

Cinsiyetin Hemşirelerin İş Doyumları Üzerine Etkisi: Bir Meta Analiz Çalışması[♦]

The Effect of Gender on Job Satisfaction of Nurses: A Meta-analysis Study

FİLİZ KANTEK*
HANDAN KARTAL**

Geliş Tarihi: 14.09.2015, Kabul Tarihi: 30.05.2016

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın amacı hemşirelerin iş doyumları üzerine cinsiyetin etkisini analiz etmektir.

Yöntem: Çalışmada meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Çalışmalara ulaşmak için Türk Tıp Dizini, Google Akademik, Akdeniz Üniversitesi Kütüphanesi Arama Motoru, YÖK tez tarama, Pubmed, EBSCO Host, Web of Science veri tabanları taranmıştır. Tarama yapılırken “iş doyumunu”, “iş tatmini”, “hemşire” “hemşireler” anahtar sözcükleri Türkçe ve İngilizce olarak kullanılmıştır. Genel doyum için 9 çalışma, içsel ve dışsal doyum için 6 çalışmanın dahil edilme kriterlerine uygun olduğu belirlendi. Verilerin analizinde CMA istatistik programı kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya dahil edilen 9 çalışmanın genel doyumunu için toplam örneklem sayısı 3230 olup, 342’si erkek ve 2888’i kadın hemşiredir. İçsel ve dışsal doyum için dahil edilen 6 çalışmanın her boyut için toplam örneklem sayısı 1849 olup, 190’ını erkek ve 1659’u kadın hemşiredir. Heterojenlik testi sonucunda genel, içsel ve dışsal doyum için çalışmaların heterojen özellik gösterdiği belirlendi. Yayın yanlılığı testi sonucunda yayın yanlılığı olmadığı belirlendi. Rastgele etkiler modeline göre % 95 önem derecesinde cinsiyetin iş doyumuna olan ortalama etki büyüklükleri genel iş doyumunu için -0.170, içsel doyum için -0.041 ve dışsal doyum için -0.054 olarak hesaplandı.

Sonuç: Çalışma cinsiyetin genel, içsel ve dışsal doyuma etkisinin kadınlar lehine önemsiz düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar kelimeler: Cinsiyet; hemşirelik; iş tatmini; meta analiz.

ABSTRACT

Aim: The aim of this paper is analyze the effects of gender on the job satisfaction of nurses.

Methods: A meta-analytical method was used in this study. In order to attain research studies, we reviewed the Turkish Medical Index, Google Scholar, Akdeniz University Library Search Engine, Council of Higher Education Thesis Center, Pubmed, EBSCO Host, and Web of Science databases. The keywords “job satisfaction”, “nurse”, and “nurses” were scanned in both Turkish and English. Nine studies for overall satisfaction and six studies for both internal and external satisfaction were identified as appropriate for inclusion criteria. Data were analyzed by CMA statistical software.

Results: The sample number for overall satisfaction was 3230 nurses and the gender composition was 342 male and 2888 female nurses. In the six studies for both internal and external satisfaction, the total sample number was 1849, with 190 male and 1659 female nurses. As a result of heterogeneity test, the examined studies showed dimensions of general, internal and external satisfaction as heterogeneous. Publication bias test results showed no publication bias. According to the random effects model, the impact of gender on job satisfaction was shown as 95% important and was calculated as -0.170 for overall job satisfaction, -0.041 for internal satisfaction, and -0.054 for external satisfaction.

Conclusion: The results of this study revealed that the impact of gender in favor of women is insignificant in overall, internal and external job satisfaction.

Keywords: Gender; nursing; job satisfaction; meta-analysis.

*Bu çalışma “International Science and Technology Conference (ISTEC) 2015”de bildiri olarak sunulmuştur.

