

Aile Sağlığı Merkezinde Çalışan Sağlık Çalışanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi

Dr. Öğr. Üyesi Ş. Dilek Güven¹

ÖZ

Araştırma Aile Sağlığı Merkezinde çalışan sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı tipte yapılmıştır. Araştırmanın evrenini 205 sağlık çalışanı, örneklemini araştırmaya katılmayı kabul eden 181 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Veriler Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde yüzde, ortalama ve standart sapma, karşılaştırmalarda Mann Whitney U, Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldığı "Genel Doyum" puanı 63.58 ± 13.07 , "İçsel Doyum" alt boyut puanı 38.4 ± 8.95 ve "Dışsal Doyum" alt boyut toplam puanı 22.4 ± 5.53 'dir. İşe bağlılık ile Minnesota İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları ve Genel Doyum Puan Ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.005$) saptanmıştır. Sonuç olarak aile sağlığı merkezinde çalışan sağlık çalışanlarının genel olarak iş doyumunun yeterli düzeyde olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: aile sağlığı merkezi, sağlık çalışanı, iş doyum.

Determination Of The Work Satisfaction Levels Of Health Workers Working In The Family Health Center

Abstract

The aim of the descriptive study was to determine job satisfaction of health workers in Family Health Center. The universe of research was composed of 205 health care workers, who agree to participate in the study sample consisted of 181 health care workers. Data was collected using the Personal Information Form and the Minnesota Job Satisfaction Scale. Evaluation of the data, percentage, mean and standard deviation in comparison with Mann-Whitney, Kruskal-Wallis tests were used. Participating in the study of health professionals Minnesota Job Satisfaction Scale obtained from the "General Satisfaction" score 63.58 ± 13.07 , "Intrinsic Satisfaction" subscale scores were 38.4 ± 8.95 and "External Satisfaction" subscale total score was 22.4 ± 5.53 . Commitment to work with the Minnesota Job Satisfaction and General Satisfaction subscale score was statistically significant difference between average ($p < 0.005$) was observed. As a result of health professionals working in family health center generally has been determined that there isn't an adequate level of job satisfaction.

Key words: family health center, health care workers, job satisfaction

¹ Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, sdguven@nevsehir.edu.tr

Giriş

Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade eden iş doyumunu; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. İş doyumunu, çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Sağlık çalışanlarının yüksek iş doyumunu; yüksek moral, kurumsal ve mesleki bağlılık ve meslekte kalma kararı ile yakından ilgilidir. Yapılan araştırmalar, sağlık çalışanlarının iş doyumunun işten ayrılma ve işten ayrılma niyetinin belirleyicisi olduğunu göstermektedir (Rickts, 1996; Ridge, 2001; Sengin, 2001; Pala, Saatlı ve Eser, 2003; Al-Mailam, 2005). Öte yandan iyi hasta bakımı verebilmek sağlık çalışanının iş doyumunu belirleyen önemli bir unsurdur. Bakım kalitesinin yüksek olduğu çalışma ortamlarında sağlık çalışanlarının iş doyumunun da daha yüksek olduğu saptanmıştır (Blegen, 1993).

İş doyumsuzluğunun, genel yaşam doyumunu, fiziksel sağlık ve ruhsal sağlık üzerine olumsuz etkilerinin yanı sıra, işe devamsızlık, işten ayrılma, iş veriminin düşmesi gibi örgütsel etkileri de olabilmektedir. Türkiye’de hemşirelerin grup olarak, hem hekimlere, hem de diğer idari ve yardımcı personele kıyasla yaptıkları işten daha az doyum aldıkları ortaya koyulmuştur (Şahin ve Batıgün, 1997). Sağlıkla ilgili yedi meslek grubu içerisinde hemşirelerin en düşük iş doyum düzeyine sahip olduğu bulunmuştur (Şahin vd. 2008). Yine Durmuş ve Günay’ın çalışmasında hemşirelerin iş doyumları düşük olarak belirlenmiştir (Durmuş ve Günay, 2007). Aslan ve Akbayrak’ın çalışmasında ise hemşirelerin orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır (Aslan ve Akbayrak, 2002). Hemşirelerin hekimlere oranla daha düşük ancak diğer sağlık mesleklerine oranla biraz daha yüksek iş doyum düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir (Çelen vd. 2004).

