

## Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

The Factors That Affect Job Satisfaction in Nurses Working in the Intensive Care Units

Nebahat YILDIZ, Nevin KANAN

*Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi 2005;9(1-2):8-13*

**Amaç:** Bu çalışma, yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla gerçekleştirildi.

**Gereç ve Yöntem:** Çalışmaya İstanbul'da bulunan bir üniversitenin uygulama ve araştırma hastanesinin yoğun bakım ünitelerinde en az bir yıl süreyle çalışan 112 hemşire (ort. yaş 26.46±5.23; dağılım 20-50) alındı. Hemşirelere, görüşme cetveli ve "hemşirelik iş doyum ölçeği" uygulanarak toplanan verilerin değerlendirilmesinde Varyans analizi (ANOVA), Tukey-HSD, Mann-Whitney U-testi, t-testi ve Pearson korelasyon testi kullanıldı.

**Bulgular:** İşin değişik boyutlarına ilişkin doyum puanı ortalamalarının farklı olduğu, en yüksek doyum sağlanan boyutun "iş güvenliği" ve en düşüğünün ise "ücret" olduğu belirlendi.

**Sonuç:** Hemşirelerin genel iş doyum puan ortalamaları ile işin, çalışma ortamı ve koşulları, yöneticilerle ve arkadaşlarla ilişkiler boyutlarına ait doyum puanları arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu ( $p<0.001$ ); yaş, bölümdeki çalışma süresi ve mesleki çalışma süresi arasında ise ilişki olmadığı belirlendi ( $p>0.05$ ).

**Anahtar Sözcükler:** Yoğun bakım; iş doyumunu; hemşirelik personeli/sınıflama/psikoloji.

**Objectives:** This descriptive study was designed to determine the factors that affect job satisfaction in nurses working in the intensive care units.

**Materials and Methods:** The study included 112 nurses who have worked in the intensive care units of an University Clinical and Research Hospital for at least one year. Data were collected with the use of an interview form and Nursing Job Satisfaction Scale. Statistical evaluations were made using variance analysis (ANOVA), Tukey HSD, Mann-Whitney U-test, t-test and Pearson correlation tests were used.

**Results:** The averages of the nursing job satisfaction scores differed in various items, with the highest job satisfaction scores being in security and the lowest scores in salary.

**Conclusion:** There was a positive strong relationship between the general job satisfaction scores of nurses and the items of environment/conditions and relationship with managers and colleagues ( $p<0.001$ ). No relationship was found between age, length of time worked in the unit and years of experience as a nurse ( $p>0.05$ ).

**Key Words:** Intensive care; job satisfaction; nursing staff/classification/psychology.

Dinamik, çok yönlü, sirkülasyonu hızlı ve başarısının genelde çalışan personelin niteliğine bağlı olma özelliği ile diğer birimlerden ayrılan

yoğun bakım üniteleri, yaşamı tehdit altında olan bireylere optimal yarar sağlamak amacıyla çok sayıda yaşam kurtarıcı teknolojik araç ge-

reçlerin bulunduğu, entegre, multidisipliner ve ekip yaklaşımının zorunlu olduğu bakım merkezleri olarak tanımlanmaktadır. Bu birimler, çok üstün bir teknolojik donanımın yanı sıra, alanında uzman sağlık çalışanlarının hizmet sunduğu daha rafine ortamlardır.<sup>[1-4]</sup>

Çalışmalarda, yoğun bakım ünitelerinde teknolojik getirilerin yanı sıra birimin donanımının ve hasta bakımının karmaşık olmasının, bu ünite görevli hemşirelerin yüksek düzeyde stres yaşamalarına neden olabileceği, bunun da tükenmişlik duygusunun başlamasına kaynak oluşturacağı ele alınmaktadır. Alvin Toffler'e göre teknolojik çevrede yaşama, kişinin yüksek stres altına girmesi ve bu stresin bireyde tükenmişliğe yol açması sonucunda, bireylerin ya işinden ayrılmasına ya da aynı görevde kalıp verimsiz çalışmalarına neden olmaktadır. Böylece hemşirelik alanında çalışanlarda gözlenen kısır döngü ve iş yükündeki artmanın hasta bakımının niteliği üzerinde olumsuz etki yarattığı ve maliyetin artmasında da etkili olduğu vurgulanmaktadır. Hinshow'un araştırmasında, "yoğun bakım hemşiresinin birime oryantasyonunun 700-800 dolar getirisi olduğu" bildirilmekte ve "hemşirelerin iş doyumsuzluğunun nitelikli bakım hizmetinin sunumunda negatif göstergelere kaynak oluşturduğu" ifade edilmektedir.<sup>[5-9]</sup>