* F Kantek, Doç. Dr.
Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Yazışma Adresi / Address for Correspondence:
Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Antalya
Tel.: 0 533 732 71 22
e-posta: fkantek@akdeniz.edu.tr

** H Kartal, Doktora Öğrencisi
Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı, Antalya

iş doyumu, çalışanın çalıştığı kurumdan ve işinden beklendikleri ile aldıkları arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Bireysel gereksinimler ile kurumsal beklentiler arasındaki uyum durumunda iş doyumu ortaya çıkarken, bunların çatıştığı durumda ise doyumsuzluk ortaya çıkmaktadır.^[1] İş doyumu hem çalışanların başarılı, mutlu ve üretken olabilmeleri için hem de kurumların amaçlarına ulaşabilmesi için en önemli gereklerden biridir.^[2] Çalışmalar iş doyumu düşüklüğünün iş yerinde verimsizlik, çalışanlarda tükenmişlik ve işten ayrılma ile sonuçlandığını göstermektedir.^[1,3-5]

Hemşirelerin iş doyumu bireysel ve çevresel olmak üzere birçok faktörden etkilenmektedir. İş doyumu ile ilgili bireysel faktörler cinsiyet, yaş, eğitim durumu, statü, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, otonomi, kişisel değerler, tükenmişlik, yaşam kalitesi, liderlik davranışı olarak belirtilmektedir. Çevresel faktörler ise, ücret, güvenlik, işin kendisi-niteligi, fiziksel çalışma koşulları, terfi, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, yöneticilerle ilişkiler, geri bildirim, örgütsel politikalar şeklinde belirtilmektedir.^[6]

Cinsiyet iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden biri olarak birçok hemşire araştırmacı tarafından incelenmiştir.^[7] Bununla birlikte, Türkiye’de hemşirelerin iş doyumlarının cinsiyet açısından incelenmesi yakın bir geçmişe sahiptir. 2007 yılında hemşirelik kanununda yapılan değişikliğe kadar hemşirelik kadın cinsiyeti ile özdeşleştirilmiş bir meslekti.^[8] Bu değişiklikten sonra hemşirelik okullarına erkek öğrencilerin kabul edilmeye başlanması ve mezunların hemşire unvanı ile çalışma hayatında yerlerini alması ile cinsiyet değişkeni çalışmalara konu olmuştur.

Hemşirelerin iş doyumunu cinsiyet açısından inceleyen çalışmalara bakıldığında, bazı çalışmalar, kadın ve erkek hemşirelerin iş doyumları arasında fark olduğunu ortaya koyarken^[9-12], bazı çalışmalarda da kadın ve erkek hemşirelerin iş doyumları arasında fark olmadığı^[2,6,13-15] bulunmuştur. Çalışma sonuçlarındaki bu çeşitlilik, konu hakkında net bir yargıya varmayı güçleştirmektedir. Bu durum konunun ileri istatistiksel yöntemler ile incelenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Meta analiz, belirli bir konuda birbirinden bağımsız birden çok çalışmanın sonuçları birbiriyle tutarsız olduğunda (istatistiksel anlamlılık) ortaya çıkan belirsizlik hakkında karar vermeye yardımcı olan bir sentezleme yaklaşımıdır.^[16] Meta analiz bir konu, tema ya da çalışma alanı hakkındaki benzer çalışmaların belirli ölçütler altında gruplanıp, bu çalışmalara ait nicel bulguların birleştirilerek yorumlanması olarak tanımlanmaktadır.^[17] Meta-analiz geleneksel istatistiksel yöntemlerden farklıdır. Geleneksel yöntemlerde anlamlı farklılık (Significant Difference) aranırken, meta-analizde bu farklılığın etki büyüklüğü (Effect Size) ve bu etkinin yönü analiz odak noktasını oluşturur.^[16]

Hemşirelik literatüründe hemşirelerin iş doyumu konusunda sınırlı sayıda meta analiz çalışması bulunmaktadır. Bu

çalışmalardan biri Zangora ve Soeken^[18] (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Onlar çalışmalarında klinik hemşirelerin iş doyumları ile otonomi, iş stresi ve hemşire-hekim işbirliği ilişkisini incelemişlerdir. Bir diğer çalışma Saber^[19] (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada iş doyumu ile iş gereksinimleri, güçlendirme, kontrol, örgütsel bağlılık vb içeren 27 değişkenin ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca, Amiresmaili ve Moosazadeh^[20] (2013) İran’da çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerini meta analiz yöntemi ile incelemiştir.

