

Çankırı İl Merkezinde Birinci Basamak Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Ebe ve

Hemşirelerde İş Doyumunu Düzeyi Ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi

Nedret TEKİN KAYA¹

Yar. Doç. Dr. Sonay BİLGİN²

¹Çankırı Karatekin Üniversitesi Eldivan Sağlık Hizmetleri Meslek Yük.

² Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fak.

ÖZET

Amaç: Bu araştırma, Çankırı il merkezi birinci basamakta çalışan ebe ve hemşirelerdeki iş doyum düzeyi ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Materyal ve Metot: Tanımlayıcı tipte yapılan bu araştırma, Ekim 2013- Aralık 2013 tarihleri arasında, 15 ebe ve 22 hemşire olmak üzere, 37 kişiye uygulanmıştır. Veri toplama aracı olarak, tanıtıcı bilgi formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 15.0 programı , T testi ve ANOVA testi kullanılmıştır.

Bulgular: Ebe ve hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)' nden aldıkları, genel doyum puanı 61.81 ± 12.79 'dur. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel doyum alt boyutundan 21.81 ± 6.27 , dışsal doyum alt boyutundan ise 40.00 ± 7.26 puan almıştır. Ebe ve hemşirelerin, içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumuna göre yüksek yaşadıkları belirlenmiştir. Çocuğu olmayanların, diğer bireylere oranla iş doyumunun düşük olduğu görülmüştür. Bireylerin iş doyumunu ölçeği ile kurumda toplam çalışma süreleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda istatistiksel anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$). Bireylerin çalışma süresi arttıkça iş doyumunu düzeyleri artmaktadır. Korelasyona bakıldığında aralarındaki etkileşimin düşük olduğu görülmektedir ($r: 0.329$). Ek görevi olmayanların, içsel doyum ölçeğinin (44.45 ± 7.11), dışsal doyum ölçeğinin (25.90 ± 4.15) diğer bireylerin ortalamasından büyük olduğu görülmüştür.

Sonuç: Bir çocuğu olanların, diğer bireylere oranla dışsal doyumunun yüksek olduğu, çocuğu olmayanların, diğer bireylere oranla iş doyumunun düşük olduğu görülmüştür. Bireylerin toplamda çalışma süresi arttıkça iş doyumunu düzeyleri artmaktadır. Ek görevi olmayanların, diğer bireylere oranla isel, dışsal ve iş doyumunun yüksek olduğu grlmştr. Nadiren sorun yaşayanların, sıklıkla sorun yaşayanlara gre isel, dışsal ve iş doyumlarının yüksek olduğu grlmştr.

Anahtar kelimeler: Ebe, Hemşire, İş Doyumu

ABSTRACT

Objective: This study has been conducted in order to determine the level of job satisfaction and factors affecting it in nurses and midwives working in the city center of Çankırı, primary health services.

Materials and Methods: This descriptive study which was conducted in between October 2013 - December 2013 applied to 37 people containing 15 midwives and 22 nurses. As a means of collecting data , identifying information form and of Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) were used. The obtained data was analyzed by using SPSS 15.0 program , t-test and ANOVA.

Results: The overall satisfaction score of the nurses and midwives from the Minnesota Job Satisfaction Scale is 61.8 ± 12.79 . Their score from the Minnesota subscale intrinsic satisfaction and extrinsic satisfaction are 21.8 ± 6.27 and 40.00 ± 7.26 respectively. It is determined that nurses and midwives have experienced intrinsic job satisfaction significantly higher than extrinsic job satisfaction. Those without children was found to be low if compared to other individuals of job satisfaction. As a result of the correlation analysis to determine the relationship between individuals job satisfaction and the total running time of the correlation, results statistically significant correlation was found ($p < 0.05$). When

individuals' working time increases, job satisfaction levels are increasing. When the correlation is controlled, values of the interaction between them are seen to be low ($r: 0.329$). Those who have no extra duty have intrinsic satisfaction scale (44.45 ± 7.11) and extrinsic satisfaction scale (25.90 ± 4.15) greater than the average of other individuals.

Conclusion: It is seen that those having one children have more extrinsic satisfaction than the other individuals, those who have no children have more job satisfaction if compared to other individuals. When total work time increases, job satisfaction levels are increasing. Those who have no additional tasks have higher intrinsic, extrinsic and job satisfaction than the others. People having rare problems have higher intrinsic, extrinsic and job satisfaction than the others.

Key words: Midwives, nurses, Job Satisfaction.

1.GİRİŞ VE AMAÇ

Çalışmak ve bir işe sahip olmak insan yaşamında önemli bir yere sahiptir.¹ Çalışma yaşamı, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için sağladığı ekonomik kazancın yanı sıra bireyin, toplumda belli bir yer ve rol sahibi olabilmesi ve toplumsal saygınlık kazanabilmesi için gerekli olan temel toplumsal kurumların başında gelir.² Gününün üçte birini aktif bir çalışma hayatında geçiren insan için işinden elde ettiği doyum önemlidir.³ Ancak sahip olunan işin insan için ne anlam ifade ettiği, birey-iş ilişkisinin temelinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz tutumlar, çalışan kişinin işinden alacağı doyumu etkilemektedir. Bireylerin iş ortamını değerli ve eşsiz, yaptıkları işi anlamlı ve kendilerini geliştirici bulmaları iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.¹

İş doyumunu, yaşam doyumunu ile ilişkilidir ve bunlar bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilemektedir. İşyeri açısından konuya bakıldığında, iş doyumsuzluğunun neden

olduğu stres ve grup uyumu gibi sorunlar verimliliği etkilemektedir.⁴ İş doyumsuzluğu çalışan kişileri fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden etkilediği gibi; işe devamsızlık, kayıtsızlık, olumsuzluk, işi yavaşlatma, işten ayrılma ve benzeri savunma davranışları hizmetin etkinliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda çalışanların işlerinden sağladıkları doyumun, onların çalışma hayatlarında mutluluklarını, genel yaşamla ilgili her türlü tutum ve davranışlarını, diğer bireylerle olan ilişkilerini ve kendi ruhsal, fiziksel, sağlıklarını olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilediği ortaya konmuştur.²

