

PAPER DETAILS

TITLE: Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi

AUTHORS: Cevriye YÜKSELKAÇAN,Özlem ÖRSAL,Nedime KÖSGEROĞLU

PAGES: 1-12

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/986854>



Online Adres <http://www.hemarge.org.tr/>
Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Derneği-HEMAR-G
yayın organıdır

ISSN:1307- 9557 (Basılı), ISSN: 1307- 9549 (Online)
Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi 2016; 18(2-3): 1-12

**Hemşirelikte
Araştırma
Geliştirme
Dergisi**

Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi

Determination of Job Satisfaction Levels Among Nurses

Cevriye YÜKSEL- KAÇAN^{a1}, Özlem ÖRSAL^b, Nedime KÖŞGEROĞLU^c

^a Öğr. Gör., Blm. Uzm., Uludağ Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Osmangazi-BURSA

^b Doç. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eskişehir Sağlık Yüksek Okulu, Hemşirelik Bölümü, ESKİŞEHİR

^c Prof. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eskişehir Sağlık Yüksek Okulu, Hemşirelik Bölümü, ESKİŞEHİR

Özgün Araştırma

Öz

Amaç: Bu çalışma, hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırma, Bursa Çekirge Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşireler üzerinde yapılmıştır. Hastanede çalışan toplam hemşire sayısı 357 olup, bunlardan çalışmaya katılmayı kabul eden 284 hemşire (%79,5) çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmanın yürütülmesi için gerekli olan verileri toplamak amacıyla iki form kullanılmıştır. Birinci kısımda hemşirelerin bazı sosyo-demografik özellikleri ile ilgili, ikinci kısımda ise Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile ilgili sorular yer almaktadır. Veriler, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS version 20.0) istatistik paket programında değerlendirilmiştir.

Bulgular: Çalışma grubunu oluşturanların 203'ü (%71,5) kadındır. Yaşları 17-54 arasında değişmekte olup, ortalama 33,1±7,85 yıldır. Bu çalışmada hemşirelerin genel iş doyumunu düşük düzeyde olup, puan ortalaması 2,83±0,73'tür. Çalışmamızda yapılan çoklu lineer regresyon analizine göre işinden memnun olmanın ve toplam 5 yıl ve altında çalışmış olma durumunun içsel-dışsal ve genel doyumunu; son bir yılda kongre/seminer vb. etkinliklere katılmış olmanın sadece içsel doyumunu, aile gelir durumunun 2000 TL ve altında olmasının ve 2001-2500 TL arası olmasının ise dışsal ve genel doyumunu artırdığı saptanmıştır.

Sonuç: Çalışmamızda hemşirelerin iş doyum düzeylerinin düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. İş doyumunu artırmak için; 5 yıl ve üzerinde çalışanlara haftalık çalışma süresinin 45 saat altına çekilmesine yönelik yeni planlamaların yapılması, hemşirelerin çalışacakları birimle ilgili tercihlerinin dikkate alınması ve hemşirelikte bilimsel aktivitelerin desteklenmesi, devletin ilgili kurumlarının 2001 TL'yi minimum ücret olarak kabul ettirebilecek bir düzenleme yapması yararlı olabilir.

Anahtar Sözcükler: Hemşirelik, iş doyumunu, hastaneler

¹E-posta adresi: cevriyeyuksel55@gmail.com

Geliş Tarihi: 24 Temmuz 2015 / Kabul Tarihi: 26 Temmuz 2016

Abstract

Objective: This study is made to determine the level of job satisfaction among nurses.

Method: The study was conducted on nurses working in Bursa Cekirge State Hospital. The total numbers of nurses working in the hospital were 357 and 284 of them (79.5%) agreed to participate and constituted the study group. Two forms were used to collect the data required, the first part included questions about socio-demographic characteristics about the nurses, the second part included Minnesota Job Satisfaction Questionnaire. Data was evaluated, using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS version 20.0) statistical package program.

Results: Females comprised 71.5% (n=203) of the study group. Ages ranged from 17 to 54, mean 33.1 ± 7.85 years. In this study, the job satisfaction of nurses was mid-level and the mean score was 2.83 ± 0.73 . According to the multiple regression analysis, it was determined that dissatisfaction with job and working a total of 5 years and under increased internal-external, and overall satisfaction; having participated the convention/seminar in the last one year increased only the internal satisfaction; having family income below 2000 TL and from 2001 to 2500 increased the external and overall satisfaction.

Conclusion: The level of job satisfaction of nurses is low. To increase job satisfaction; weekly working time of 45 hours should be reduced under the new planning, work preferences of nurses should be taken into account and the promotion of scientific activities could be useful in nursing.

Keywords: Nursing, job satisfaction, hospitals

Giriş

İş doyumu, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutsuzluk duymasını belirleyen bir olgudur.¹ Diğer bir tanımla İş doyumu kavramı; iş görenin iş çevresinden fiziki ve psikolojik olarak ne kadar tatminkar olduğu ile ilgili bir kavramdır.^{2,3}

Hizmet işletmesi olarak da nitelendirilen hastanelerde personelin iş doyumu ve örgütsel bağlılık durumları, tüketicilerle çoğu zaman yüz yüze gelinmeyen imalat işletmelerine göre daha farklı bir boyut ve önem taşımaktadır.^{4,5} İş doyumu her meslek için önemlidir ancak; hemşirelik mesleğinin;

- Düzensiz çalışma saatleri ve günlerinin olması,²
- Yaşamsal tehdidi bulunan görev ve sorumluluklara sahip, zamanla yarışan, farklı teknolojilerin kullanıldığı ve hızla değişime uğradığı, yoğun stres ve baskı altında çalışan bir sağlık disiplini olması,^{6,7}
- Düşük ücretle çalışma, mesleki saygınlığın yetersizliği,^{8,9}
- İşletme politikaları, kontrol/bağımsızlık ve kişilerarası ilişkiler boyutlarında hemşirelerin hekimler ve diğer sağlık personellerine göre iş doyumu açısından daha riskli olduğunu göstermiştir.¹⁰