Sağlık çalışanlarında işgücü kaybına neden olan işten ayrılmalar, kesin verilere ulaşılamamakla birlikte, ülkemizdeki hastanelerde yüksek oranda olduğu tahmin edilmektedir. Ülkemizde konu ile ilgili az sayıda çalışma bulunmakla birlikte, bir çalışmada yıllık kaba ayrılma hızı %11.6 olarak bulunmuştur (Kocaman ve Tarım, 1992).

Sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerinin belirlenmesiyle iş doyumunu ile ilişkili olumsuzlukların yaşanmasının önüne geçilebilir. Bu nedenle çalışma ASM’nde çalışan sağlık çalışanlarının iş doyumunu belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem

Araştırma ASM’nde çalışan sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Araştırma Nevşehir il sınırları içerisinde bulunan 31 ASM’nde Ocak 2015-Mart 2015 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Nevşehir ilindeki ASM’lerinde çalışan 205 sağlık çalışanı, örneklemini araştırmaya katılmayı kabul eden 181 sağlık çalışanı oluşturmuştur.

Araştırmada veriler sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerinin belirlenmesini sağlayacak anket ve iş doyumlarını belirlemek amacıyla Minnesota iş doyum ölçeği (MİDÖ) kullanılarak toplanmıştır. MİDÖ 1967 yılında Weiss ve arkadaşları (Weiss vd. 1967) tarafından geliştirilmiş, Türkçe için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması 1985 yılında Baycan tarafından yapılmıştır (Baycan, 1985). MİDÖ, 1–5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Her sorunun cevabı için “Hiç memnun değilim 1 puan, memnun değilim 2 puan, kararsızım 3 puan, memnunum 4 puan, çok memnunum 5 puan” olarak değerlendirilir. MİDÖ içsel (kişisel faktörlere bağlı iş doyumunu), dışsal (çevresel faktörlere bağlı iş doyumunu) ve genel iş doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşur. İçsel iş doyumunu ile ilgili parametreler 1–4, 7–11, 15–16 ve 20. maddelerde, dışsal iş doyumunu ile ilgili parametreler 5–6, 12–14 ve 17–19. maddelerde, genel iş doyumunu ile ilgili parametreler ise 1–20. maddelerde bulunmaktadır.

ASM’lerinde çalışan sağlık çalışanlarına anket ve MİDÖ dağıtılmış, doldurmaları beklenmiş ve doldurulan anketler geri alınmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde yüzde, ortalama ve standart sapma, karşılaştırmalarda Mann Whitney U, Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır.

Araştırmanın yapılabilmesi için Nevşehir İl Sağlık Müdürlüğünden yazılı izin, katılımcılardan da yazılı ve sözlü onam alınmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %59.1’i kadın, %40.9’u erkek, yaş ortalamasının 36.80 ± 8.21 , %38.1’inin eğitiminin lisans, %77.9’u evli, %40.3’ünün 2 çocuğu, çocuğu olanların %28.7’sinin okul öncesi çocuğu olduğu, %14.9’unun çocuk dışında bakılan kimsesi olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Sağlık çalışanlarının meslekle ilişkili özelliklerinin dağılımı (n=181)