Yüksek iş doyumuna sahip bireyler, olumlu özellik ve teknik yanlarını öne çıkararak kendilerini yaptıkları iş ile özdeşleştirmiş bireylerdir. Oysa yaptıkları işe ilişkin olumsuz duygular besleyen çalışanların iş stresine maruz kaldıkları, böylece işe ilişkin duygularla iş stresi arasında bir ilişkinin olduğu bilinmektedir.¹

İş doyumunu kavramı ilk kez 1920'lerde ortaya atılmıştır. 1930'lu yıllarda yapılan araştırmalarda çalışanların işlerindeki mutluluğunun, o kişilerin verimliliğini etkilediğinin bulunması, iş doyumunu kavramına önem kazandırmıştır.⁵

İş doyumunu kavramına ilişkin farklı tanımlamalar yapılmıştır. İş doyumunu kavramı, genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duyguları ve işleriyle ilgili tutumları olarak tanımlanır². Genel olarak doyum, sosyolojik, psikolojik boyutları olan ve bireysel gereksinimler ile kurumsal beklentiler arasındaki bir uzlaşma işlevi olarak tanımlanır.⁶ İş doyumunu, çalışanın kendi işinden duyduğu hoşnutluk, kendisini ve işini değerlendirmesi sonucu ulaştığı olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır.^{4,7} İş doyumunu personelin işinden ne kadar hoşlanmakta olduğudur.⁸ Kişinin işindeki davranışlarını belirleyen işi ile ilgili tutumlarıdır.^{9,10}

İş doyumunu bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, çocuk sahibi olma durumu,

sosyo-kültürel çevre, değer yargıları, inançlar, kişilik, zeka, çalışanın sosyal yapısı (bireyin kendi faaliyetleri), meslekte geçen süre (deneyim, mesleki kıdem), çalışmakta olduğu işini seçme nedeni, işin birey için anlamı (iş yapan kişinin işe karşı ilgisi) mesleki bir kursa katılma durumu (mesleki gelişme fırsatı), kişinin beklentileri, işten ayrılma isteği ve kabul görme isteği, işin kişiliği ile uyumu, genel yaşam doyumu, stresle baş edebilme durumu ve genel sağlık durumu olarak belirtilmektedir.^{1,11}

Çevresel ve örgütsel faktörleri ise; işin niteliği (işin içeriği, işin kendisi), ücret-maaş, örgütsel ilişkiler, iş güvenliğinin olması, çalışma koşulları (fiziksel şartlar), yönetim biçimi, örgütsel konum, yönetim görevi alma, kararlara katılma, yetki ve sorumluluk devri, örgütün sağladığı yükselme-gelişme olanakları, takdir edilme isteği, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, yöneticilerle ilişkiler, çalışma şekli, çalıştığı yere gelme şekli, görev ayrıntıları, işin yapılış yolları, denetim, iş yükü ve güçlüğü, tanınma, ek olanaklar, otomasyon ve performans ölçümlerinden oluşmaktadır.^{1,11}

Sağlık alanı, yoğun stresler yaşayan hasta bireylere hizmet vermenin güçlüğü yanı sıra, bu alanda görev yapanların günlük çalışmalarında sık sık stres yaratıcı olaylarla karşı karşıya kalmaları nedeniyle diğer iş ortamlarından farklılık göstermektedir.^{6,12,13}

İnsan hayatında önemli bir yere sahip olan çalışma yaşamı, günümüzde; bireyin hayatını sürdürebilmesi için sağladığı ekonomik kazancın yanı sıra, kişinin toplumda belli bir yer ve rol sahibi olabilmesi için gerekli olan temel toplumsal kurumların başında gelir; ebelik ve hemşirelik mesleği de bu kurumlar içinde yer almaktadır.¹⁴

İş doyumu, işe yönelmeyi sağlayan olumlu bir etkidir. İş doyumu yüksek olan kişiler ile iş doyumu düşük olan kişiler arasında davranış farklılıkları olduğu saptanmıştır. İş doyumu yüksek olan kişilerin işe güdülenmesi ve verdikleri hizmetin kalitesi yükselmektedir. İş doyumunun düşük olması ile personel değişim hızı, performansın düşmesi, işe devamsızlık,

doyumsuzluğu pekiştirici iş ortamı, çalışma ekibi ile ilgili zorluklar, kurumsal engeller gibi faktörler arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma ortamı, iş doyumunu etkileyen etmenlerden biridir.¹⁵ Ebelik ve hemşirelik mesleğinde iş stresi ile başetmede yetersizlikten dolayı, iş doyumunda azalma ve bunun sonucunda işe karşı olumsuzluk, kayıtsızlık, işten sürekli yakınma, eleştirme, devamsızlık, işten ayrılma gibi örgütsel sonuçlar ortaya çıkacaktır. Bununla birlikte hastaya verilecek kapsamlı hasta bakımının kalitesi de etkilenerek iş performansında azalma olacaktır.¹³

Bu araştırma, Çankırı merkezde, birinci basamakta çalışan ebe ve hemşirelerin iş doyumunu ve etkileyen bazı etmenleri incelemek amacıyla yapılmıştır.

2.MATERYAL VE METOT

2.1. Araştırmanın Türü: Araştırma, Çankırı il merkezinde, birinci basamakta çalışan ebe ve hemşirelerin iş doyumunu ve etkileyen bazı etmenleri incelemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

2.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman: Araştırma Çankırı il merkezinde, birinci basamak hizmeti veren kuruluşlarda Ekim 2013-Aralık 2013 tarihlerinde yapılmıştır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme: Araştırmanın evrenini, Çankırı il merkezi birinci basamak hizmeti veren ebe ve hemşireler (N = 29 ebe, 36 hemşire) oluşturmuştur. Herhangi bir örnekleme yöntemine gidilmemiş olup çalışmanın örneklemini, araştırmaya katılmayı kabul eden 15 ebe, 22 hemşire olmak üzere 37 kişi oluşturmuştur.