Düşük iş doyumu hemşirelerde migren, koroner arter hastalıkları, uyku sorunları, gibi fiziksel sorunlara;^{11,12} anksiyete, çaresizlik, depresyon, alkol, sigara ve madde kullanımında artış gibi ruhsal sorunlara;^{13,14,15} umutsuzluk, hayal kırıklığı, iş veriminde azalma, işten soğuma, aile içi ilişkilerde bozulma, kişiler arası iletişim sorunları gibi mesleki ve ailevi sorunlara;^{16,17,18,19} gizli biçimlerde ani grevler, işi yavaşlatma eylemleri, disiplin sorunlarının çoğalması gibi örgütsel sorunlara²⁰ ve tükenmişlik sendromu, gibi sosyal sorunlara neden olduğu görülmüştür.^{7,8}

İş ve iş çevresinin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan ve emosyonel bir tepki olarak tanımlanabilen iş doyumu, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentiler doğrultusunda karşılanma düzeyi olarak da ifade edilmektedir. Bu bağlamda hemşirelerde iş doyumsuzluğu sonucunda; sağlık bakım hizmetleri ve hasta bakım kalitesinin azalması, hastaların

kaliteli ve yeterli sağlık hizmeti alamaması söz konusu olmaktadır. Hemşirelerin işlerinden memnun olması ve doyum alması, kurumundaki ihtiyaçlarının belirlenerek karşılanmasını ve iş doyum düzeylerinin periyodik olarak değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda Bursa Çekirge Devlet Hastanesi ile ilgili literatürün sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, kendi kurumumuzdaki hemşirelerin iş doyumunu olumlu ve ya olumsuz olarak etkileyen etmenleri belirlemek ve iş doyumunu artırabilecek önerilerde bulunmaktır.

Yöntem

Evren ve Örneklem: Çalışma Mayıs –Temmuz 2013 tarihleri arasında Bursa Çekirge Devlet Hastanesi’nde çalışan hemşireler üzerinde gerçekleştirilen tanımlayıcı tipte bir araştırmadır. Hastanede çalışan toplam hemşire sayısı 357 olup, bunlardan çalışmaya katılmayı kabul eden 284 hemşire (%79,5) çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmanın verileri, hazırlanan anket formlarının, hemşirelerle yüz yüze görüşülerek doldurulmasıyla elde edilmiştir. Veri toplama formları araştırma grubunun kimliğini gizli tutacak şekilde hazırlanmış, tüm hemşirelere araştırmanın amacı, yöntemi ve beklenen yararları, kimliklerinin gizli tutulacağı ve toplanan bilgilerin yalnızca bilimsel amaçla kullanılacağı yazılı olarak açıklanmıştır. Ayrıca katılımcıların yazılı onamları alınmıştır.

Araştırmanın Türü: Tanımlayıcı ve kesitsel türde yapılmıştır.

Araştırma Hipotezleri:

- H1: Hemşirelerin iş doyum düzeyleri düşük seviyededir.
- H2: Hemşirelerin demografik özellikleri iş doyum düzeylerini etkiler.
- H3: Hemşirelerin mesleki özellikleri iş doyum düzeylerini etkiler.

Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları

1. **Kişisel veri toplama formu:** Hemşirelerin bazı sosyo-demografik özellikleri (çalıştığı kurum, çalıştığı birim, öğrenim durumu, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, aylık net gelir, ekonomik durum, ek iş yapma durumu (evde özel hasta bakımı, özel hastanede ek nöbet tutmak vb.), meslekte toplam çalışma süresi, çalışma ortamıyla ilgili tercih ve memnuniyet vs.) ile ilgili sorular yer almaktadır.

2. **Minnesota İş Doyum Ölçeği:** Minnesota İş Doyumu Ölçeği 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Baycan tarafından 1985 yılında Türkçe’ye çevrilerek geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır (Cronbach alpha= 0,77). Minnesota iş doyum ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli Likert tipinde bir ölçektir. Ölçek puanlamasında “1=Hiç memnun değilim, 2=Memnun değilim, 3=Kararsızım, 4=Memnunum, 5= Çok memnunum” olarak değerlendirilmektedir. Ölçek içsel ve dışsal doyum faktörlerini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşur ve her bir madde Likert tipi puanlama ile düzenlenmiş olup 1’den 5’e kadar değişen değerler alır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20’dir. Puanların 20’ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100’e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Ölçek ile genel doyum, içsel ve dışsal doyum puanları saptanabilmektedir. Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesiyle elde edilir. İçsel doyum puanı; başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı; içsel faktörleri oluşturan 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerinden elde edilen puanların toplamının 12’ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal doyum puanı; kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma koşulları, ücret

gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, dışsal faktörleri oluşturan 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir.²¹

Verilerin Değerlendirilmesi:

Veriler, IBM SPSS (version 20.0) istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Çalışma verilerinin normal dağılım göstermemesi, varyansların homojen olmaması, örneklem sayısının 30'dan büyük olması ve verilerin sayımla elde edilmiş olması sebebiyle istatistiksel analiz için non parametrik testlerden yararlanılmıştır. Bu bağlamda çalışmamızda Kruskal Wallis testi, Mann Whitney-U testi ve Spearman's Korelasyon testi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık değeri olarak $p < 0,05$ kabul edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin; Minnesota İş Doyumu Ölçeği alt boyutları olan içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanlarına ne ölçüde etki ettiklerini tespit etmek amacıyla, metot olarak stepwise Çoklu Lineer Regresyon analizi kullanılmıştır.

Etik Boyut: Çalışmanın yapılabilmesi için Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Daire Başkanlığı'ndan 04 Nisan 2013 tarihli 80558721/149 sayılı etik kurul onayı, Bursa Çekirge Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşirelere anket uygulayabilmek için Bursa İli Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'nden 02 Mayıs 2013 tarihli 69124690/12763 sayılı çalışma izni alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın tek bir il ve tek bir hastane ile sınırlı olması, gebelik, doğum izni, hastalık, görevlendirme vb. nedenlerle izinli olanların çalışma kapsamı dışında bırakılması çalışmanın sınırlılıklarındandır.