Aştı'nın<sup>[10]</sup> üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde bir yıllık iş günü kaybının %19 olduğunun belirlendiği çalışmada, genel iş doyum düzeyi daha yüksek olan hemşire grubunun daha az iş günü kaybı deneyimledikleri saptanırken, Arsoy'un<sup>[11]</sup> "yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin işten ayrılma neden ve düşünceleri" üzerine yaptığı araştırmasında da, iş doyumunun önemli belirleyicilerinden olan iş ortamı ve oryantasyon kaynaklı nedenlerden dolayı işten ayrılma düşüncesi taşıyan hemşire oranının %63.2 olduğu ve bunların %18.9'unun da işten ayrılma girişiminde bulduklarından söz edildiği görülmektedir.

Bu çalışma, yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek ve iş doyumunu artırıcı önlemlerin alınmasında etkili olacağına inandığımız araştırma sonuçlarının, klinik uygulamalara yansıtılması amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır.

## GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın evrenini Nisan-Mayıs 2000 tarihinde ortopedi, reanimasyon, acil cerrahi, yenidoğan, göğüs kalp ve damar cerrahisi, koroner, çocuk acil, kemik iliği ve transplantasyon, hematoloji, nöroloji ve nöroşirürji yoğun bakım ünitelerinde en az bir yıl süre ile direkt olarak hasta bakımına katılan hemşireler oluşturdu (n=125).

Araştırmanın örneklemini araştırmayı kabul eden, o tarihlerde izinde olmayan ve veri toplama araçlarını eksiksiz dolduran hemşireler oluşturdu. On hemşire araştırmaya katılmayı kabul etmediğinden ve üç hemşire veri toplama araçlarını tam olarak doldurmadığından araştırma kapsamına alınmadı ve çalışma 112 hemşire (ort. yaş 26.46±5.23; dağılım 20-50) ile gerçekleştirildi.

Veriler, hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerini içeren görüşme cetveli ve hemşirelik iş doyum ölçeğiyle toplandı. Aksayan<sup>[12]</sup> tarafından geliştirilip geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan "İş Doyum Ölçeği" 66 madde idi. Hemşirelerin her bir maddeye yönelik istek puanları ile bu isteğin karşılanmasına yönelik algı puanları birbirinden çıkarılarak o maddeye yönelik doyum puanı belirlendi. Çalışmada kullanılan ölçeğe göre, bireyin genel iş doyum puanının 0-90 arasında yer alması beklenmektedir. Her bir boyutta puanlar 5'ten 0'a yaklaştıkça doyumun yükseldiği, 5'ten 10'a yükseldikçe doyumun düştüğü, genel iş doyum puan değerlendirmesinde de puanlar 45'ten 0'a yaklaştıkça doyumun yükseldiği, 45'ten 90'a yükseldikçe doyumun düştüğü kabul edilmektedir.

Verilerin değerlendirilmesinde varyans analizi, Tukey-HSD, Mann-Whitney U-testi, t-testi ve Pearson korelasyon analizi kullanıldı.

## BULGULAR

Hemşirelerin %62.5'inin bekar olduğu, %75.9'unun çocuk sahibi olmadığı, %83.9'unun çocuk bakım sorunu yaşamadığı ve %87.5'inin de kronik hastalığı olmadığı belirlendi. Hemşirelerin %43.8'i ön lisans mezunu olup, mesleki deneyim süreleri en az bir en fazla otuz yıl (ort. 6.31±5.31) olarak bulundu. Çalıştıkları alana göre dağılımları incelendiğinde ilk sırada %24.1 (n=27) reanimasyon ünitesinin olduğu, bunu %16.1 (n=18) ile koroner yoğun bakım ünitesi-