2.4. Veri Toplama Araçları: Araştırmada ebe ve hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesine yönelik iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Birinci bölümde, araştırmanın amacına yönelik olarak, araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda geliştirilmiş ebe ve hemşirelerin kişisel ve ailevi bilgilerini, sosyo-demografik ve mesleki

özelliklerini belirleyen 35 sorudan oluşan tanıtıcı bilgi formu kullanılmıştır. İkinci bölümde ise iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla 20 maddeden oluşan *Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)* kullanılmıştır. Çalışanların iş tatmininin ölçülmesinde kullanılan en yaygın endekslerden biri olan MSQ, Türkiye’de sağlık sektöründe, birçok araştırmacı tarafından da kullanılmıştır. Örneğin; Bodur⁷, Cimete¹⁶, Ozyurt, Hayran ve Sur¹⁷, Demir ve diğerleri¹⁸, Erdem ve diğerleri¹⁹, Karagözoğlu²⁰ gibi. Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen ölçeğin iki formu vardır, uzun formda 100 ifade, kısa formda 20 ifade yer almaktadır. Uzun formun 1967 ve 1977 versiyonu bulunmaktadır.^{21.22} Anket, işin çeşitli boyutlarına ilişkin, çalışanın tatmin/tatminsizliğini belirleyecek önermelerden oluşmaktadır. Boğaziçi Üniversitesi’nden A.F.Baycan tarafından, 1985 yılında Türkçe’ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.²² Baycan tarafından ülkemize uyarlanarak sağlık kurumunu da içeren 4 alanda test edilmiştir.¹⁴ MSQ, içsel (12 madde) ve dışsal (8 madde) doyum faktörlerini belirleyici özelliğe sahip, her bir madde Likert tipi puanlama ile düzenlenmiştir ve 1’den 5’e kadar değişen; “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “kararsızım”, “memnunum”, “çok memnunum” ifadelerinin olduğu 20 maddeden oluşur. Seçeneklerin değerlendirilmesinde, en yüksek puan 100, en düşük puan 20’dir. Ölçekten alınan 20-39 arası puan çok düşük, 40-59 arası puan düşük, 60-79 arası puan yeterli, 80-100 arası puan yüksek doyumunu belirtmektedir. Anketten, Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesiyle bulunmaktadır.⁵

2.5. Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin değerlendirilmesinde SPSS (Statistical Packages for Social Sciences) 15.0 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde, Hemşirelerin ve ebelerin iş doyum düzeyleri belirlemek için ölçeklerden elde edilen puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri, içsel doyum Alt Ölçeği, Dışsal Doyum Alt Ölçeği ile İş Doyumu düzeylerinin demografik değişkenlerle ilişkisini belirlemek üzere parametrik

testler kullanılıp, iki gruplu değişkenlerde Bağımsız Örneklem T testi, ikiden fazla gruplu değişkenlerde Anova testi kullanılmıştır.

2.6. Araştırmanın Etik İlkeleri: Araştırmaya başlamadan önce Çankırı Halk Sağlığı Müdürlüğü ve Çankırı ili Valiliği'nden yazılı, araştırmaya katılan ebe ve hemşirelerden sözlü onam alınmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 3.1. Bireylerin Kişisel Bilgilere Göre Dağılımı

ÖZELLİKLER	n (37)	%
Çalışılan Birim		
ASM	19	51.4
TSM	18	48.6
Eğitim		
Sağlık meslek lisesi mezunu	11	29.7
Önlisans mezunu	15	40.5
Lisans mezunu	8	21.6
Yüksek lisans Mezunu	3	8.1
Medeni Durum		
Evli	31	83.8
Bekar	6	16.2
Eşinin Eğitim Durumu		
Cevap yok	6	16.2
Ortaöğretim durumu	9	24.3
Önlisans mezunu	10	27.0
Lisans mezunu	12	32.4
Çocuk Durumu		
Çocuğu yok	9	24.3
1 çocuğu var	9	24.3
2 çocuğu var	14	37.8
3 çocuğu var	5	13.5
Çocuk Dışında Bakmakla Yükümlü Birey Olması Durumu		
Var	4	10.8
Yok	33	89.2
Meslek		
Ebe	15	40.5
Hemşire	22	59.5

Şimdiki Kurum Dışında Başka Bir Kurumda Çalışma		
Çalıştı	29	78.4
Çalışmadı	8	21.6
Mesleğin Nasıl Seçildiği		
İsteyerek	10	27.0
Aile isteği ile	6	16.2
Aile ile ortak karar vererek	9	24.3
İş olanağı nedeniyle	12	32.4
Birimdeki Konum		
Kadrolu	29	78.4
Sözleşmeli	8	21.6
Ortalama Hasta Sayısı		
1-13 arası	13	35.1
14-25 arası	16	43.2
26 ve üzeri	8	21.6
Mesleği Severek Yapma Durumu		
Severek yapıyor	30	81.1
Sevmeyerek yapıyor	7	18.9
Mesleğin Uygunluğu		
Çok uygun	12	32.4
Kısmen uygun	22	59.5
Uygun değil	3	8.1
Birimde Çalışma Nedeni		
Uzmanlığına uygun	6	16.2
Kendi isteği ile görevlendirme	20	54.1
İstek dışı görevlendirme	8	21.6
Diğer	3	8.1
Ek Görev		
Eğitim	13	35.1
Yok	11	29.7
Diğer	13	35.1
Birimde Sorun Yaşama Sıklığı		
Nadiren	20	54.1
Sıklıkla	12	32.4
Her zaman	5	13.5
Birime Olan Bağlılık Durumu		
Bağlı	21	56.8
Kısmen	9	24.3
Bağlı değil	7	18.9
Meslekte Kendini Geliştirebilme		
Kurslara katılma	8	21.6
Hizmetiçi eğitimlere katılma	23	62.2
Bir şey yapmıyor	6	16.2

Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu		
Alıyor	33	89.2
Almıyor	4	10.8
Kurumsal Değişikliğin Etkileme Durumu		
Etkilemiyor	13	35.1
Olumlu olarak etkiliyor	10	27.0
Olumsuz olarak etkiliyor	14	37.8
Hizmet İçi Eğitimin Yeterliliği		
Almıyor	4	10.8
Az yeterli	9	24.3
Normal	20	54.1
İyi	4	10.8
Öğrenciyken Alınan Eğitimin Yeterliliği		
Az yeterli	13	35.1
Normal	14	37.8
İyi	10	27.0
İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu		
Düşünmedi	24	64.9
Düşünebilir	13	35.1
Kronik Hastalık		
Var	6	16.2
Yok	31	83.8
Çocukta Kronik Hastalık		
Var	1	2.7
Yok	31	83.8
Kurumunun Bireyin Kişisel Bilgisine Katkı Sağlama Durumu		
Evet	8	21.6
Hayır	8	21.6
Kısmen	21	56.8
Sigara Alışkanlığı		
Evet	8	21.6
Hayır	29	78.4
Toplam	37	100.0

Tablo 3.1’de kişisel bilgi formunu ve anket sorularını yanıtlayan 37 bireyin 19’u (%51.4) ASM biriminde çalışmakta ve 18’i (%48.6) TSM biriminde çalışmaktadır. Bireylerin yaş ortalaması 34.08 ± 5.43 (En az=19, en fazla=41)’dir. Bireylerin 15’i (%40.5) önlisans mezunu, 11’i (%29.7) sağlık meslek lisesi mezunu, 31’i (%83.8) evlidir. Bireylerin 22’si (%59.5) hemşire ve 15’i (%40.5) ebedir. Bireylerin toplam çalışma süresi ortalaması 13.02 ± 5.52 (En az=1 yıl, en fazla=22 yıl)’dır. Bireylerin kurumda toplam çalışma süresi ortalaması 4.54 ± 3.75 (En az=1 yıl, en fazla=16)’dır. Bireylerin 29’u (%78.4) şuan ki çalıştığı kurumdan

başka bir kurumda da çalışmış ve 29'u (%78.4) birimdeki konumu kadroludur. Bireylerin 24'ü (%64.9) çalıştığı kurumdaki ayrılmayı düşünmemiş ve 16'sı (%43.2) günlük ortalama olarak 14 ile 25 hastaya bakmaktadır. Bireylerin 12'si (%32.4) mesleğini iş olanakları fazla olması nedeniyle seçmiş ve 10'u (%27.0) mesleğini isteyerek seçmiştir. Bireylerin 30'u (%81.1) mesleğini severek yapmakta ve 22'si (%59.5) mesleğini kısmen kendine uygun olduğunu ifade etmiştir. Bireylerin 20'si (%54.1) birimde kendi isteği ile görevlendirilmiş ve 13'ü (%35.1) ek görev olarak eğitim vermektedir. Bireylerin 21'ine (%56.8) göre kurumun kişisel bilgi ve becerilerine kısmen katkı sağladığını ifade etti. Bireylerin 20'si (%54.1) nadiren birimde sorun yaşayabildiğini ve 21'i (%56.8) birimine bağlı olduğunu ifade etti. Bireylerin 23'ü (%62.2) kendisini geliştirmek adına hizmetiçi eğitimlere katılmakta ve 14'ü (%37.8) kurumsal değişikliğin kendilerini olumsuz etkilediğini ifade ederken, 13'ü (%35.1) etkilemediğini ifade etmiştir. Bireylerin 33'ü (%89.2) hizmetiçi eğitim almakta ve 19'u (%51.4) hizmetiçi eğitiminin yeterliliğini normal görmektedir. Bireylerin 14'ü (%37.8) öğrenciyken alınan eğitimin yeterliliğini normal olarak görmekteyken 12'si (%37.8) öğrenciyken alınan eğitimin yeterliliğini az yeterli olarak görmektedir.

Tablo 3.2. Bireylerin Genel İş Doyumu Ölçeği, İçsel Doyum Ölçeği Ve Dışsal Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamasına Göre Dağılımı

Alt Boyutlar	X ± SS	Minimum	Maksimum
İçsel Doyum	40.00 ±7.26	27.00	54.00
Dışsal Doyum	21.81±6.27	12.00	32.00
Genel İş Doyumu	61.81±12.79	43.00	84.00

Tablo 3.2' de bireylerin iş doyumu ölçeğinin alt gruplarından aldıkları puan ortalamaları yer almaktadır. Bireylerin içsel doyum alt grubundan (40.00 ±7.26) ve dışsal doyum alt grubundan (21.81±6.27) ortalama değerleri almıştır. İş doyumu ölçeği toplam puan ortalaması 61.81±12.79'dır.