Bulgular

Çalışma grubunu oluşturan hemşirelerin 81'i (%28,5) erkek, 203'ü (%71,5) kadındır. Yaş ortalaması $33,12 \pm 7,85$ (min:17; maks:54) yıldır. Bu çalışmada hemşirelerin 106'sı lise (%37,3), 45'i önlisans (%15,8) ve 133'ü lisans (%46,8) mezunudur. Katılımcıların 142'si (%50) bekar, 142'si (%50) evlidir. Hemşirelerin 141'inin (%49,6) çocuğu bulunmamakta, 51'inin (%18) 1 çocuğu, 92'sinin (%32,4) ise 2 ve üzerinde çocuğu bulunmaktadır. Hemşirelerin 49'unun (%17,3) gelir seviyesinin 2000 TL ve altında, 60'ının (%21,1) 2001-2500 TL arasında, 175'inin (%61,6) ise 2501 TL ve üzerinde olduğu görülmüştür. Aile gelir durumunu 'kötü' olarak algılayanların sayısı 69 (%24,3), 'orta' olarak algılayanların sayısı 151 (%53,2), 'iyi' olarak algılayanların sayısı ise 64 (%22,5) olarak bulunmuştur.

Çalışmada hemşirelerin Minnesota İş Doyumu Ölçeği' nin içsel doyum alt boyutundan aldıkları puan ortalaması $3,02 \pm 0,73$ (med: 2,91), dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puan ortalaması $2,53 \pm 0,85$ (med: 2,53), genel doyum alt boyutundan aldıkları puan ortalaması ise $2,83 \pm 0,73$ (med: 2,70)'dür.

Çalışma grubunu oluşturan hemşirelerin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre Minnesota İş Doyum Ölçeği'nden aldıkları puan ortalamaları (median) dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Hemşirelerin; 85'i (%29,9) cerrahi birimlerde, 69'u (%24,3) dahili birimlerde, 67'si (%23,6) yoğun bakımlarda, 63'ü (%22,2) ise acil serviste çalışmaktadır. Toplam çalışma süreleri 1 ay ile 33 yıl arasında değişmekte olup, ortalama $11,65 \pm 7,8$ yıl idi. Bu çalışmada hemşirelerin 70'inin (%24,6) çalışma süresinin 5 yıl ve altında, 63'ünün (%22,2) 6-10 yıl arasında, 47'sinin (%16,5) 16-19 yıl arasında, 44'ünün (%15,5) ise 20 yıl ve üzerinde olduğu saptanmıştır. Birimde çalışma süreleri 1 ay ile 30 yıl

arasında değişmekte olup, ortalama 5,9±5,9 yıl idi. Çalışmamızda hemşirelerin 148'inin (%52,1) 5 yıl ve altında, 70'inin (%24,6) 6-9 yıl arasında, 66'sının (23,2) ise 10 yıl ve üzerinde birimde çalışma sürelerinin olduğu görülmüştür. Haftalık çalışma süreleri 35 saat ile 140 saat arasında değişmekte olup ortalama 48,31±10,15 saattir. Hemşirelerin 132'sinin (%46,5) 40-45 saat, 152'sinin ise (%53,5) 46 saat ve üzerinde haftalık çalıştıkları; 256'sının (%90,1) nöbet tuttuğu, 31'inin (%10,9) ek işinin olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Hemşirelerin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Bazı Sosyo- demografik Özelliklere Göre Dağılımı (n=284)

Sosyo- Demografik Özellikler	n	İçsel Doyum		Dışsal Doyum		Genel Doyum	
		Median (min-max)	Test Value z/KW; p	Median (min-max)	Test Value z/KW; p	Median (min-max)	Test Value z/KW; p
Cinsiyet							
Erkek	81	2,83(1,7-4,5)	z=9,139	2,3(1,1-4,2)	z=8,379	2,6(1,7-4,2)	z=8,734
Kadın	203	2,9(1,1-4,9)	p=0,142	2,5(1,0-4,6)	p=0,801	2,7(1,1-4,7)	p=0,412
Yaş grubu							
25 ve altı (0)	47	3,7(2,1-4,9)	KW=43,389 p=0,000	3,3(1,2-4,6)	KW=36,106 p=0,000	3,5(2,1-4,7)	KW=43,354 p=0,000
26-29 (1)	46	2,6(1,1-4,4)		2,3(1,0-4,0)		2,5(1,1-4,2)	
30-34 (2)	66	2,7(1,3-4,2)		2,2(1,1-4,2)		2,4(1,2-4,2)	
35-39 (3)	65	2,8(1,9-4,5)		2,3(1,3-4,0)		2,5(1,7-4,2)	
40 ve üstü (4)	60	2,8(1,9-4,7)		2,3(1,1-4,5)		2,7(1,7-4,6)	
Öğrenim durumu							
Lise (1)	106	2,7(1,3-4,8)	KW=3,909 p=0,142	2,3(1,1-4,6)	KW=5,486 p=0,064	2,5(1,2-4,7)	KW=5,436 p=0,066
Ön lisans (2)	45	3,1(2,0-4,2)		2,6(1,3-4,1)		3,0(1,7-4,1)	
Lisans (3)	133	2,8(1,1-4,9)		2,5(1,0-4,5)		2,6(1,1-4,6)	
Medeni durum							
Bekar	142	3,0(1,1-4,9)	z=9,092	2,5(1,0-4,6)	z=8,881	2,8(1,1-4,7)	z=8,942
Evli	142	2,8(1,7-4,5)	p=0,152	2,3(1,1-4,2)	p=0,082	2,6(1,6-4,2)	p=0,099
Çocuk Sayısı							
Çocuğu yok (0)	141	3,0(1,1-4,9)	KW=1,670 p=0,434	2,5(1,0-4,6)	KW=1,659 p=0,436	2,8(1,1-4,7)	KW=1,718 p=0,424
1 çocuk (1)	51	3,0(1,7-4,7)		2,5(1,1-4,5)		2,8(1,6-4,6)	
≥2 çocuk (2)	92	2,8(1,9-4,5)		2,3(1,1-4,2)		2,6(1,7-4,2)	
Aile gelir durumu							
2000 TL ve altı (1)	49	3,3(1,8-4,8)	KW=8,168 p=0,017	2,5(1,2-4,6)	KW=1,951 p=0,377	3,0(1,6-4,7)	KW=4,798 p=0,091
2001-2500 TL (2)	60	2,9(1,8-4,8)		2,3(1,3-4,0)		2,6(1,8-4,3)	
2501 TL ve üstü (3)	175	2,8(1,1-4,9)		2,5(1,0-4,2)		2,6(1,1-4,6)	
Ekonomik Durum Algısı							
Kötü (0)	69	2,5(1,3-4,5)	KW=48,403 p=0,000	1,7(1,1-3,5)	KW=92,624 p=0,000	2,1(1,2-3,8)	KW=74,896 p=0,000
Orta (1)	151	2,9(1,1-4,5)		2,5(1,0-4,0)		2,7(1,1-4,2)	
İyi (2)	64	3,5(1,9-4,9)		3,2(1,3-4,6)		3,4(1,7-4,7)	
Toplam	284	2,9(1,1-4,9)		2,3(1,0-4,6)		2,7(1,1-4,7)	