**TABLO I**  
Hemşirelerin çalıştıkları alana göre dağılımı

Özellikler	Sayı	Yüzde
Çalışılan bölüm		
Ortopedi	3	2.7
Reanimasyon	27	24.1
Acil cerrahi	8	7.1
Yenidoğan	9	8.0
Göğüs kalp damar cerrahisi	14	12.5
Koroner	18	16.1
Çocuk acil	11	9.8
Hematoloji	4	3.6
Kemik iliği ve transplantasyon	5	4.5
Nöroloji	5	4.5
Nöroşirürji	8	7.1
	112	100

nin izlediği belirlendi (Tablo I). Hemşirelerin %78.6'sı tekrar hemşirelik mesleğini seçmeyi istemeyeceğini ve %68.8'i işten ayrılmayı düşündüğünü belirtti. İşten ayrılma nedeni olarak hemşirelerin %50.64'ü ağır ve yoğun çalışma koşullarını, %33.76'sı çalışma saatlerinden memnun olmamayı, %12.98'i ücret yetersizliğini, %10.38'i çalıştığı karşılığını alamamayı, %5.19'u hastalıkların verdiği psikolojik baskıyı %5.19'u rol karmaşasını, %2.59'u da kişiler arası ilişkilerin iyi olmaması gibi etkenleri gösteriyordu.

Hemşirelerin ortalama 4.65±3.79 yıldır bu alanda görev üstlendikleri ve %67.9'unun kendi

isteği dışında bulunduğu bölümde çalışmakta olduğu, %50.9'unun çalıştığı bölümden memnun olmadığı, %59.8'inin tekrar aynı bölümde çalışmayı istemediği, %83'ünün nöbet usulü çalıştığı, %53.6'sının çalışma şekline memnun olmadığı %57.1'inin günde ortalama üç-beş hastaya baktığı görülmekteydi.

Çalıştıkları bölümden memnun olmama nedenleri olarak, %43.1'inin ağır ve yoğun çalışma koşullarını, %4.5'inin yönetimden memnuniyetsizliği, %4.5'inin çalışma saatlerinden memnun olmamayı, %3.6'sının kişiler arası ilişkilerin iyi olmaması, %2.7'sinin istemediği bölümde çalışmayı, %0.9'unun hastalıkların verdiği psikolojik baskıyı neden olarak belirttikleri görüldü.

En düşük doyum düzeyine sahip grubun acil cerrahi yoğun bakım ünitesinde ( $x=61.25$ ), en yüksek doyum düzeyine sahip grubun ise nöroşirürji yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşireler olduğu ( $x=43.18$ ) görülürken (Tablo II), en yüksek doyum sağladıkları boyutun güvenlik (3.39), en az doyum sağladıkları boyutun ise ücret ( $x=8.92$ ) olduğu belirlendi (Tablo III).

Genel iş doyum puanı ile çalışma ortamı ve koşulları ( $r=0.78$ ,  $p<0.001$ ), yöneticilerle ilişkiler ( $r=0.77$ ,  $p<0.001$ ) ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ( $r=0.76$ ,  $p<0.001$ ) boyutlarının puanları arasında ilişkinin pozitif yönde çok güçlü olduğu, işin diğer boyutlarının puanları arasında ilişkinin ise orta güçte olduğu görüldü.

Hemşirelerin, mesleki eğitim durumlarına göre doyum puanı ortalamaları arasındaki fark

**TABLO II**  
Hemşirelerin çalıştıkları bölümlere göre genel iş doyum puan ortalamaları (n=112)

Çalışılan bölüm	x	±	f	p
Ortopedi ve travmatoloji	54.50	23	-	-
Reanimasyon	54.41	10.94	-	-
Acil cerrahi	61.25	13.45	-	-
Yenidoğan	44.55	7.56	-	-
Göğüs kalp damar cerrahisi	44.38	14.28	2.97	0.0025*
Koroner	43.92	10.33	-	-
Çocuk acil	53.08	6.86	-	-
Hematoloji	52.02	8.41	-	-
Kemik iliği ve transplantasyon	48.93	8.80	-	-
Nöroloji	48.66	9.49	-	-
Nöroşirürji	43.18	12.56	-	-

\*:  $p<0.01$ .

TABLO III

Hemşirelerin işin değişik boyutlarına ilişkin doyum puanı ortalamaları (n=112)

İşin boyutları	x±SD
İşin kendisi	4.19±1.34
Ücret	8.92±1.51
Güvenlik	3.39±2.57
Gelişme olanakları	4.86±2.08
Yükselme olanakları	6.99±2.73
Çalışma ortamı ve koşulları	6.48±1.69
Yönetim biçimi	5.24±2.03
Yöneticilerle ilişkiler	5.24±2.10
Çalışma arkadaşları ile ilişkiler	4.20±1.55

kın anlamlı olduğu, bu farkın yüksek okul mezunu hemşire grubundan kaynaklandığı ve bu grubun daha doyumsuz olduğu görüldü (Tukey-HSD) (Tablo IV).