Meslek ve Çalışma İlişkin Bilgiler	Sayı	Yüzde(%)
Meslek		
Aile Sağlık Elemanı	126	69.6
Hekim	55	30.4
Meslekte Ortalama Çalışma Süresi	13.88 ± 8.01	
Aile Hekimliğinde Ortalama Çalışma Süresi	3.82 ± 2.26	
Yönetici Görevi		
Olan	29	16.0
Olmayan	152	84.0
Birimde Çalışma Nedeni		
Uzmanlık Alanı	47	26.0
Kendi İsteğiyle	119	65.7
İsteği Dışında	15	8.3
Ek Görev Olma		
Alan	31	17.1
Almayan	150	82.9
Komisyon Görevi		
Var	13	7.2
Yok	168	92.8
Kalite Çalışma Görevi		
Var	8	4.4
Yok	173	95.6
Eğitim Görevi		
Var	5	2.8
Yok	176	97.2
Adli Görev		
Var	7	3.9
Yok	174	96.1
Kurumun Kişisel Bilgi Beceri ve Yetenek geliştirme Durumu		
Evet		
Hayır	40	22.1
Kısmen	75	41.4
	66	36.5
İş Yerinde Sorun Yaşama		
Yaşayan	77	42.5
Yaşamayan	104	57.5
Meslek Seçimi		
Kendi isteğimle	103	56.9
Aile İsteğiyle	38	21.0
İş Olanığı Sebebiyle	40	22.1
Mesleğe Uygunluk		
Uygun Değil	22	11.6
Kısmen Uygun	50	27.6
Uygun	78	43.1
Çok Uygun	32	17.7
Mesleğe Bağlılık		
Bağlıyım	126	69.6
Kısmen Bağlıyım	38	21.0
Bağlılığım Yok	17	9.4
Kurs ve Seminerlere Katılım		
Katılan	31	17.1
Katılmayan	150	82.9
Hizmet İç Eğitime Katılma		
Katılan	92	50.8
Katılmayan	89	49.2

Faaliyette Bulunma			
	Bulunan	39	21.5
	Bulunmayan	142	78.5
Gelir Düzeyi			
	Yüksek	10	5.5
	Orta	135	74.6
	Düşük	36	19.9
Kurumsal Değişikliğin Bireyi Etkileme			
	Etkilemiyor	47	26.0
	Olumlu Etkiliyor	43	23.8
	Olumsuz Etkiliyor	91	50.3

Sağlık çalışanlarının %69.6'sı aile sağlık elemanı, %30.4'ü aile hekimi, ortalama çalışma süresi 13.88±8.01, buldukları ASM'nde ortalama çalışma süresi 3.82 ±2.26, %84.0'ünün yönetici görevi, %8.3'nün isteği dışında bulunduğu birimde çalışmakta olduğu, günlük ortalama çalışma sürelerinin 8 saat olduğu belirlenmiştir. Ayrıca %82.9'unun ek görevi bulunmadığı, %92.8'sinin komisyon görevi olmadığı, %95.6'nin kalite çalışmalarında görevli olduğu saptanmıştır. %57.5'i iş yerinde sorun yaşamadığını, %56.9'u kendi isteğiyle meslek seçimi yaptığını, %69.6'sı mesleğine bağlı olduğunu, %82.9'u kurs ve seminerlere katılmadığını, %78.5'i herhangi bir faaliyette bulunmadığını ve %5.05'i gelir düzeyinin yüksek olduğunu ifade etmiştir (Tablo 1).

Tablo 2. Sağlık çalışanların MİDÖ alt boyutları ve genel doyum puan ortalamalarının dağılımı (n:181)

MİDÖ Alt Boyutları	X ± SD
Genel Doyum Puanı	63.58 ± 13.07
İçsel Doyum Puanı	38.4 ± 8.95
Dışsal Doyum Puanı	22.4 ± 5.53

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının MİDÖ "İçsel Doyum" alt boyutundan 38.04±8.95, "Dışsal Doyum" alt boyutundan 22.4±5.53 ve " Genel Doyum" boyutundan 63.58±13.07 puan alındığı belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 3: Sağlık çalışanların bazı değişkenler ile MİDÖ alt boyutları ve genel doyum puan ortalamalarının karşılaştırılması (n:181)