Çalışmakta oldukları birimde kendi isteğiyle çalışan 171 (%60,2) hemşire, idarenin tasarrufu ile çalışan 113 (%39,8) hemşire bulunmaktadır. İşinden memnun olan hemşirelerin sayısı 163 (%57,4), memnun olmayan hemşire sayısı ise 121 (%42,6)'dir. Hemşirelerin 20'sinin (%7) ücret yüksekliği nedeniyle, 32'sinin (%11,3) yerleşim yerine yakın olması nedeniyle, 75'inin (26,4) çalışma koşullarının uygun olması nedeniyle, 116'sının idarenin tasarrufu olarak, 41'inin de (%14,4) diğer nedenlerden dolayı çalışma birimini seçtiği görülmüştür. Herhangi bir kongre ya da seminere katılan 84 (%29,6)

hemşirenin, 34 (%12)'ü 1 kez, 50 (%17,6)'si ise 2 ve üzeri katılım göstermiştir. Meslekle ilgili yayın izleyen 208 (73,2) hemşire bulunmaktadır.

Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği'nden aldıkları puan ortalamaları (median), çalışma yeri/iş ile ilgili bazı özelliklere göre dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

Çoklu lineer regresyon analizi sonucu oluşan modele göre içsel doyum puanını olumlu yönde en çok etkileyen değişken işinden memnun olma durumudur. İşinden memnun olma durumundaki bir birimlik artış içsel doyum puanını 0,58 puan artırmaktadır. Aile gelir durumunun 2000 TL ve altında olması durumunda içsel doyum puanları diğer durumlara göre 0,23 puan azalmaktadır.

Çoklu lineer regresyon analizi sonucuna göre, içsel doyum puanı ile yaş, ekonomik durum algısı, çalışılan birimdeki çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, birimde çalışmayı kendi isteme, birimde çalışmayı seçme nedeni, son bir yılda katılan kongre/seminer sayısı ve meslekle ilgili yayın izleme değişkenleri arasında istatistiksel bir farklılık bulunmamıştır.

Dışsal doyum puanını en çok etkileyen değişkenin de çoklu lineer regresyon analizi sonucu oluşan modele göre ekonomik durum algısının kötü olması durumu olduğu saptanmıştır. Ekonomik durum algısının kötü olmasındaki bir birimlik artış dışsal doyum puanını 0,86 puan azaltmaktadır. İşinden memnun olma durumu dışsal doyum puanını 0,64 puan artırmaktadır.

Yapılan çoklu lineer regresyon analizi sonucuna göre, dışsal doyum puanı ile yaş, çalışılan birimdeki çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, birimde çalışmayı kendi isteme, birimde çalışmayı seçme nedeni, son bir yılda katılan kongre/seminerin olup olmaması ve sayısı ve meslekle ilgili yayın izleme değişkenleri arasında istatistiksel bir farklılık bulunmamıştır.

Çalışmamızda çoklu lineer regresyon analizi sonucu genel doyum puanını olumsuz yönde en çok etkileyen değişkenin ekonomik durum algısının kötü olması durumu olduğu saptanmıştır. Ekonomik durum algısının kötü olması durumundaki bir birimlik artış genel doyum puanını 0,66 puan azaltmaktadır. İşinden memnun olma durumu genel doyum puanını 0,54 puan artırmaktadır.

Yapılan çoklu lineer regresyon analizi sonucuna göre, genel doyum puanı ile yaş, çalışılan birimdeki çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, birimde çalışmayı kendi isteme, birimde çalışmayı seçme nedeni, son bir yılda gidilen kongre/seminerin olup olmaması/sayısı ve meslekle ilgili yayın izleme değişkenleri arasında istatistiksel bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 3 'te Minnesota İş Doyumu ölçeğinin içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyut puanlarını etkileyen değişkenlerin çoklu lineer regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tartışma

İş doyumu, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur.¹ Düşük iş doyumu hemşirelerde; önemsenmedikleri, kararlara yeterince katılmadıkları, kendilerini ekip çalışmasının bir parçası olarak görmedikleri, yeterince teşvik edilmedikleri ve ödüllendirilmedikleri gibi ekip performansını ve yönetsel süreci olumsuz etkileyebilecek algılamalara neden olmaktadır.^{4,5,22} Bu çalışmada da hemşirelerin genel iş doyum düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır ($p<0,05$; Tablo 1). Hipotezlerimizden ilki (H1) kabul edilmiştir. Yapılan çeşitli çalışmalarda benzer sonuç bildirilmesine karşın;⁸ bazı çalışmalarda hemşirelerin genel iş doyumlarının yüksek olduğu;^{9,22} bazı çalışmalarda ise genel iş doyumlarının orta seviyede olduğu rapor edilmektedir.^{13,23,24,25,26,27} Çalışmalarda bildirilen iş doyumu seviyesindeki farklılıkların nedenleri arasında çalışmaların farklı yerlerde yapılmış olması,

Tablo 2. Hemşirelerin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Bazı Çalışma Yeri/İş İle İlgili Özelliklere Göre Dağılımı (n=284)