Ülkemizde hemşirelerin iş doyumu düzeyleri ve ilgili faktörler yaygın olarak incelenen konulardan biridir. Bununla birlikte, hemşirelerin iş doyumunu meta analiz yönetimi ile inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum mevcut çalışmanın planlanmasındaki temel çıkış noktasını oluşturmuştur. Mevcut çalışmada, meta analiz yöntemi kullanılarak Türkiye’deki hemşirelerin iş doyumlarında cinsiyet farklılığına ilişkin sonuçların sentezlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonuçlarının hemşirelerin iş doyumlarının daha fazla anlaşılmasına ve hemşire iş doyumunu artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilebilmesi için politika yapıcılara ve yöneticilere katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca gelecek çalışmalar için araştırmacılara yeni bir bakış açısı sağlaması beklenmektedir.

Amaç

Bu çalışmanın amacı hemşirelerin iş doyumları üzerine cinsiyetin etkisini analiz etmektir.

Araştırma Soruları;

- Cinsiyetin hemşirelerin genel doyumları üzerine etki büyüklüğü nedir?
- Cinsiyetin hemşirelerin içsel doyumları üzerine etki büyüklüğü nedir?
- Cinsiyetin hemşirelerin dışsal doyumları üzerine etki büyüklüğü nedir?

Yöntem

Literatür tarama

Hemşire iş doyumu üzerine cinsiyetin etkisini belirlemek amacıyla, Türkiye’de hemşire iş doyumu ile ilgili yapılmış nice çalışmalar araştırma kapsamında incelenmiştir. Daha önce Türkiye’de hemşirelerin iş doyumları hakkında meta analiz çalışması bulunmadığından taramada zaman sınırlaması getirilmeyerek, literatür taramasının yapıldığı Haziran 2015 tarihine kadar mevcut çalışmalara ulaşılması hedeflenmiştir. İş doyumu ile ilgili Türkçe çalışmalara ulaşabilmek için Türk Tıp Dizini, Google Akademik, Akdeniz Üniversitesi Kütüphanesi Arama Motoru, YÖK Tez Tarama veri tabanları taranmıştır. Türkiye’de yapılarak yurtdışında yayınlanan araştırmalara ulaşabilmek için Pubmed, Google Scholar, EBSCO Host ve Web of Science veri tabanları taranmıştır. Bu yolla ulaşılabilen

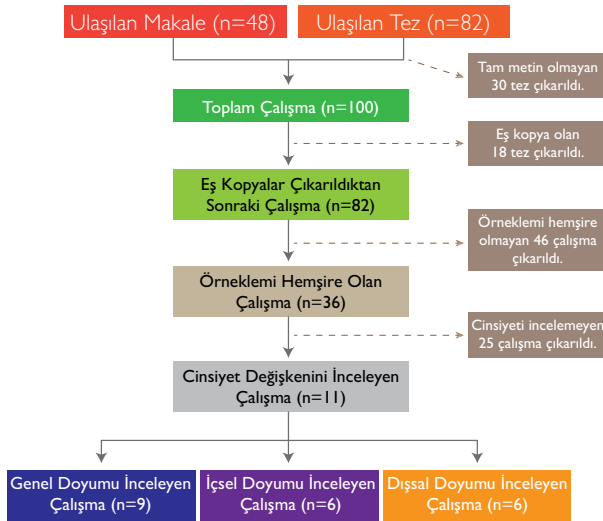
basılı yayınlar ve tezler taranmış, kongre bildirileri taranmamıştır. Tarama yapılırken “iş doyumunu”, “iş tatmini”, “hemşire”, “hemşireler” anahtar sözcükleri Türkçe ve İngilizce olarak kullanılmıştır.