Değişkenler	Genel Doyum X ± SD	İçsel Doyum X ± SD	Dışsal Doyum X ± SD
Cinsiyet			
Kadın	66.20±11.30	40.33±6.94	22.25±4.95
Erkek	60.67±16.55	39.33±11.22	21.37±6.12
TEST	Z=-1.697 p=0.090	Z=-1.394 p=0.111	Z=-1.941 p=0.52
Çocuk sayısı			
Yok	63.10±14.89	39.33±9.14	22.37±6.13
1	66.20±10.38	40.29±6.89	23.50±4.34
2	64.20±14.77	38.4±10.16	22.62±5.58
3 ve üzeri	65.20±14.88	40.16±8.26	22.50±6.67
TEST	x ² =0.153 p=0.985	x ² =0.342 p=0.952	x ² =0.167 p=0.983
Gelir Durumu			
Yüksek	60.65±19.76	37.29±11.74	21.87±7.30
Orta	60.20±13.36	40.33±8.83	23.50±5.43
Düşük	59.14±11.99	37.29±7.71	21.87±4.95
TEST	x ² =2.772 p=0.250	x ² =4.552 p=0.103	x ² =4.069 p=0.131

Meslek Seçimi							
	Kendisi	66.20±14.84		40.33±9.99		23.50±5.62	
	Ailesi	57.72±10.20		36.75±6.80		21.31±4.57	
	İş Olanığı	64.20±11.93		34.87±6.52		22.50±5.58	
TEST		$x^2=8.916$	$p=0.012$	$x^2=11.386$	$p=0.003$	$x^2=5.525$	$p=0.063$
İşe Bağlılık							
	Bağlı	66.17±13.18		40.33±8.56		23.43±5.32	
	Kısmen	63.15±13.43		38.83±8.62		21.93±5.74	
	Bağlılık yok	56.20±14.04		31.16±9.62		21.25±5.37	
TEST		$x^2=11.597$	$p=0.003$	$x^2=9.573$	$p=0.008$	$x^2=6.323$	$p=0.042$

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının; meslek seçimi ile MİDÖ içsel doyum Alt Boyutu ve Genel Doyum Puan Ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.005$), İşe bağlılık ile MİDÖ Alt Boyutları ve Genel Doyum Puan Ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.005$) saptanmıştır (Tablo 3).

Tartışma

İş doyumunu çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade eder. Literatürde, iş doyumunu etkileyen en çok sözü edilen bireysel özellikler: yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, meslek, statü, sosyo-kültürel çevre, zeka, kişilik, genel yaşam tutumları ve aynı işte geçirilen süredir (Baycan,1985; Aksayan, 1990). Çalışanın iş doyumlarındaki değişiklikler, bireysel özellikler ile iş ortam ve koşullarının etkileşimi sonucu oluşmaktadır (Baycan,1985; Vara, 1999). İş doyumunu etkileyen örgütsel ya da çevresel faktörlerin bir ölçüde kişisel ihtiyaçlara ve beklentilere bağlı oluşu, bu konuda genel ölçütler geliştirmeyi zorlaştırırsa da, kimi yazarlara göre işin içeriği, ücret, çalışma grubu, üst ile olan ilişkiler ve örgütsel ortam olarak sınıflandırılmakta; kimi yazarlara göre ise işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, tanınma durumu, çalışma koşulları, bireyin öz saygısı, yöneticiler, çalışma arkadaşları ve astaticları, örgüt ve yönetimidir (Gezer, 1998). Sağlık çalışanları ile yapılan çalışmalarda hemşirenin iş doyumunu (Derin, 2007), 43.6±12.5, hekimlerin iş doyumunu 37.7±9.4 olarak belirlenmiştir (Durmuş ve Günay, 2007). Çalışmada sağlık çalışanlarının MİDÖ genel doyum puan ortalaması 63.58±13.07, içsel doyum puanı ortalaması 38.4±8.95, dışsal doyum puanı ortalaması 22.4±5.53 olarak belirlenmiştir (Tablo 2). Diğer çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmanın bulgularında da sağlık çalışanlarının iş doyumunun yeterli düzeyde olmadığını söyleyebiliriz.