Tablo 3.3. Bireylerin Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Bireylerin Genel İş Doyumu Ölçeği İle Alt Ölçeklerinin Puanlarının Ortalamaları

Değişkenler	N	İçsel Doyum X ± SS	Dışsal Doyum X ± SS	İş Doyumu X ± SS
Çalışılan Birim				
ASM	19	38.84 ±7.21	20.68 ±5.97	59.52 ±12.36
TSM	18	41.22±7.32	23.00 ±6.52	64.22 ±13.13

		p= .326*	p= .267*	p= .270
Eğitim				
Sağlık meslek lisesi mezunu	11	39.27±6.03	19.63±6.37	59.90±11.51
Önlisans mezunu	15	41.60±8.05	23.80±6.01	65.40±13.32
Lisans mezunu	8	38.12±7.71	21.87±5.84	60.00±13.04
Yüksek lisans Mezunu	3	39.66±8.32	19.66±8.32	59.33±16.65
		p= .728**	p= .376**	p= .586**
Medeni Durum				
Evli	31	39.93±6.94	21.77±6.31	61.70±12.48
Bekar	6	40.33±9.52	22.00±6.60	62.33±15.55
		P=.904*	P=.937*	p= .915*
Eşinin Eğitim Durumu				
Cevap yok	6	40.33±9.52	22.00±6.60	62.33±15.55
Ortaöğretim mezunu	9	39.88±9.45	21.66±6.18	61.55±14.85
Önlisans mezunu	10	40.00±6.49	22.60±6.99	62.60±13.06
Lisans mezunu	12	39.91±5.64	21.16±6.32	61.08±11.13
		p= .1000**	p= .965**	p= .994**

*Student t testi, ** ANOVA

Tablo 3.3' de, bireylerin hangi birimde çalıştığı, eğitim durumu, medeni durumu, eşinin eğitim durumu ile içsel doyum alt ölçeği, dışsal doyum alt ölçeği ve iş doyumunu ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmamıştır (p> 0.05).

Tablo 3.4. Bireylerin Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Bireylerin Genel İş Doyumu Ölçeği İle Alt Ölçeklerinin Puanlarının Ortalamaları

Değişkenler	n	İçsel Doyum X ± SS	Dışsal Doyum X ± SS	İş Doyumu X ± SS
Çocuk Durumu				
Çocuğu yok	9	36.77 ±6.57	19.44±4.92	56.22±10.72
1 çocuğu var	9	43.55 ±8.30	27.22 ±5.28	70.77 ±13.19
2 çocuğu var	14	38.71±6.61	18.92±5.74	57.64±11.39
3 çocuğu var	5	43.00±6.28	24.40±5.12	67.40±11.01
		P=.155**	P=.004**	P=.028**
Meslek				
Ebe	15	38.93±6.99	21.20±6.10	60.13±12.43
Hemşire	22	40.72±7.51	22.22±6.48	62.95±13.19

		P=.469*	P=.631*	P=.518*
Başka Kurumda Çalışma Durumu				
Çalıştı	29	40.10±7.48	22.10±6.19	62.20±13.01
Çalışmadı	8	39.62±6.86	20.75±6.86	60.37±12.68
		P=.872*	P=.596*	P=.725*
Birimdeki Konum				
Kadroolu	29	39.75±7.30	21.89±6.03	61.65±12.64
Sözleşmeli	8	40.87±7.52	21.50±7.50	62.37±14.19
		P=.706*	P=.877*	P=.890*
Mesleğin Nasıl Seçildiği				
İsteyerek	10	40.90±8.90	22.90±6.99	63.80±15.56
Aile isteği ile	6	38.66±3.93	18.83±4.16	57.50±6.97
Aile ile ortak karar vererek	9	39.77±8.64	23.22±6.20	63.00±13.84
İş olanağı nedeniyle	12	40.08±6.69	21.33±6.70	61.41±12.67
		P=.952**	P=.554**	P=.812**
İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu				
Düşünmedi	24	41.58±7.24	22.70±6.61	64.29±13.15
Düşünebilir	13	37.07±6.60	20.15±5.42	57.23±11.12
		P=.071*	P=.242*	P=.110*
Ortalama Hasta Sayısı				
1-13 arası	13	40.69±7.81	21.69±6.31	62.38±12.99
14-25 arası	16	41.18±7.56	23.25±6.88	64.43±13.83
26 ve üzeri	8	38.50±5.09	19.12±4.38	56.62±9.02
		P=.309**	P=.323**	P=.284**

*Student t testi, ** ANOVA

Bir çocuğu olan bireylerin dışsal doyum ölçeğinin ortalamasının (27.22 ± 5.28) diğer bireylerin ortalamalarından büyük olduğu görülmüştür. Bir çocuğu olanların diğer bireylere oranla dışsal doyumunun yüksek olduğu görülmüştür. Bireylerin çocuk durumu ile dışsal doyum alt ölçeği, iş doyumunu ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). Çocuğu olmayanların dışsal doyum ölçeğinin ortalamasının (56.22 ± 10.72) diğer bireylerin ortalamalarından küçük olduğu görülmüştür. Çocuğu olmayanların, diğer bireylere oranla iş doyumunun düşük olduğu görülmüştür. Bireylerin meslekleri, birimdeki konumu, işten ayrılmayı düşünüp düşünmemesi, başka bir kurumda çalışıp çalışmaması, günlük baktıkları ortalama hasta sayısı, mesleklerini nasıl seçtikleri ile içsel doyum alt ölçeği, dışsal doyum alt ölçeği ve iş doyumunu ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 3.5. Bireylerin Toplam Çalışma Süresi ve Kurumda Toplam Çalışma Süresi İle Bireylerin İş Doyumunu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puanları Puanları Arasındaki İlişki Bulguları

Boyut	Boyut	n	r	p
İçsel doyum ölçeği	Toplam çalışma süresi	37	-.045	.792
Dışsal doyum ölçeği	Toplam çalışma süresi	37	-.018	.914
İş doyum ölçeği	Toplam çalışma süresi	37	-.035	.839
İçsel doyum ölçeği	Kurumda toplam çalışma süresi	37	.011	.948
Dışsal doyum ölçeği	Kurumda toplam çalışma süresi	37	-.033	.846
İş doyum ölçeği	Kurumda toplam çalışma süresi	37	.329	.047

Tablo 3.5’ de bireylerin iş doyumunu ölçeği ile bu kurumda toplamda çalışma süreleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$). Buna göre bireylerin toplamda çalışma süresi arttıkça iş doyumunu düzeyleride da artmaktadır. $r: 0,329$ ’ e bakıldığında aralarındaki etkileşimin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3.6. Bireylerin Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Bireylerin Genel İş Doyumunu Ölçeği İle Alt Ölçeklerinin Puanlarının Ortalamaları