Çalışmaların seçimi

Literatür tarama sonunda ulaşılan çalışmaların meta analize dahil edilmesinde; (a) Çalışmanın Türkiye’de yapılmış olması, (b) Örneklemi hemşirelerin oluşturması, (c) Kantitatif analiz verilerine sahip olması, (d) Cinsiyet değişkenini incelemesi, (e) Etki büyüklüğünü hesaplamak için yeterli istatistiksel veriye sahip olması ve (f) İş doyumunun en az bir boyutunun incelenmiş olması kriterleri kullanılmıştır.

Çalışmaların meta analize dahil edilme sürecini özetleyen akış diyagramı Şekil 1’de sunulmuştur. Veri tabanlarından 48 makale ve 82 tez olmak üzere toplam 130 adet yayına ulaşılmıştır. 30 tez tam metine sahip değildi. Çalışmalardan 18’i eş kopyaya sahipti. 46 çalışma hemşire örnekleme ilişkin veri içermiyordu. 25 çalışma cinsiyet değişkenini incelememişti. 2 tanesi yeterli istatistiksel veri içermiyordu. Bu nedenle, toplam 9 çalışma meta analize dahil edildi. Çalışmaların meta analiz için seçimi, iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı yürütüldü. Daha sonra yapılan karşılaştırmada, dahil edilme kriterleri üzerinde %100 oranında anlaşma olduğu belirlendi.

Şekil 1. Çalışma Seçim Süreci Akış Diyagramı



Çalışmaların kodlanması

Çalışma verilerini toplamak için veri kodlama formu kullanıldı. Veri kodlama formu literatürden faydalanılarak araştırmacılar tarafından geliştirildi.^[16-18] Veri kodlama formu her bir bireysel çalışmadan etki büyüklüğünü hesaplamak için gerekli istatistiksel verileri ve çalışma özelliklerini (yöntem, örneklem, ölçüm aracı, yayın türü vb) elde etmek için kullanıldı. Her çalışma için çalışmanın başlığı, yazar, yayın yılı, yayın türü, örneklem büyüklüğü, çalışmanın yapıldığı kurumlar,

çalışmanın yapıldığı il, yayın dili, iş doyumunu ölçmek için kullanılan ölçüm aracı ve cinsiyete göre iş doyum düzeyi özellikleri (örneklem büyüklüğü, iş doyum puanları, standart sapma) kodlandı. Kodlanan verilerin güvenilirliği, birinci ve ikinci araştırmacıların kodlamalarının karşılaştırılması ile sağlandı. Çalışmamızda deney grubu erkekler, kontrol grubu kadınlardır. Etki büyüklüğü değerinin pozitif olması erkeklerin iş doyum puanının kadınlardan daha yüksek olduğunu, negatif olması ise kadınların iş doyumlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Veri analizi süreci

Bu çalışmada, verilerin analizinde, grup karşılaştırma meta-analizi türlerinden Grup Farklılığı yöntemi kullanılmıştır. Her araştırmaya ait etki büyüklükleri ile grupların karşılaştırmaları Meta-Analiz için istatistiksel paket Programı CMA (The Comprehensive Meta-Analysis software) kullanılarak hesaplanmıştır. Verilerin meta analize hazırlanmasında Microsoft Office Excel kullanılmıştır. Hesaplamalarda örneklem ve ölçüm araçlarındaki farklılıktan dolayı Cohen, Thalheimer ve Cook tarafından geliştirilmiş standardize edilmiş etki büyüklüğü (Standardized effect size) tercih edilmiş, sabit ve rastgele etki modelleri kullanılmıştır. Etki büyüklüklerinin heterojenliğini test etmek için Q ve I2 testleri, yayın yanlılığını test etmek için Orwin’s Fail-safe N ve Tau katsayısı hesaplaması kullanılmıştır. Dahil edilen çalışmalarda anlamlılık düzeyi 0.05 alındığı için, bu araştırmada da istatistiksel analizlerin anlamlılık düzeyi olarak 0.05 belirlenmiştir.