Genel iş doyumunu puan ortalamalarına bakıldığında, medeni durumlarına göre farkın anlamlı olmadığı, çocuk sahibi olma ile çocuk bakım sorunu yaşama durumlarına göre farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu, iş yerinde kendi isteği ve kendi isteği dışında çalışma durumlarına göre belirgin bir fark olmadığı, çalıştığı bölümden memnun olma durumlarına göre farkın ileri düzeyde anlamlı olduğu, çalışma şekline göre anlamlı olarak değişmediği, çalışma şeklinden memnun olma ve tekrar aynı bölümde çalışmayı isteme durumuna göre farkın anlamlı olduğu, mesleklerini tekrar seçmeyi isteme durumlarına göre ise ileri derece anlamlı olarak değiştiği, işten ayrılmayı düşünme durumuna göre farkın anlamlı olmadığı, üç-beş hastaya hizmet veren grup ile altı-sekiz hasta ve dokuz ve daha fazla hastaya hizmet veren hemşire grubunda elde edilen ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olmadığı görüldü.

Genel iş doyumunu puan ortalamaları ile hemşirelerin yaşı (r=-0.10 p>0.05) bölümdeki çalışma yılları (r=-0.09, p=0.32) ve meslekteki çalışma yılları (r=-0.20, p>0.05) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptandı (Tablo V).

## TARTIŞMA

Hemşirelerin %78.6'sının, seçme şansları ol- saydı tekrar hemşirelik mesleğini seçmeyecekleri yanıtını vermesi mesleğin geleceği açısından düşündürücü ve mesleki sorunların boyu-

TABLO IV

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre genel iş doyumunu puan ortalamaları

Eğitim durumu	Sayı	x±SD	f	p
SML	26	46.14±9.56		
Ön lisans	49	48.82±12.15	3.099	0.049*
Yüksek okul	37	53.20±11.81		

\*: p<0.05. SML: Sağlık meslek lisesi

tunu işaret etmede önemli bulunmuştur. Yine %68.8'inin işten ayrılmayı düşündükleri yanıtını verip işten ayrılma nedeni olarak, ağır ve yoğun çalışma koşullarını, çalışma saatlerinden memnun olmamayı, ücret yetersizliğini, çalıştığı karşılığını alamamayı, hastalıkların verdiği psikolojik baskıyı, rol karmaşasını ve kişiler arası ilişkilerin iyi olmaması gibi etkenleri belirttikleri görülmüştür. Bu etkenler birçok çalışmada, gerek yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde strese yol açan faktörler olarak, gerekse hemşirelerin işi bırakma eğiliminde olma nedenleri olarak saptanmıştır.<sup>[5,13,14]</sup> Özel bir bölüm olan ve çalışma koşulları diğer alanlardan farklılık gösteren yoğun bakım ünitelerini cazip duruma getirmek için kurumların konuya ilişkin protokoller geliştirmelerinin, bunun yasal olarak desteklenmesinin, burada görev üstlenen hemşirelerin memnuniyet derecelerini olumlu yönde etkileyeceği düşünülebilir.

Hemşirelerin çalışmakta oldukları bölümü kendi isteği dışında seçme, tekrar aynı bölümde çalışmayı istememe ve çalıştıkları bölümden memnun olmama nedenlerine ilişkin bulgular, hemşirelerin mesleki yaşamlarına ilişkin özellikler arasında yer alan işten ayrılmayı isteme nedenleri ile benzerlik göstermiştir. Çoğunluğunun (%83) nöbet düzeninde çalışmakta olması %53.6'sının çalışma şeklinden memnun olma-

TABLO V

Hemşirelerin yaş, bölümde ve meslekteki çalışma süreleri ile genel iş doyumunu puan ortalamaları arasındaki ilişki (n=112)

	r	p
Yaş	-0.10	0.28*
Bölümdeki çalışma süresi	-0.09	0.32*
Mesleki çalışma süresi	-0.10	0.26*

\*p>0.05.

ması ve %57.1'inin de üç-beş hastadan sorumlu olmasına ilişkin bulguları, yoğun bakım ünitelerindeki hasta-hemşire oranının istenen düzeyde olmadığını düşündürmekte, hemşire sayısının dikkatle belirlenmesinin gerekliliğini gün ışığına çıkarmakta ve literatürde bilimsel verilere temellendirilen ve önerilen hemşire-hasta oranı (1-1 ya da 1-2) ile uygunluk göstermemektedir.<sup>[3,4]</sup>