Derin, çalışması sonuçlarında mesleği kendi isteğiyle seçen sağlık çalışanının diğer sebeplerle tercih edenlere göre genel doyum puanının daha yüksek olduğunu ve meslek tercihi değişkenine göre MİDÖ Genel doyum alt boyutu arasında ki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmiştir (Derin, 2007). Çalışmada da mesleğe kendi seçenlerin MİDÖ genel doyum alt boyut puanı diğerlerine göre daha yüksek ve aralarında ki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$) (Tablo 3). Bu bulgu doğrultusunda meslek seçimini bireylerin kendisinin yapmasının çalışma yaşantısında meslek doyumunu olumlu etkilediği söylenebilir.

Derin'in çalışmasında sağlık personelinin cinsiyetine göre İş Betimlemesi Ölçeği "Genel İş Doyumu" boyutu puan dağılımları incelendiğinde; erkek sağlık personelinin iş doyumunun kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüş, fakat arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmadığı belirlenmiştir (Derin, 2007). Çalışmada da cinsiyet ile MİDÖ Genel doyum alt puanına göre istatistiksel anlamda önemli bir fark yoktur ($p>0.05$) (Tablo 3). Bu sonuca göre cinsiyetin iş doyumunu etkilemediği söylenebilir.

Derin'in çalışmasında sağlık personelinin gelir düzeyi değişkenine göre Minnesota Doyum Ölçeği "Genel Doyum" boyutu incelendiğinde; gelir düzeyini yüksek olarak algılayan sağlık personelinin iş doyum puanı, orta ve düşük olarak algılayan sağlık personeline göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Derin, 2007). Çalışmada da geliri yüksek olanların diğer gelir düzeylerine göre MİDÖ Genel doyum alt puanı yüksek olmasına karşın gelir durumunun MİDÖ Genel doyum alt puanına göre istatistiksel anlamda önemli bir fark yoktur($p>0.05$) (Tablo 3). Bu sonuç ile gelir durumunun yüksek olması iş doyumunu olumlu etkilediğini söyleyebiliriz.

Derin'in çalışmasında sağlık personelinin çocuk sayısına göre İş Betimlemesi Ölçeği "Genel İş Doyumu" boyutunda, en yüksek iş doyumunu iki çocuğu olanlarda bulunurken, en düşük iş doyumunu çocuğu olmayanlarda bulunduğu, fakat aralarındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmadığı belirtilmiştir (Derin, 2007). Çalışmada da 1 çocuğa sahip olanların 2 ve 3 çocuğa sahip olanlara göre MİDÖ Genel doyum alt puanı yüksek olmasına rağmen çocuk sayısının MİDÖ Genel doyum alt puanına göre istatistiksel anlamda önemli bir fark yoktur ($p>0.05$) (Tablo 3). Bu sonuç az çocuğa sahip olmanın iş doyumunu olumlu etkileyen bir faktör olabileceğini düşündürmektedir.

Derin çalışmasında sağlık personelinin mesleğe bağlılık değişkenine göre İş Betimlemesi Ölçeği "Genel İş Doyumu" boyutu puan dağılımları incelendiğinde; mesleğine bağlı olduğunu düşünen sağlık personelinin iş doyum puanı kısmen bağlı olduğunu düşünenlere göre, kısmen bağlı olduğunu düşünenlerin iş doyum puanları ise bağlılığının olmadığını düşünenlere göre daha yüksek bulunduğunu belirtilmiştir (Derin, 2007). Çalışmada sağlık çalışanlarında mesleğe bağlı olduğunu düşünenlerin MİDÖ Genel alt boyut puanı diğerlerine göre yüksek ve

aralarında ki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$) (Tablo 3). Bu sonuç doğrultusunda işe bağlı olmanın iş doyumunu olumlu etkileyen bir faktör olduğunu söyleyebiliriz.