Meslek/İş İle İlgili Özellikler	n	İçsel Doyum		Dışsal Doyum		Genel Doyum	
		Median (min-max)	Test Value z/KW; p	Median (min-max)	Test Value z/KW; p	Median (min-max)	Test Value z/KW; p
Çalıştığı Birim							
Cerrahi Birimler(1)	85	2,9(1,3-4,9)	KW=29,601 p=0,000	2,3(1,1-4,5)	KW=52,900 p=0,000	2,8(1,2-4,6)	KW=45,329 p=0,000
Dahili Birimler (2)	69	2,5(1,9-4,4)		1,7(1,1-4,0)		2,3(1,7-4,2)	
Yoğun Bakım (3)	67	2,9(1,7-4,2)		2,3(1,1-4,0)		2,5(1,7-4,1)	
Acil (4)	63	3,4(1,1-4,8)		3,1(1,0-4,6)		3,2(1,1-4,7)	
Meslekte Toplam Çalışma Süresi (yıl)							
5 yıl ve altı (0)	70	3,5(1,1-4,9)	KW=23,210 p=0000	3,1(1,0-4,6)	KW=31,464 p=0,000	3,4(1,1-4,7)	KW=30,847 p=0,000
6-10 yıl arası (1)	63	2,7(1,7-4,4)		2,2(1,1-4,2)		2,5(1,6-4,2)	
11-15 yıl arası (2)	60	2,6(1,3-4,5)		2,2(1,1-4,0)		2,4(1,2-4,2)	
16-19 yıl arası (3)	47	2,7(2,0-4,1)		2,3(1,1-4,0)		2,5(1,8-4,1)	
20 yıl ve üstü (4)	44	3,0(1,9-4,7)		2,5(1,1-4,5)		2,8(1,7-4,6)	
Çalışılan Birimdeki Çalışma Süresi (yıl)							
5 yıl ve altı (0)	148	3,2(1,1-4,9)	KW=8,749 p=0,013	2,6(1,0-4,6)	KW=19,730 p=0,000	3,0(1,1-4,7)	KW=13,230 p=0,001
6-9 yıl arası (1)	70	2,7(1,3-4,2)		2,3(1,1-4,2)		2,5(1,2-4,2)	
10 yıl ve üstü (2)	66	2,7(2,0-4,7)		1,9(1,1-4,5)		2,4(1,7-4,6)	
Haftalık Çalışma Süresi (saat)							
45 saat ve altı	132	3,0(1,7-4,1)	z=2,175	2,6(1,2-4,1)	z=2,355	2,8(1,7-4,1)	z=2,482
46 saat ve üstü	152	2,7(1,1-4,9)	p=0,030	2,3(1,0-4,6)	p=0,019	2,5(1,1-4,7)	p=0,013
Nöbet Tutma							
Evet	256	2,9(1,1-4,9)	z=3,916	2,3(1,0-4,6)	z=4,059	2,6(1,1-4,7)	z=3,990
Hayır	28	3,0(2,0-4,5)	p=0,420	2,9(1,3-4,0)	p=0,249	2,9(1,9-4,2)	p=0,324
Ek İş							
Evet	31	2,5(1,7-4,8)	z=4,652	2,2(1,1-4,2)	z=4,288	2,4(1,7-4,3)	z=4,531
Hayır	253	2,9(1,1-4,9)	p=0,090	2,5(1,0-4,6)	p=0,395	2,7(1,1-4,7)	p=0,158
Birimde Çalışmayı Kendi İsteme							
Evet	171	3,0(1,7-4,9)	z=7,055	2,7(1,2-4,6)	z=6,199	3,0(1,6-4,7)	z=6,434,0
Hayır	113	2,5(1,1-4,4)	p=0,000	2,1(1,0-4,2)	p=0,000	2,3(1,1-4,2)	p=0,000
Bulunduğu İşteki Memnuniyeti							
Var	163	3,4(1,7-4,9)	z=4,643	3,0(1,2-4,6)	z=3,198	3,2(1,6-4,7)	z=3,536
Yok	121	2,5(1,1-4,2)	p=0,000	1,8(1,0-4,3)	p=0,000	2,2(1,1-4,2)	p=0,000
Birimde Çalışmayı Seçme Nedeni							
Yüksek Ücret (1)	20	3,0(1,8-4,8)	KW=18,610 p=0,001	2,8(1,3-4,3)	KW=29,078 p=0,000	3,1(1,8-4,3)	KW=23,849 p=0,000
Yerleşim yeri (2)	32	2,5(1,9-4,0)		2,3(1,2-3,8)		2,5(1,6-3,9)	
Çalışma koşul. (3)	75	3,0(2,0-4,9)		3,0(1,3-4,6)		3,0(1,8-4,7)	
İdarenin tas. (4)	116	2,6(1,1-4,4)		2,1(1,0-4,0)		2,4(1,1-4,2)	
Diğer (5)	41	2,9(1,1-4,9)		2,3(1,0-4,6)		2,7(1,1-4,7)	
Son Bir Yılda Kongre/Seminer vb. Etkinliklere Katılma							
Evet	84	3,2(1,7-4,9)	z=6,346	2,5(1,1-4,6)	z=6,761	3,0(1,5-4,7)	z=6,414
Hayır	200	2,7(1,1-4,5)	p=0,001	2,3(1,0-4,2)	p=0,009	2,5(1,1-4,2)	p=0,002
Son Bir Yılda Katıldıkları Kongre Sayısı							
0 (0)	200	2,7(1,1-4,5)	KW=12,190 p=0,002	2,3(1,0-4,2)	KW=8,699 p=0,013	2,5(1,1-4,2)	KW=12,117 p=0,002
1 (1)	34	3,2(1,7-4,4)		2,5(1,2-4,0)		2,8(1,7-4,2)	
2 ve üstü (2)	50	3,3(1,8-4,9)		2,9(1,1-4,6)		3,0(1,5-4,7)	
Meslek İle İlgili Yayın İzleme							
Var	208	3,0(1,7-4,9)	z=5,834	2,6(1,1-4,6)	z=5,167	2,9(1,5-4,7)	z=5,347
Yok	76	2,6(1,1-4,2)	p=0,001	1,9(1,0-4,0)	p=0,000	2,3(1,1-4,1)	p=0,000
Toplam	284	2,9(1,1-4,9)		2,3(1,0-4,6)		2,7(1,1-4,7)	

Tablo 3: Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin İçsel Doyum, Dışsal Doyum ve Genel Doyum Alt Alan Puanlarını Etkileyen Değişkenlerin Çoklu Lineer Regresyon Analizi Sonuçları (n=284)