Çalışmanın Etik Yönü

Çalışmada literatür tarama modeli kullanıldığından doğrudan insan veya hayvanlar üzerinde bir etki içermemektedir. Bu nedenle etik kurul onay kararına gereksinim bulunmamaktadır.

Bulgular

Meta analize dahil edilen çalışmaların bir tanesi 2006, dört tanesi 2010, iki tanesi 2012 ve iki tanesi 2013 yılında yapılmıştır. Çalışmaların altısı İstanbul’da, biri Antalya, biri Malatya ve biri Ankara’da hastanelerde “çalışan hemşire” örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Çalışmaların dördü kamu hastanelerinde, ikisi üniversite hastanelerinde, ikisi kamu, özel ve üniversite hastanelerinde, biri kamu ve özel hastanelerinde yapılmıştır. Meta analize dahil edilen çalışmaların tamamını yüksek lisans tezleri oluşturmuştur.

Tablo 1’de meta analize dahil edilen çalışmalara ilişkin

Tablo 1. Homojenlik Testi Sonuçları

İŞ DOYUMU	Q	df	TABLO χ^2 DEĞERİ	P	I ²
Genel doyum	39.382	8	15.507	0.003	79.686
İşsel doyum	12.699	6	11.070	0.662	60.627
Dijital doyum	30.076	6	11.070	0.306	83.375

homojenlik testi sonuçları görülmektedir. Q değeri genel doyum için 39.382, içsel doyum için 12.699 ve dışsal doyum için 30.076 olarak hesaplandı.

Çalışma yayın yanlışlığını test etmek için Orwin's Fail-Safe N ve Tau-kare katsayısı hesaplaması yapılmıştır. Çalışmada genel doyum için Orwin's Fail-Safe N 10, içsel ve dışsal doyum için sıfır olarak hesaplanmıştır. Tau-kare katsayısının (r^2) genel doyum için 0.0556 ($p=0.834$), içsel doyum için 0.06667 ($p=0.850$) ve dışsal doyum için 0.0667($p=0.850$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2'de cinsiyete göre, hemşirelerin genel iş doyumuna ilişkin çalışmaların etki büyüklükleri verilmiştir. Hemşirelerin cinsiyetine göre, standardize edilmiş etki büyüklükleri -0.892 ile 0.395 değer aralığında değiştiği görülmektedir. Dört çalışmada etki büyüklüğü erkekler lehine^[6,9,21,22] iken, beş çalışmada kadınlar lehine^[2,4,10,14,23] olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyete göre hemşirelerin içsel doyumuna ilişkin çalışmaların etki büyüklükleri Tablo 3'de verilmiştir. Hemşirelerin cinsiyetine göre standardize edilmiş etki büyüklükleri -0.433 ile 0.487 değer aralığında değiştiği görülmektedir. İki çalışmada etki büyüklüğü erkekler lehine^[6,9] iken, dört çalışmada kadınlar lehine^[4,10,14,21] olduğu belirlendi.

Tablo 4'de cinsiyete göre, hemşirelerin dışsal doyumuna ilişkin çalışmaların etki büyüklükleri verilmiştir. Hemşirelerin cinsiyetine göre standardize edilmiş etki büyüklükleri -0.435 ile 0.442 değer aralığında değiştiği görülmektedir. Üç çalışmada etki büyüklüğü erkekler lehine^[6,9,21] iken, üç çalışmada kadınlar lehine^[4,10,14] olduğu belirlendi.

Rastgele etkiler modeline göre cinsiyetin hemşirelerin genel, içsel ve dış doyumlarına ilişkin ortalama etki büyüklükleri Tablo 5'de verilmiştir. %95 önem derecesinde ortalama etki büyüklükleri genel iş doyumunu için -0.170, içsel doyum için -0.041 ve dışsal doyum için -0.054 olarak hesaplandı.