Değişkenler	n	İçsel Doyum X ± SS	Dışsal Doyum X ± SS	İş Doyumu X ± SS
Mesleği Severek Yapma Durumu				
Severek yapıyor	30	39.80 ±7.52	21.93±6.32	61.73±13.05
Sevmeyerek yapıyor	7	40.85±6.46	21.28 ±6.49	62.14±12.54
		p= .734*	p= .810*	p= .940*
Mesleğin Uygunluğu				
Çok uygun	12	39.41±7.58	20.08±6.35	59.50±13.70
Kısmen uygun	22	40.54±7.57	23.04±6.24	63.59±12.78
Uygun Değil	3	38.33±4.72	19.66±5.85	58.00±10.39
		p= .843**	p= .357**	p= .595**
Birimde Çalışma Nedeni				
Uzmanlığına uygun	6	39.16±5.84	19.33±6.08	58.50±11.74
Kendi isteği ile görevlendirme	20	41.75±8.01	23.45±6.46	65.20±13.73
Istek dışı görevlendirme	8	38.00±6.67	20.62±5.95	58.62±11.37
Diğer	3	35.33±4.04	19.00±5.56	54.33±9.07
		p= .392**	p= .357**	p= .355**

Ek Görev				
Eğitim	13	39.15±6.42	20.61±6.57	59.76±11.41
Yok	11	44.45±7.11	25.90±4.15	70.36±11.02
Diğer	13	37.07±6.82	19.53±6.14	56.61±12.58
		p= .036**	p= .027**	p= .020**
Kurumun Bireyin Bilgisine Katkı Sağlama				
Evet	8	42.50±5.07	22.00±6.63	64.50±11.41
Hayır	8	37.75±8.06	20.87±6.49	58.62±14.16
Kısmen	21	39.90±7.66	22.09±6.33	62.00±13.10
		p= .435**	p= .897**	p= .665**
Birimde Sorun Yaşama Sıklığı				
Nadiren	20	43.90±6.33	26.00±4.42	69.90±10.25
Sıklıkla	12	36.33±5.63	17.16±4.44	53.50±8.35
Herzaman	5	33.20±4.81	16.20±3.83	49.40±7.36
		p= .000*	p= .000*	p= .000*
Birime Olan Bağlılık Durumu				
Bağlı	21	42.04±8.12	23.66±5.98	65.71±13.62
Kısmen	9	36.00±3.90	18.22±4.32	54.22±5.11
Bağlı değil	7	39.00±6.05	20.85±7.69	59.85±13.56
		p= .102**	p= .081**	p= .067**
Meslekte Kendini Geliştirebilme				
Kurslara katılma	8	43.37±6.94	23.75±6.62	67.12±13.27
Hizmetiçi eğitimlere katılma	23	38.78±7.42	22.00±6.09	60.78±12.80
Bir şey yapmıyor	6	40.16±6.70	18.50±6.22	58.66±12.16
		p= .313**	p= .300**	p= .399**
Kurumsal Değişikliğin Etkileme Durumu				
Etkilemiyor	13	42.84±7.54	23.23±6.67	66.07±13.25
Olumlu olarak etkiliyor	10	39.20±6.03	21.20±7.17	60.40±12.88
Olumsuz olarak etkiliyor	14	37.92±7.42	20.92±5.38	58.85±12.11
		p= .200**	p= .608**	p= .323**

*Student t testi, ** ANOVA

Tablo 3.6' de bireylerin ek görevi olup olmaması ile içsel doyum alt ölçeği, dışsal doyum alt ölçeği ve iş doyum ölçeği arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). Ek görevi olmayan bireylerin içsel doyum ölçeğinin ortalamasınının (44.45 ± 7.11) diğer bireylerin ortalamalarından daha büyük olduğu görülmüştür.

1 çocuğu olanların dışsal doyum leğinin ortalamasının (27.22 ±5.28) diğer bireylerin ortalamalarından daha büyük olduğu görülmüştür. Bireylerin ocuk durumu ile dışsal doyum alt leği arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (p< 0.05). ocuğu olmayan bireylerin dışsal doyum leğinin ortalamasının (56.22±10.72) diğer bireylerin ortalamalarından daha küçük olduğu görülmüştür. 1 çocuğu olanların diğer bireylere oranla dışsal doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür. ocuğu olmayan bireylerin diğer bireylere oranla iş doyumunun daha düşük olduğu görülmüştür. Bireylerin ocuk durumu ile iş doyumunu leği arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (p< 0.05).

Bireylerin meslekleri, birimdeki konumu, işten ayrılmayı düşünüp düşünmemesi, şimdi çalıştığı kurum dışında başka bir kurumda çalışıp çalışmaması, günlük olarak baktıkları ortalama hasta sayısı, mesleklerini nasıl seçtikleri ile içsel doyum alt leği, dışsal doyum alt leği ve iş doyumunu leği arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmamıştır (p> 0.05).

