138
Konu: Etik Kurulu İzni

Sayın Prof. Dr. Nevin Kanan,

Yapmış olduğunuz başvuru Haliç Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından incelenmiş olup, danışmanlığını üstlendiğiniz Canan Perim'in yürüteceği "COVID-19 Döneminde Ameliyathanede Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Faktörler" başlıklı çalışmanız kurulumuzun 29.06.2022 tarihli toplantısında etik yönden uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize sunarım.

Prof. Dr. Melek Güneş Yavuzer
Haliç Üniversitesi Girişimsel Olmayan
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanı

Ek: Etik Kurulu Kararı

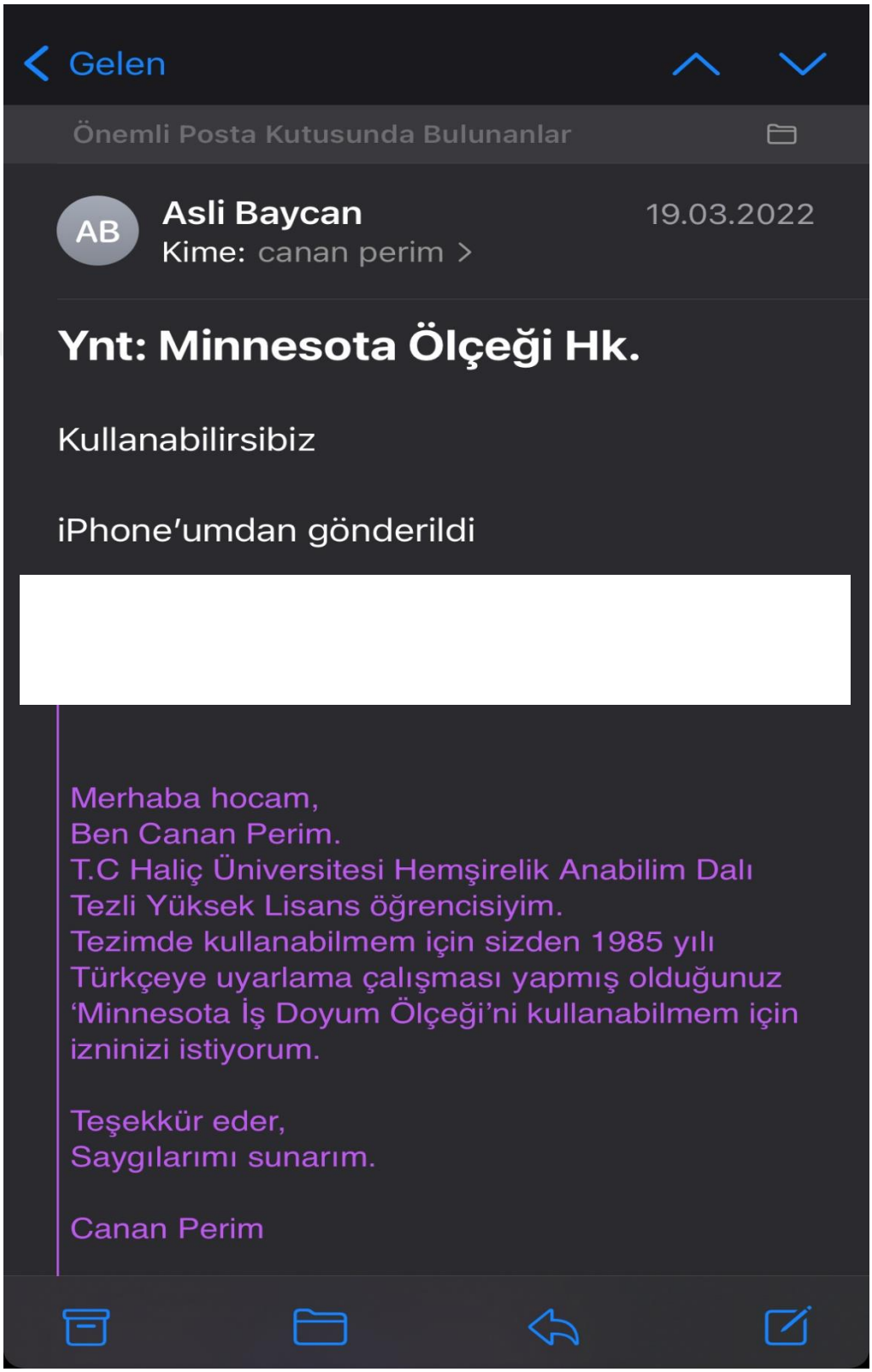
Güzeltepe Mahallesi, 15 Temmuz Şehitler Caddesi, No:14112 34060 Eyüpsultan - İSTANBUL
Tel: (0 212)-924-24-44 | Faks: (0 212)-999-78-52 e-mail:
etikkurul@halic.edu.tr www.halic.edu.tr

	T.C. HALİÇ ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	Yayın Tarihi : 10.12.2015 Revizyon Tarihi : 16.09.2020 Revizyon No : 02 sayfa No : 1/1

Tarih: 28.06.2022	Karar No:
Toplantı Sayısı:	Prof. Dr. Nevin Kanan'ın danışmanlığında Canan Perim'in yürüteceği "COVID19 Döneminde Ameliyathanede Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Faktörler" başlıklı çalışması incelendi, yapılan inceleme sonucunda çalışmanın etik yönden uygun olduğuna karar verildi.

Adı-Soyadı	Alanı	Kurumu	Araştırma ile İlişkisi	Toplantıya Katılma	İmza
Prof. Dr. Melek Güneş YAVUZER (Başkan)	Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon	Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	Var O Yok	Evet O O Hayır	
Prof. Dr. Burcu IRMAK YAZICIOĞLU	Moleküler Biyoloji ve Genetik	Haliç Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi	Var O Yok	Evet O O Hayır	
Doç. Dr. Hatice İlhan Odabaş	Spor Yöneticiliği	Haliç Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	Var Yok	Evet O O Hayır	
Dr.Öğr.Üy. Nevra Alkanlı	Biyofizik	Haliç Üniversitesi Tıp Fakültesi	Var Yok	Evet O O Hayır	
Dr.Öğr.Üy. Burcu Türk	Psikoloji	Haliç Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi	Var Yok	Evet O O Hayır	
Dr.Öğr.Üy. Gülcan Kendirkıran	Hemşirelik	Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	Var O Yok O	Evet O O Hayır	
Dr.Öğr.Üy. Seda Saka	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	Var Yok	Evet O O Hayır	
Dr.Öğr.Üy. Çiğdem Yıldırım Maviş	Gıda Mühendisliği	Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	Var Yok	Evet O O Hayır	
Dr.Öğr.Üy. Maral Törenli Çakıroğlu	Hukuk	Haliç Üniversitesi İşletme Fakültesi	Var O Yok	Evet O O Hayır	
ETKU:IO					

EK7: ÖLÇEK İZNİ



ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad **:** Canan Perim

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans** **:** 2015, T.C. Haliç Üniversitesi, Hemşirelik, Hemşirelik

MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER:

İstanbul Tıp Fakültesi Travma ve Acil Cerrahi Servisi
(Kasım 2008-Haziran 2015)
İstanbul Tıp Fakültesi Travma ve Acil Cerrahi Ameliyathanesi
(Haziran 2015-Şubat 2020)
İstanbul Tıp Fakültesi Monoblok Ameliyathaneleri
(Şubat 2020-Nisan 2022)
İstanbul Tıp Fakültesi Monoblok Ameliyathaneleri Başhemşirelik
(Nisan 2022- Halen)