Tartışma

Ülkemizde hemşirelik mesleğine erkeklerin katılımını sağlayan yasal düzenlemelerin yapılması, hemşirelerin iş doyumlarında cinsiyetin etkisini anlama ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu meta analiz çalışmasının amacı iş doyumunun üç boyutunda kadın ve erkek hemşireler arasında bir fark olup olmadığının belirlenmesidir. Meta analiz çalışmasında hemşirelerin genel doyumunu incelemek için araştırmaya dahil edilen dokuz çalışmanın toplam örneklem sayısı 3230 olup, 342'si erkek ve 2888'i kadın hemşiredir. İçsel ve dışsal doyum için araştırma dahil edilen altı çalışmanın her boyut için toplam örneklem sayısı 1849 olup, 190'ı erkek ve 1659'u kadın hemşiredir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Hemşirelerin Genel İş Doyumuna İlişkin Çalışmaların Etki Büyüklükleri

	ETKİ BÜYÜKLÜĞÜ	df	VARYANS	GÜVEN ARALIĞI %95		Z	p
				ALT	ÜST		
Bingöl 2006	0.136	0.138	0.019	-0.136	0.407	0.981	0.327
Çalışkan 2010	0.395	0.186	0.035	0.031	0.759	2.129	0.033
Çelik 2010	-0.892	0.168	0.028	-1.222	-0.562	-5.297	0.000
Narin 2010	-0.344	0.150	0.023	-0.638	-0.049	-2.288	0.022
Sonakin 2010	0.343	0.148	0.022	-0.634	-0.053	-2.320	0.020
Karakışla 2012	0.029	0.153	0.023	-0.270	0.328	0.191	0.848
Aydın 2012	-0.193	0.243	0.059	-0.669	0.282	-0.797	0.425
Kaya 2013	0.173	0.296	0.088	-0.408	0.753	0.583	0.560
Karahaliloğlu 2013	-0.434	0.252	0.063	-0.927	0.060	-1.723	0.085

Tablo 3. Cinsiyete Göre Hemşirelerin İçsel Doyumuna İlişkin Çalışmaların Etki Büyüklükleri

	ETKİ BÜYÜKLÜĞÜ	df	VARYANS	GÜVEN ARALIĞI %95		Z	p
				ALT	ÜST		
Çalışkan 2010	0.487	0.186	0.035	0.123	0.852	2.619	0.009
Narin 2010	-0.209	0.150	0.022	-0.502	0.085	-1.393	0.164
Karakışla 2012	-0.014	0.153	0.023	-0.313	0.285	-0.094	0.925
Aydın 2012	-0.241	0.243	0.059	-0.716	0.235	-0.992	0.321
Kaya 2013	0.108	0.296	0.088	-0.472	0.689	0.366	0.714
Karahaliloğlu 2013	-0.433	0.252	0.063	-0.926	0.060	-1.721	0.085

Tablo 4. Cinsiyete Göre Hemşirelerin Dışsal Doyumuna İlişkin Çalışmaların Etki Büyüklükleri

	ETKİ BÜYÜKLÜĞÜ	df	VARYANS	GÜVEN ARALIĞI %95		Z	P
				ALT	ÜST		
Çalışkan 2010	0.187	0.185	0.034	-0.176	0.550	1.009	0.313
Narin 2010	-0.676	0.153	0.023	-0.976	-0.377	-4.425	0.000
Karakışla 2012	0.343	0.153	0.023	-0.043	0.642	2.242	0.025
Aydın 2012	-0.129	0.243	0.059	-0.604	0.347	-0.530	0.596
Kaya 2013	0.442	0.297	0.088	-0.140	-1.024	1.489	0.136
Karahaliloğlu 2013	-0.435	0,252	0,063	-0,929	0,058	-1,731	0,084

Tablo 5. Rastgele Etkiler Modeline Göre Ortalama Etki Büyüklükleri Ve İlgili Değerler