Yoğun bakım hemşirelerinin çalıştıkları birimlere göre genel iş doyumunu puan ortalamaları arasındaki farkın ileri düzeyde anlamlı olduğunun belirlenmesi, çalışılan birimin genel özelliklerinin, hemşirelerin doyum düzeyleri üzerinde etkili olduğuna işaret ettiği ( $p<0.01$ ) ve her bir yoğun bakım ünitesinin çalışma ortamı ve koşullarının birbirinden ayrı yapıda olduğunun göstergesi olarak ele alınabilir. Ayrıca, iş doyumunu etkileyen özelliklerden birinin de çalışma ortam ve koşulları olduğu literatürde vurgulanmaktadır.<sup>[12,15-18]</sup>

Yoğun bakım hemşirelerinin en yüksek doyumunu sağladıkları boyutun iş güvenliği olmasının nedenleri arasında, devlet memuru olma gibi bir yasal dayanağın yanı sıra, hemşire sayısının kısıtlılığı ile üniversite hastaneleri ve diğer tüm hastaneler arasında atanma işlemleri sırasındaki güçlükler sayılırken, en düşük doyum sağladıkları boyutun "ücret" olduğu bulgusuna göre de, günümüzde devlet memuru olarak görev yapanların genelde ücretlerinden doyum-suz oldukları; ücretin, başarı ve işin yoğunluğuna göre ödenmediği duygusu, aldıkları ücretin kolay geçinmelerini sağlayamadığı, eğitim ve kıdemlerine göre hak ettikleri ücreti alamadıkları anlamına da gelebilir. Öztürk'ün<sup>[19]</sup> çalışmasında da, bizim düşüncemize paralel olarak hemşirelerin performanslarını artırmak için ücret gibi beklentilerinin dikkate alınması gerekliliği vurgulanmaktadır.

Çalışmamızda, hemşirelerin genel iş doyumunu puanları ile çalışma ortamı ve koşulları boyutuna ait doyum puanı arasındaki ilişkinin çok güçlü olduğunun saptanması ve hemşirelerin bu boyuttan doyum sağlayamamaları ( $x=6.48$ ), yoğun bakım ünitelerinin ısı, ışık, havalandırma gibi fiziksel koşullarının yanı sıra çalışma alanının yeterince büyük, temiz ve kullanışlı olmadığını, yeterli araç-gereç donanımının sağlanmadığını, çalışma saatlerinin sosyal yaşamı olumsuz etkilediğini düşündürmekte-

dir. Yöneticilerle ilişkiler boyutundan doyum sağlayamamasının ise ( $x=5.24$ ) çalışanına karşı anlayışlı olan, saygı, sevgi ve güven duyan, takdir eden, sorunlarına ilgi gösterip istek ve önerilerini dinleyen yöneticilerle birlikte olmadığından kaynaklandığı düşünülmüştür. Bu bulguların Aksayan'ın<sup>[2]</sup> ve Kıvanç'ın<sup>[18]</sup> çalışma sonuçlarına paralellik gösterdiği, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler boyutundan doyum sağlamaları ( $x=4.20$ ) ise, çalışanlar arasında yapıcı ve olumlu bir ilişkinin varlığını yansıttığını düşündürmektedir.

Eğitim durumlarına göre genel iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı farkın bulunması bize, hemşirelerin eğitim düzeyleri arttıkça işten beklentilerinin de artmasını ve eğitim düzeyinin görev paylaşımında dikkate alınmamasının iş doyumunu azalttığını düşündürmektedir. Cumbey ve Alexander'ın<sup>[20]</sup> araştırmasında eğitim düzeyi düşük olan hemşirelerde iş doyumunun daha yüksek olduğunun ifade edildiği sonuçla bu bulgular paralellik göstermektedir. Blegen<sup>[21]</sup> ve Riordan'ın<sup>[2]</sup> yaptıkları çalışmalarda ise eğitimle iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Sonuç olarak, yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin genel iş doyumunu puan ortalamalarını eğitim, çalışılan birim, çalışma saatleri ve görev şekline memnun olma, çocuk sahibi olma ve çocuk bakım sorunu yaşama, çalışılan birimi ve mesleği yeniden seçmeyi isteme gibi değişkenlerin etkilediği görülmüştür. Medeni durum, hasta sayısı, çalışma şekli, bölümde çalışma nedeni, işten ayrılmayı düşünme ve kronik hastalığa sahip olma gibi değişkenlerin genel iş doyumunu puan ortalamalarını etkilemediği belirlenmiştir.