Çoklu Lineer Regresyon Modeli	β	t	p
İçsel Doyum			
İşinden memnun olma	,588	7,655	,000
Toplam 5 yıl ve altında çalışmış olma	,205	2,230	,027
Son bir yılda kongre/seminer vb. etkinliklere katılmış olma	,202	2,448	,015
Aile gelir durumu 2000TL ve altında olma	,273	2,670	,008
Dahili birimlerde çalışma	-,237	-2,649	,009
R²= 0,298; Durbin Watson=1,752			
Dışsal Doyum			
İşinden memnun olma	,640	7,870	,000
Dahili birimlerde çalışma	-,296	-3,277	,001
Toplam 5 yıl ve altında çalışmış olma	,244	2,681	,008
Ekonomik durum algısının kötü olma durumu	-,867	-6,808	,000
Ekonomik durum algısının orta olma durumu	-,474	-5,125	,000
Aile gelir durumu 2001-2500 TL arası olma	,288	3,079	,002
Aile gelir durumu 2000 TL ve altında olma	,240	2,302	,022
R²= 0,518; Durbin Watson=1,894			
Genel Doyum			
İşinden memnun olma	,546	7,303	,000
Toplam 5 yıl ve altında çalışmış olma	,179	2,134	,034
Dahili birimlerde çalışma	-,216	-2,605	,010
Ekonomik durum algısının kötü olma durumu	-,660	-5,638	,000
Ekonomik durum algısının orta olma durumu	-,403	-4,744	,000
Aile gelir durumu 2000 TL ve altında olma	,333	3,471	,001
Aile gelir durumu 2001-2500 TL arası olma	,239	2,784	,006
R²= 0,455; Durbin Watson=1,834			

farklı popülasyonda yapılmış olması ve çalışmalarda farklı tanı yöntemlerinin kullanılmış olması sayılabilir.

Çalışanın ücret ile ilgili beklentilerinin tam olarak karşılık bulmaması, hatta eşit statüdeki kişiler arasında karşılaştırma yapıldığında daha düşük ücret almanın iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.²⁸ Çalışmamızda ekonomik durum algısı iyi olan hemşirelerin iş doyumlarının (Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel-dışsal ve genel doyum alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının) daha yüksek olduğu bulunmuştur (her biri için; $p<0,05$ Tablo 1). Çoklu lineer regresyon analizi sonucuna göre de ekonomik durum algısının kötü olması dışsal doyumunu 0,86 puan, genel doyumunu 0,66 puan; orta olması ise dışsal doyumunu 0,47 puan, genel doyumunu 0,40 puan azaltmaktadır (her biri için; $p<0,05$, Tablo 3). Hipotezlerimizden ikincisi (H2) olan “Hemşirelerin demografik özelliklerinden hemşirenin ekonomik durum algısı iş doyum düzeylerini etkiler” kabul edilmiştir. Yapılan bazı çalışmalarda da benzer sonuç rapor edilmiştir.^{2,29} Çalışmamızda aile gelir durumu 2000 TL ve altında olan hemşirelerin ise Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel doyum alt boyutundan aldıkları puan ortalamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0,05$ Tablo 1). Yapılan çoklu lineer regresyon analizine göre de aile gelir durumunun 2000 TL ve altında olmasının içsel doyumunu 0,27 puan, dışsal doyumunu 0,24 puan, genel doyumunu ise 0,33 puan artırdığı saptanmıştır (her biri için; $p<0,05$, Tablo 3). Gider ve diğerleri (2011) yaptıkları bir çalışmada hemşirelerin gelir

durumları ile Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin dışsal ve genel doyum alt alanlarından aldıkları puan ortalamaları arasında fark bulunmadığını bildirmiştir.⁴

Acil, ameliyathane, yoğun bakım gibi özelleşmiş ünitelerde çalışan hemşirelerin stres ve iş yüklerinin diğer klinik ve polikliniklerde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla hastalık şiddetinin yüksek olması iş yükünü arttırmakta, iş yükünün artması da iş doyumunda azalmalara ve nihayetinde iş performansında olumsuzluklara neden olmaktadır.³⁰ Oysa bu çalışmada acilde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının (Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel-dışsal ve genel doyum alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının) en yüksek, dahili birimlerde çalışan hemşirelerin ise en düşük olduğu bulunmuştur (her biri için; $p < 0,05$ Tablo 2). Yapılan çoklu lineer regresyon analizine göre de dahili birimlerde çalışmanın içsel doyum 0,23 puan, dışsal doyum 0,29 puan, genel doyum ise 0,21 puan azalttığı saptanmıştır (her biri için; $p < 0,05$, Tablo 3). Hipotezlerimizden ikincisi (H2) olan “Hemşirelerin demografik özelliklerinden hemşirenin çalıştığı birim iş doyum düzeylerini etkiler” kabul edilmiştir. Benzer sonuç olarak; Kalish ve arkadaşlarının yaptıkları bir çalışmada (2010) acil, ameliyathane cerrahi gibi hasta sirkülasyonunun fazla olduğu daha dinamik ve özelleşmiş bölümlerde iş doyumunun yüksek olduğunu,³¹ Birgili ve diğerleri (2010) yaptıkları bir çalışmada ise dahili birimlerde çalışan hemşirelerin hasta tanılarına uzun sürede ulaşılır olması ya da ulaşılır olmaması, bağımsız karar vermenin az olması, hasta sirkülasyonunun çok olması gibi nedenlerle iş doyumunun düşük olduğunu bildirmiştir.¹³ Kocabıyık ve Çakıcı’nın (2008) yaptıkları bir çalışmada ise çalışılan birimle iş doyumları arasında anlamlı fark bulunmadığı rapor edilmiştir.³