5. TARTIşMA

Bireylerin iş doyumunu leği ile kurumda toplam çalışma süreleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (P< 0.05- Tablo 3.6). Bireylerin toplamda çalışma süresi arttıa iş doyumunu düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuç, Oflaslı²³ yaptığı çalışma sonucunda, ocuk sahibi olanların,meslekte ve sahada çalışma süreleri fazla olanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur.²⁴ Bu çalışmanın bulguları, araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Yapılan birçok araştırmada meslekte geçirilen süre ve aynı işi aynı yerde sürdürüyor olmaya bağlı olarak, çalıştığı işi benimsediği, başarma, tanınma, işte ilerleme olanaklarının arttığı, buna paralel olarak iş doyumunun da artış gösterdiği görülmüştür.^{5,9,25-28}

Nadiren sorun yaşayan bireylerin dışsal doyum leğinin ortalamasının, sıklıkla sorun yaşayan bireylerin dışsal doyum alt leğinin ortalamasından daha fazla olduğu ve nadiren sorun yaşayan bireylerin sıklıkla sorun yaşayan bireylere göre dışsal doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 3.6). Bireylerin kurumda sorun yaşama sıklığı ile iş doyumunu leği arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (p< 0.05). Derin⁵ yaptığı

çalışma sonucunda, iş yerinde nadiren sorun yaşayan sağlık personelinin sık sık sorun yaşayan sağlık personeline göre daha yüksek iş doyumunu puanına sahip olduğunu bulmuştur. Bu çalışmanın bulguları, araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Yapılan birçok çalışmada eğitim düzeyinin artmasının iş doyumunu artıracığı belirtilmekle birlikte Aşti²⁹, Dinç Sever³⁰, Aksayan'ın³¹ çalışmalarında eğitim düzeyinin iş doyumunu etkilemediği bulunmuştur.¹³ Bu çalışmanın bulguları, araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Tablo 3.3).

Ek görevi olmayan bireylerin içsel doyum ölçeğinin ortalamasının, diğer bireylerin ortalamalarından daha büyük olduğu görülmüştür (Tablo 3.6). Bunun nedeninin çalıştıkları yerde fiziki yorgunluğun olmaması, bunun da iş doyumunu olumlu etkilediği düşünülmüştür.

Çocuğu olmayan bireylerin dışsal doyum ölçeğinin ortalamasının (56.22±10.72) diğer bireylerin ortalamalarından daha küçük olduğu görülmüştür (Tablo 3.4). Çocuğu olmayan bireylerin diğer bireylere oranla iş doyumunun daha düşük olduğu görülmüştür. Aydın³² çalışmasında, çocuk sahibi olanların, olmayanlara oranla daha doyumlu olduklarını saptamıştır. Bu bulgular, araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bu durum çocuk sahibi olmanın yaşamdan daha fazla doyum alınmasına neden olduğu ve mutluluğun iş doyumunu olumlu etkilediği şeklinde yorumlanmıştır.³³

Bir çocuğu olanların dışsal doyum ölçeğinin diğer bireylere göre yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 3.4). Çok çocuk sahibi olmanın, çalışma şartlarının zorluğu, ekonomik faktörler, sorumluluğun artması, annelik rolünü üstlenmeyi zorlaştırdığından; iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Bu bulgular, Derin'in⁵ çalışması ile paralellik göstermektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında Çankırı il merkezinde birinci basamak sağlık kuruluşlarında çalışan toplam 37 ebe ve hemşire üzerinden aşağıdaki sonuçlara varılmıştır:

Sosyodemografik özelliklerin iş doyumunu etkilemediği görülmüştür.

Bireylerin çocuk durumu ile dışsal doyum alt ölçeği ve iş doyum ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). 1 çocuğu olanların, diğer bireylere oranla dışsal doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Çocuğu olmayan bireylerin diğer bireylere oranla iş doyumunun daha düşük olduğu görülmüştür.

Bireylerin iş doyum ölçeği ile bu kurumda toplamda çalışma süreleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($P < 0.05$). Buna göre bireylerin toplamda çalışma süresi arttıkça iş doyum düzeyleri de artmaktadır.

Bireylerin ek görevi olup olmaması ile içsel doyum alt ölçeği, dışsal doyum alt ölçeği ve iş doyum ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). Ek görevi olmayanların bireylerin diğer bireylere oranla içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bireylerin kurumda sorun yaşama sıklığı ile içsel doyum alt ölçeği, dışsal doyum alt ölçeği ve iş doyum ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). Nadiren sorun yaşayan bireylerin sıklıkla sorun yaşayan bireylere göre içsel, dışsal ve iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

Sosyo-demografik değişkenlerden çocuk durumu, kurumda çalışılan toplam süre, ek görev ile birimde sorun yaşama sıklığı değişkenlerinin iş doyumunu etkilediği bulunmuştur. Çalışanlara uygulanacak iş doyumlarını artırmak adına ve motivasyonlarını geliştirmek için yapılacak programlarda bu faktörlerin göz önüne alınması,

Çalışanların iş tatminlerini etkileyen faktörleri değerlendirmek amacı ile içsel-dışsal doyum geliştirme, iş tatminini iyi algılama gibi değişkenleri içeren daha kapsamlı çalışmaların yapılması,

Bireylerin yeterli düzeyde iş tatminine sahip olması amacı ile çalıştığı kurumun ne tür kuralları olduğu, motivasyonu düşürücü unsurların neler olduğu, kurum kültürünün ne olduğu ile ilgili eğitimler yapılması ve bu eğitimlerde iş tatmininin öneminden ve beklenenin altında iş doyumunun olmasından dolayı oluşabilecek verimsiz iş güç, çalışanların psikolojik acıdan nasıl etkilendiği gibi durumları anlatacak seminerlerin yapılması ve bu seminere hem çalışanların hem de yöneticilerin katılımın sağlanması,

Çalışanların iş tatminini artırabilmek adına kurumlarda endüstri alanında uzmanlaşmış psikologların çalıştırılmasına önem verilmelidir. Kurumlar iş gücünü artırabilmek, bireylerin motivasyonlarını yüksek tutmak adına doğru pozisyona doğru kişiyi yerleştirerek yapması gerekir bunun içinde kurum psikologlarına müracaat etmeleri sağlanması,

İş doyumunu, devlet kurumlarında ve özel kurumlarda dahil ederek ülke çapında yaygınlaşmasını amaçlayan ve sosyal politikalarla desteklenen programlar düzenlenmesi,

Çalışanların, fizyolojik, psikolojik ve sosyal gereksinimlerinin karşılanması,

Ebe ve hemşirelerin motivasyonunda temel unsur olan gelirin , dengeli ve statüsüne uygun şekilde dağılımının sağlanması, aylık dışı ödemelerinin dengeli olması,

Çalışanların iş doyumunu etkileyen etmenleri incelemek için bu çalışmanın Türkiye de bir çok ilde pilot uygulamalarla yapılması önerilmiştir.