## KAYNAKLAR

1. Babadağ K. Yoğun bakım birimlerinde etik sorunlar ve yaklaşımlar. Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği Yayın Organı 1997;1:13-5.
2. Riordan J. Prestige: key to job satisfaction for community health nurses. Public Health Nurs 1991;8:59-64.
3. Ignatavicius DD, Workmen ML, Mishler MA. Medical surgical nursing a nursing process approach. 2nd ed. Philadelphia: W. B. Saunders Company; 1995.
4. Şahinoğlu AH. Yoğun bakımın doğuşu, gelişmesi ve genel ilkeleri. Yoğun bakım sorunları ve tedavileri. 1. Baskı. Ankara: Türkiye Klinikleri Yayınevi; 1992. s. 3-8.
5. Barry PD. Adverse effect of critical care units on the nurse. In: Hudak CM, Lohr TS, Gallo BM, editors.

- Critical care nursing. 3rd ed. Philadelphia: JB Lippincot Comp; 1982. p. 507-15.
6. Heskins FM. Exploring dichotomies of caring, gender and technology in intensive care nursing: a qualitative approach. *Intensive Crit Care Nurs* 1997;13:65-71.
  7. Kenny DJ, Hopkins MA. Critical care environment. In: Phipps WJ, Cassmeyer VL, Sands JK, Lehman MK, editors. *Medical surgical nursing: concepts and clinical practice*. 3rd ed. St. Louis: Mosby; 1995. p. 653-79.
  8. Sever AD. Hemşirelerin iş stresi ile başa çıkma yolları ve bunun sonuçlarının araştırılması. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul: İ. Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 1997.
  9. Kanan N, Aksoy G, Akyolcu N. Ameliyathane hemşirelerinde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Hemşirelik Bülteni* 1993;30:1-9.
  10. Aştı N. Çalışan hemşirelerin iş günü kaybı, nedenleri, sıklığı ve iş doyumunu ilişkisi [Doktora Tezi]. İstanbul: İ. Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı; 1993.
  11. Arsoy G. Yataklı tedavi kurumlarında işten ayrılma niyetleri ve bunu etkileyen etmenlerin incelenmesi. [Yüksek Lisans Tezi]. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 1989.
  12. Aksayan S. Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkileyen etmenlerinin irdelenmesi [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul: İ. Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı; 1990.
  13. Dodds AE, Lawrence JA, Wearing AJ. What makes nursing satisfying: a comparison of college students' and registered nurses' views. *J Adv Nurs* 1991;16:741-53.
  14. Kocaman G, Tarım M. Hemşirelerin işten ayrılma oranlarının ve ayrılma nedenlerinin incelenmesi III. *Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı*; 24-26 Haziran, 1992; Sivas, Türkiye. Sivas: Esnaf Ofset Matbaacılık; 1992. s. 456-61.
  15. Aslan H, Alpaslan ZN, Aslan Ö, Ünal M. Hemşirelerde tükenme, iş doyum ve ruhsal belirtiler. *Nöropsikiyatri Arşivi* 1996;33:192-9.
  16. Cimete G. Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının incelenmesi. *Türk Hemşireler Dergisi* 1996;46:17-20.
  17. Williams G, Chaboyer W, Thornsteindottir R, Fulbrook P, Shelton C, Wojner A, et al. Worldwide overview of critical care nursing organizations and their activities. *Int Nurs Rev* 2001;48:208-17.
  18. Kıvanç MM. Yoğun bakım hemşirelerinin beklentileri. XII. *Ulusal Yoğun Bakım Kongresi Özet Kitabı*; 05-09 Mayıs 2004; İzmir, Türkiye. İzmir: 2004. s. 91-8.
  19. Öztürk H. Hemşirelerin motivasyon düzeyleri ve performans düzeyleri. [Doktora Tezi]. İstanbul: İ. Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı; 2002.
  20. Cumbey DA, Alexander JW. The relationship of job satisfaction with organizational variables in public health nursing. *J Nurs Adm* 1998;28:39-46.
  21. Blegen MA. Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nurs Res* 1993;42:36-41.