Bir iş yerinde uzun süre çalışanların genellikle iş yerlerini tanıması ve işteki deneyimleri ve beklentileri arasında bir uyumun ortaya çıkması nedeniyle iş doyumları düzeylerinin yüksek olması beklenir.³¹ Çalışmamızda ise toplam çalışma süresi 5 yıl ve altında bulunan hemşirelerin iş doyumlarının (Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel-dışsal ve genel doyum alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının) daha yüksek olduğu bulunmuştur (her biri için; $p < 0,05$ Tablo 2). Çalışmamızda çoklu lineer regresyon analizi sonuçlarına göre de toplam çalışma süresinin 5 yıl ve altında olmasının içsel doyum 0,20 puan, dışsal doyum 0,24 puan, genel doyum ise 0,17 puan artırdığı saptanmıştır (her biri için; $p < 0,05$ tablo 3). Hipotezlerimizden ikincisi (H2) olan “Hemşirelerin demografik özelliklerinden hemşirenin çalışma süresi iş doyum düzeylerini etkiler” kabul edilmiştir. Beş yılın altında çalışma süresi bulunanların iş doyumunun yüksek olmasının nedenleri arasında işe yeni başlamanın verdiği heyecan ve para kazanmaya yeni adım atma vb. nedenler sayılabilir. Yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlara rastlanmıştır.^{4,13,22} Yapılan çeşitli çalışmalarda iş doyumları ile çalışma süresi arasında fark olmadığı da bildirilmektedir.^{8,21,23,32,33,34} İş doyumunun 20 yıldan sonra tekrar artması ise, yaşın ilerlemesi ile açıklanabileceği gibi, zaman içinde mesleki faaliyette iş ve işyeri ile uyum ve özdeşleşmeden kaynaklanabileceği,¹³ veya çalışma yılının artmasına doğru orantılı olarak iş doyumunun da artabileceği şeklinde açıklanabilir.³ Çeşitli çalışmalarda farklı sonuçların bildirilmesinin nedenleri arasında; çalışmaya yeni başlayan hemşirelerin işten ve iş yerinden beklentilerinin daha yüksek olması hatta gerçekçi olmayan beklentilere sahip olmaları ile; aynı iş yerinde uzun süre çalışan ancak yükselme olanağı bulamadığı gibi beklentilerine de karşılık bulamayan çalışanların iş doyum düzeyinde değişiklik söz konusu olmaması hatta iş doyumsuzluğu yaşamaları olabilir.

İş doyumları, kişilerin işle ilgili beklentilerinin ve deneyimlerinin karşılaştırılması ile belirlenir. İşinden zevk alan, önemli olduğuna inanan, bir işi başardığını gören ve rolünün yetkin olduğunu

hisseden,^{28,35} işyerlerine daha bağlı³⁶ ve üretken olma eğiliminde olan²⁵ hemşirelerin iş doyumunun yüksek olması beklenir. Mesleği kendine uygun bulma ve mesleğin geleceği hakkında iyimser olmanın, meslekten memnuniyeti ifade etmesi, memnuniyetin; çalışanların birey olarak kabul görme, gelişme ve sorumluluk alma gibi içsel faktörleri içermesi nedeniyle bu faktörlerin karşılanması durumunda iş doyumunu artırır.³⁷ Çalışmamızda işinden memnun olan hemşirelerin iş doyumlarının (Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel-dışsal ve genel doyum alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının) daha yüksek olduğu bulunmuştur (her biri için; $p<0,05$ Tablo 2). Çalışmamızda çoklu lineer regresyon analizi sonucuna göre işinden memnun olma durumunun içsel doyumunu 0,58 puan, dışsal doyumunu 0,64 puan, genel doyumunu ise 0,54 puan artırdığı saptanmıştır (her biri için; $p<0,05$ Tablo 3). Hipotezlerimizden ikincisi (H3) olan “Hemşirelerin mesleki özelliklerinden işinden memnun olma iş doyum düzeylerini etkiler” kabul edilmiştir. Yapılan bazı çalışmalarda da benzer sonuçlara rastlanmıştır.^{8,13,29}

Hemşirelerin iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden ödüllendirilme³⁸ ve kongre/seminer vb. etkinliklere katılma gibi mesleki beklentileri karşılananların,³⁹ yöneticinin gösterdiği adil davranış, saygı, destek ve rehberliğin, işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusunu ve işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağını^{40,41} artırmasının yanı sıra iş doyumlarını da o derece artırması beklenir. Çalışmamızda son bir yılda kongre/seminer vb. etkinliklere katılan, son bir yılda katıldıkları kongre sayısı 2 ve üzerinde olan hemşirelerin iş doyumlarının (Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel-dışsal ve genel doyum alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının) daha yüksek olduğu bulunmuştur (her biri için; $p<0,05$; Tablo 2). Hipotezlerimizden ikincisi (H3) olan “Hemşirelerin mesleki özelliklerinden kongre/seminer vb. etkinliklere katılanların, son bir yılda katıldıkları kongre sayısı 2 ve üzerinde olanların iş doyum düzeylerini etkiler” kabul edilmiştir. Durak ve Serinkan’ın yaptıkları bir çalışmada (2007) kongre/seminer/kurs katılımıyla iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmadığı rapor edilmiştir.² Çalışmamızda çoklu lineer regresyon analizi sonucuna göre son bir yılda kongre/seminer vb. etkinliklere katılmış olmanın içsel doyumunu 0,20 puan artırdığı saptanmıştır ($p<0,05$; Tablo 3).

Sonuç

İş doyumunu, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur. Çalışanların iş doyum düzeyinin artırılması örgütsel olarak çalışanın işe ve iş yerine olan bağlılığının ve performansının artırılmasında isteğe bağlı iş gücü devir hızının ise azaltılmasında bireysel olarak da motivasyonun artırılmasında oynadığı rol açısından önemlidir. Genel olarak her hastanenin en büyük çalışma grubunu oluşturan hemşirelerin iş doyumlarının periyodik olarak değerlendirmesi gerektiği bilinmektedir. Çalışmamızda hemşirelerin iş doyum düzeylerinin düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. İş doyumunu artırmak için; 5 yıl ve üzerinde çalışan hemşirelerin haftalık çalışma süresinin 45 saat altına çekilmesine yönelik yeni planlamaların yapılması, hemşirelerin çalışacakları birimle ilgili tercihlerinin dikkate alınması, hemşirelikte bilimsel aktivitelerin desteklenmesi ve devletin ilgili kurumlarının 2001 TL yi minimum ücret olarak kabul ettirebilecek bir düzenleme yapması yararlı olabilir.