KAYNAKLAR

- 1- Kuşdil M E, Bayram N, Aytaç S, Bilgel N. Çalışma yaşamında bireylerin yaptıkları işe ilişkin duygularının iş stres tepkileri üzerine etkisi. *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2005,6:15. www.İsguc.Org/Printout.Php?İd=184 - 67k -, 03/01/2014
- 2- Güneş Dağ D. Elazığ İli Fırat Tıp Merkezi, Devlet Hastanesi, SSK Hastanesi Ve Merkez Sağlık Ocaklarında Görev yapan hemşirelerin iş doyumlarının değerlendirilmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi, 2006.
- 3- Çömezoglu E. Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2007.
- 4- Çimen M, Şahin İ. Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2000 (4):53-67.
- 5- Derin N. Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 2007.
- 6- Yıldız N, Yolsal N, Ay P, Kıyan A. İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumunu, *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, 2003, 66(1):34-41.
- 7- Bodur S. Job Satisfaction Of Health Care Staffemployed At Health Centres İn Turkey. *Oxford Journal, Occupational Medicine*, 2002, 52(6), 353-355.
- 8- Demircan D, Demirhan G. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*,2004, 9(1):3-14.
- 9- Piyal Yb, Piyal B, Yavuz İ, Yavuz A. Sosyal Sigortalar Kurumu, Ankara Eğitim Hastanesi'nde çalışanların iş doyumunu. *Kriz Dergisi*, 2002, 10(1), 45-47.
- 10- Birgili F, Salıç F, Özdemir S. Sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen bazı etmenlerin incelenmesi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2010, 13 (2) 27-36.

- 11- Söylemez D. Sağlık Personelinin İş Doyumu İle İlgili Bir Metaanalizi Çalışması. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2000.
- 12- Vara Ş. Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu Ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi, 1999.
- 13- Yavaş Ö. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Ve Örgütsel Gereksinimlerine İlişkin Bir İnceleme. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi, 1993.
- 14- Erbil N, Bostan Ö. Ebe ve hemşirelerde iş doyumunu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2004, Cilt: 7, Sayı: 3.
- 15- Çam O, Akgün E, Gümüş AB, Bilge A, Keskin GÜ. Bir Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim Ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anatolian Journal Of Psychiatry*, 2005; 6:213-220.
- 16- Cimete G, Gencalp Ns. Quality Of Life And Jobsatisfaction Of Nurses. *Journal Of Nursing Care Quality*, 2003, 18 (2), 151-158.
- 17- Özyurt A, Hayran O, Sur H. Predictors of burnout and job satisfaction among turkish physicians. *Oxford Journals Medicine, Qjm: An International Journal Of Medicine*, 2006, 99 (3), 161- 169.
- 18- Demir F, Ay P, Erbaş M, Özdil M, Yaşar E. The Prevalence of depression and its associated factors among resident doctors working in a training hospital in İstanbul. *Turkish Journal Of Psychiatry*, 2007, 18(1), 1-6.
- 19- Erdem R, Süheyla R. Investigating job satisfaction and burnout levels of the persons working for the hospitals at city center of Elazığ, Turkey. *Journal Of Applied Sciences Research*, 2008, 4(2), 188-201.
- 20- Karagözoğlu Ş, Bingöl N. Sleep quality and job satisfaction of Turkish Nurses. *Nursing Outlook*, 2008, 56(6), 298-307.

- 21- Baycan A. An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, 1985.
- 22- Mercanlıoğlu Ç, Demografik değişkenler bazında iş tatmini boyutlarında oluşan farklılıklar: Okmeydanı Eğitim Ve Araştırma Hastanesi personeline yönelik bir araştırma [Http://E-Dergi.Atauni.Edu.Tr/Index.Php/Hyd/Article/Download/2760/2709.16.01.2014](http://E-Dergi.Atauni.Edu.Tr/Index.Php/Hyd/Article/Download/2760/2709.16.01.2014).
- 23- Oflaslı F. Denizli İlinde Sahada Çalışan Ebelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi, 2002.
- 24- Karlıdağ R, Ünal S, Yoloğlu S. Hekimlerde iş doyum ve tükenmişlik düzeyi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2000, 11(1), 49-57.
- 25- Musal B, Ergin S. Pratisyen hekimlerde mesleki doyum. *Toplum Ve Hekim Dergisi*, 1993, 54, 22.
- 26- Piyal Yb, Piyal B, Yavuz İ, Yavuz A. Sosyal Sigortalar Kurumu, Ankara Eğitim Hastanesi'nde çalışanların iş doyum. *Kriz Dergisi*, 2002, 10(1), 45-47.
- 27- Topçu M Ü. Malatya İl Merkezinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi, 2009.
- 28- Aydın. Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Ve İş Doyumunun Stresle Başa Çıkma Tarzları Ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. [Http://Sagliginbaskenti.Com/Theme/İmages/20/Files/Sagligin%20baskenti.Pdf#Page=4](http://Sagliginbaskenti.Com/Theme/İmages/20/Files/Sagligin%20baskenti.Pdf#Page=4). 16/01/2014.
- 29- Aştı N. İstanbul Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Günü Kaybı, Nedenleri, Sıklığı ve İş Doyumu İlişkisi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1993.
- 30- Dinç Sever A. Hemşirelerin İş Stresi İle Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi , 1997.
- 31- Aksayan S. Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi , 1990.

32- Şahan AG. Balıkesir İl Merkezinde Çalışan Ebelerin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Etmenler. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2010.

33- Aydın M. Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi; 2007.