Sonuç olarak; sağlık çalışanlarının MİDÖ genel doyum puan ortalaması 63.58 ± 13.07 , içsel doyum puanı ortalaması 38.4 ± 8.95 , dışsal doyum puanı ortalaması $22,4\pm5,53$ olarak belirlenmiştir. Meslek seçimi ile MİDÖ içsel doyum Alt Boyutu ve Genel Doyum Puan Ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.005$), MİDÖ dışsal doyum Alt Boyutu Puan Ortalaması arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu ($p>0.005$) belirlenmiştir. İşe bağlılık ile MİDÖ Alt Boyutları ve Genel Doyum Puan Ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.005$) saptanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

- ASM'lerinde çalışan sağlık personelinin iş doyumlarını arttırmaya yönelik çalışmaların yapılması,
- Meslek seçiminde kişinin kendisinin aktif olmasının sağlanması,
- ASM'lerinde çalışan personelin gelir düzeylerini arttırmaya yönelik politik çalışmaların yapılması,
- ASM'lerinde çalışan personelin mesleğe bağlılıklarını sağlayacak çalışmaların yapılması önerilebilir.

Kaynaklar

- Ricketts, T. (1996). General satisfaction and satisfaction with nursing communication on an adult psychiatric ward. *JAN*, 24 (3), 479-487.
- Ridge, R.A. (2001). There lationship patient satisfaction with nursing care and nursing staffing. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Virginia, USA, Accessed May 08, 2014, at <http://proquest.umi.com>.
- Sengin, K.K. (2001). There lation ship between job satsifaction of registered nurse sandpatient satisfaction with nursing care in acute care hospital. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Pennsylvania, USA, 2001. Accessed May 08, 2014, at <http://proquest.umi.com>.
- Al-Mailam, F.F. (2005). The effect of nursing care on over all patient satsifaction anditspredicti vevalue on return-to-provider behavior: a surveystudy. *QMHC*, 14 (2), 116-120.
- Pala, T., Saatlı, G., & Eser, E. (2003). Hastanede yatan hastaların hastane hizmetleri ve hastane çalışanlarından memnuniyeti ve bunu oluşturan bileşenler. 8. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi Bildiriler Kitabı, Diyarbakır, 538-541.
- Blegen, M.A. (1993). Nurses' jobsatisfaction: a meta-analysis of relatedvariables. *Nursing Research*, 42 (1), 36-41.
- Şahin, N.H., & Batıgün, A.D. (1997). Bir Özel Hastanede İş Doyumu ve Stres. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39),57-71.
- Şahin, D., Turan, F.N., Alpaslan, N., Şahin, İ., Faikoğlu, R., & Görgülü, A. (2008). Devlet Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 45(4), 116-121.
- Durmuş, S., & Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-14.
- Aslan, Ö., Akbayrak, N. (2002). Hemşirelerde iş doyum. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, 6(2), 29-35.
- Çelen, Ü., Piyal, B., Karaödul, G., & Demir, M. (2004). Ankara onkoloji hastanesinde çalışanlarda iş doyum. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(3), 295-318.
- Kocaman, G., & Tarm, M. (1992). Hemşirelerin işten ayrılma oranlarının ve ayrılma nedenlerinin incelenmesi. III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu. Sivas, 12(2).
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis, MN: University of Minnesota Industrial Relations Center.
- Baycan, A. (1985). An Analysis Of Several Aspects Of Job Satisfact on Between Different Occupational Groups. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, .Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksayan, S. (1990). Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul
- Vara, Ş. (1999). Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir.
- Gezer, N. (1999). Muğla İl Merkezindeki Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Stres, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir.
- Derin ,N. (2007). Eskişehir Devlet Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Durmuş, S., & Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29 (2), 139-146.