İŞ DOYUMU	k	n	ORT. ETKİ BÜYÜKLÜĞÜ	df	GÜVEN ARALIĞI %95		Z	P
					ALT	ÜST		
Genel doyum	9	3230	-0.170	0.133	-0.431	-0.092	-1.271	0.204
İçsel doyum	6	1849	-0.041	0.132	-0.299	-0.217	-0.309	0.758
Dışsal doyum	6	1849	-0.054	0.202	-0.450	-0.450	-0.267	0.790

k= çalışma sayısı, n=örneklem

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların çoğunluğu 2010 yılında, İstanbul'da ve kamu hastanelerinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca dahil edilen çalışmaların tamamı yüksek lisans tezlerinden oluşmaktadır. Araştırmamıza dahil edilen çalışmaların çoğunluğunun 2010 yılından sonra yapılmış olması ve örnekleme erkek hemşire sayısının azlığının nedeni erkek hemşirelerin 2007 yılında hemşirelik çalışma hayatına katılmış olmasının beklenen sonucu olabilir.

Meta analize dahil edilen çalışmalara ilişkin heterojenlik testinde Q değeri kullanılmıştır. Q değeri genel doyum için 39.382, içsel doyum için 12.699 ve dışsal doyum için 30.076 olarak belirlenmiştir. Literatürde heterojenlik testinde Q ve p değerlerinden birinin kullanılabilmesi ifade edilmektedir. Hesaplanan Q değerinin tablo χ^2 değerinden küçük olması çalışmanın homojen olduğunu büyük olması ise heterojen olduğunu göstermektedir.^[16,17] Çalışmadan elde edilen Q değerlerinin % 95 önem derecesine göre tablo χ^2 değerleri ile karşılaştırılması, genel, içsel ve dışsal doyum için tüm Q değerlerinin tablo χ^2 değerinden büyük olduğunu göstermiştir. Bunun sonucu olarak, çalışmaların heterojen özellik gösterdiğine karar verilmiş ve ortalama etki büyüklükleri rastgele etkiler modeline uygun olarak hesaplanmıştır.

Çalışma yayın yanlılığını test etmek için Orwin's Fail-Safe N ve Tau-kare katsayısı hesaplaması yapılmıştır. Orwin's Fail-Safe N bir meta analizde eksik olabilecek çalışma sayısını hesaplamaktadır.^[16,17] Meta analiz için gerekli yayın sayısı genel doyum için 10 çalışma iken, içsel ve dışsal doyum için sıfır olarak hesaplanmıştır. Yayın yanlılığına karar vermenin en kesin yolu Tau-kare katsayısının hesaplanmasıdır. Bu test sonucunda Tau-kare katsayısının bire yakın olması ve iki kuyruklu p değerinin 0.05'den büyük olması yayının yanlılığının

olmadığını göstermektedir.^[17] Çalışmamızda Tau-kare katsayısının (r^2) genel doyum için 0.0556 ($p=0.834$), içsel doyum için 0.06667 ($p=0.850$) ve dışsal doyum için 0.0667 ($p=0.850$) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar genel doyum, içsel ve dışsal doyum için dahil edilen çalışmalarda yayın yanlılığının olmadığını göstermiştir.

Rastgele etkiler modeline göre, %95 güven aralığında ortalama etki büyüklükleri; genel iş doyumunu için -0.170, içsel doyum için -0.041 ve dışsal doyum için -0.054 olarak belirlendi. Bunun anlamı iş doyumunun her üç boyutunda kadın hemşireler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğudur. Sonuçlar Cohen'in^[16,17] (1988) sınıflandırmasına göre değerlendirildiğinde bu farklılığın düşük ve önemsiz düzeyde olduğu belirlenmiştir. Benzer olarak, Saber^[19] (2014) çalışmasında hemşirelerin iş doyumunu üzerine cinsiyetin düşük düzeyde etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Kısmen benzer bir sonuç, Aydın, Uysal ve Sarier^[24] (2012)'in ülkemizdeki öğretmenlerin iş doyumları üzerine cinsiyetin etkisini inceledikleri meta analiz çalışmasında elde edilmiştir. Onlar iş doyumunu üzerine cinsiyetin etkisinin erkekler lehine olduğunu ve bu etkinin önemsiz düzeyde olduğunu saptamıştır.