Teşekkür

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eskişehir Sağlık Yüksek Okulu Araştırma Görevlisi Pınar Duru'ya veri analizinde çalışmaya verdikleri katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Yazarların Katkıları

Çalışma tasarımı: C Y-K, ÖÖ, NK

Veri toplama ve/veya analizi: C Y-K, ÖÖ

Makalenin hazırlanması: C Y-K, ÖÖ, NK

Kaynaklar

1. Georgellis Y, Lange T, Tabvuma V. The impact of life events on job satisfaction. Journal of Vocational Behavior 2012; 80(2): 464-473.
2. Durak İ, Serinkan C. Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma. Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2007; 9(13):119-135.
3. Kocabıyık ZO, Çakıcı E. Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu. Anadolu Psikiyatri Derg 2008; 9(3):132-138.
4. Gider Ö, Şimşek G, Ocak S, Top M. Hastane Organizasyonlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Analizi: Hemşireler ve Tıbbi Sekreterler Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi 2011; 9(35):93-101.
5. Aziri B. Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research and Practice 2011; 3(4): 77-86.
6. Kaçmaz N. Hemşirelerde İş Stresi Ve Tükenmişlik. F N Hem Derg 2005; 13(54):65-75.
7. Bilazer FN, Konca GE, Uğur S, Uçak H, Erdemir F, Çıtak E. 7 Gün-24 Saat/ Hasta Başında Türkiye'de Hemşirelerin Çalışma Koşulları. Ankara: Türk Hemşireler Derneği Yayını Odak Ofset Matbaacılık, 2008;1-53.
8. Durmuş S, Günay O. Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. Erciyes Med J 2007; 29(2):139-146.
9. Rao TK, Malik S. Job Satisfaction Among Nurses: A Comparative Study of Nurses Employed in Government and Private Hospitals. Bizn Bytes.J of Appld Mngement and Comp Scenc 2012; 1(1):1-22.
10. Park M, Lee JY, Cho S. Newly Graduated Nurses' Job Satisfaction: Comparison with Allied Hospital Professionals, Social Workers, and Elementary School Teachers. Asian Nursing Research 2012; 6(3): 85-90.
11. Nur D. Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres İlişkisi. Klinik Psikiyatri 2011; 14(4):230-240.
12. Costa G. Shift Work and health: current problems and preventive actions. Saf Health Work 2010; 1:112- 123.
13. Birgili F, Salış F, Özdemir S. Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Bazı Etmenlerin İncelenmesi. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi 2010; 13(2):27-37.
14. Li CY, Chen KR, Wu CH, Sung FC. Job Stress and Dissatisfaction in Association with Non-Fatal Injuries on The Job in a Cross-Sectional Sample of Petrochemical Workers. Occup Med (Lond) 2001; 51(1):50-55.
15. Spector PE. Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences. Advanced Topics in Organization Behavior. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1997; 55-68.
16. Nojani MI, Arjmandnia AA, Afrooz GA, Rajabi M. The study on relationship between organizational justice and job satisfaction in teachers working in general, special and gifted education systems. Procedia - Social and Behavioral Sciences 2012; 46: 2900 – 2905.
17. Ertürk E, Keçecioğlu T. Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. Ege Akademik Bakış Dergisi 2012; 12(1):39-52.
18. Ökdemir P. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Acil Cerrahi Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Durumlarının Değerlendirilmesi. Modern Hastane Yönetimi Dergisi 2004; 8(1):63-73.
19. Sünter AT, Canbaz S, Dabak Ş, Öz H, Peşken Y. Pratisyen Hekimlerde İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri. Genel Tıp Derg 2006; 16(1):9-14.
20. Aaamodt M. Technical Affairs Section. Available from:<http://www.ipmaac.org/acn/apr96/techaff.html>., (Accessed 2013 October 24).
21. Çam O, Akgün E, Gümüş BA, Bilge A, Keskin ÜG. Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Anadolu Psikiyatri Derg 2001; 6(4):213-220.
22. Kvist T, Mantynen R, Partanen P, Turunen H, Miettinen M, Vehviläinen-Julkunen K. The Job Satisfaction of Finnish Nursing Staff: The Development of a Job Satisfaction Scale and Survey Results. Nurs Res Pract 2012; 2012: 210.509.

23. Gölbaşı Z, Kelleci M, Doğan S. Relationships Between Coping Strategies, Individual Characteristics and Job Satisfaction in a Sample of Hospital Nurses: Cross-Sectional Questionnaire Survey. *Int J Nurs Stud* 2008; 45(3):1800-1806.
24. Cimete G, Gencalp NS, Keskin G. Quality Of Life and Job Satisfaction of Nurses. *J Nurs Care Qual* 2003;18(2):151-158.
25. Lorber M, Savic BS. Job Satisfaction of Nurses and Identifying Factors of Job Satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croat Med J*. 2012; 53(3):263-270.
26. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *DEUHFED* 2011; 4(1):12-18.
27. Kavlu İ, Pınar R. Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi. *Türkiye Klinikleri J Med Sci* 2009; 29(6):1543-1555.
28. Eğinli AT. Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2009; 23(3):35-53.
29. Erbil N, Bostan Ö. Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2007; 7(3):56-66.
30. AbuAlRub RF. Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship* 2004; 36(1): 73-78.
31. Kalisch BJ, Lee H, Rochman M. Nursing Staff Teamwork and Job Satisfaction. *J Nurs Manag* 2010; 18(8):938-947.
32. Aydın R, Kutlu Y. Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışma İle İlgili Değişkenler ve İş Doyumun Çatışma Eğilimi İle Olan İlişkinin İncelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2001; 5(2):37-45.
33. Çelen Ü, Piyal B, Karaodul G, Demir M. Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 2004; 7(2):295-318.
34. Kuyurtar F. İçel İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *MEÜ TF Dergisi* 2002; 3(4):449-454.
35. Prytherch H, Leshabari MT, Wiskow C, Aninanya GA, Kakoko DC, Kagone M, Burghardt J, Kynast-Wolf G, Marx M, Sauerborn R. The Challenges of Developing an Instrument to Assess Health Provider Motivation at Primary Care Level in Rural Burkina Faso, Ghana and Tanzania. *Glob Health Action* 2012; 1(5):1-18.
36. Aşık N. Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi* 2010; 467: 31-51.
37. Yılmaz M. Sağlık Bakım Kalitesinin Bir Ölçütü: Hasta Memnuniyeti. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2001; 5(2):69-74.
38. Archibald C. Job Satisfaction among Neonatal Nurses. *Pediatr Nurs* 2006; 32(2): 176-179.
39. Soyer F, Can Y. İş tatmini ile mesleki beklenti ve mesleki destek algılaması arasındaki ilişki: Beden eğitimi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2007; 11(3):23-36.
40. AL-Hussami M. A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education. *European Journal of Scientific Research* 2008; 22(2):286-295.
41. Çam O, Yıldırım S. Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Türkiye Klinikleri J Nurs Sci* 2010; 2(1): 64-70.