Literatürde cinsiyete göre iş doyumunda; sahip olunan aile yapısına, alınan eğitime, kariyer durumuna, kişilik özelliklerine, işten beklentilere, mesleki tutuma, çalışma koşullarına, toplumun cinsiyet rollerine göre farklılıklar görülebileceği ifade edilmektedir.^[25-27] Bizim çalışmamızda kadın ve erkek hemşirelerin aynı çalışma ortamına ve eşit ücrete sahip olması, iş doyumunda düşük ve önemsiz düzeyde farklılık belirlenmesinde önemli bir neden olabilir.

Bu çalışma önemli sonuçlar üretmekle birlikte bazı sınırlılıklara sahiptir. Bunlardan birincisi bu çalışmanın sadece Türkiye'de

hemşirelerin iş doyumuna ilişkin çalışmalara odaklanmalıdır. Bu nedenle sonuçların tüm hemşirelik alanları için genelleştirilmesi mümkün olmayacaktır. Bir diğer sınırlılık, araştırmada hemşirelerin iş doyumları sadece cinsiyet değişkeni açısından ele alınmış, moderator değişkenler ile birlikte etkisi incelenmemiştir. Bu nedenle, cinsiyet değişkeninin iş doyumuna etkisinin daha iyi anlaşılması için cinsiyet ile farklı moderator değişkenlerin (kurum tipi, eğitim düzeyi, kurumda çalışılan birim, çalışma koşulları vb) birlikte incelendiği meta analiz çalışmalarının gerçekleştirilmesi yararlı olacaktır.

Sonuçlar

Bu meta analiz çalışması cinsiyet açısından Türkiye'deki hemşirelerin iş doyumlarını anlamaya yönelik önemli bilgiler sağlamıştır. Çalışma bulguları kadın ve erkek hemşirelerin iş doyum düzeyleri arasında kadınlar lehine önemsiz düzeyde farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar ışığında, ülkemizde hemşirelerin iş doyumunu anlamaya yönelik yürütülmüş birçok çalışma sonuçlarının uygulamaya aktarılabilmesi için kanıt düzeyi yüksek yeni çalışmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir. Gelecek çalışmalarda, hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin meta analiz çalışmalarının yürütülmesi yararlı olacaktır.

KAYNAKLAR

- Lu H, While AE, Louise Barribal K. Job satisfaction among nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud* 2005; 42(2):211-27. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- *Sonakin C. Hemşirelerin iş doyumları ile çalıştıkları kurumların etik iklimi arasındaki ilişki. Marmara Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 2010.
- Alam MM, Mohammad JF. Level of job satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses. *Bus Intell J* 2010; 3(1):123-37. <http://dx.doi.org/10.1111/jocn.12260>
- *Karahaliloğlu N. Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerde tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Haliç Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 2013.
- Mrayyan M. Jordanian nurses' job satisfaction and intent to stay: Comparing Teaching and non-teaching hospitals. *J Prof Nurs* 2007; 23(3):125-36. <http://dx.doi.org/10.1016/j.profnurs.2006.12.006>
- *Kaya A. Antalya il merkezi hastanelerindeki yönetici hemşirelerin profesyonel değer algısı ile iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Akdeniz Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya: 2013.
- Ahmad N ON. Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in malaysia and England. *J Nurs Manag* 2010; 18:582-91. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01093.x>
- Hemşirelik Kanunu. hemşirelik kanunu. 2007. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070502-3.htm>. (Erişim tarihi: 20/08/2015)
- *Çalışkan A. Yeni mezun hemşirelerde iş doyumunu tükenmişlik ve gerçeklik şokunun incelenmesi. Marmara Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 2010.
- *Narin Y. İstanbul İlinde bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin rol çatışması, iş doyum ve stres düzeylerinin incelenmesi. Haliç Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:2010.
- Siu O. Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. *J Adv Nurs* 2002; 40(2):218-29. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.2002.02364.x>
- Piyal B, Çelen Ü, Şahin N, Piyal B. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışanların iş doyumunu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* 2000; 52(4):241-50.
- Chirwa ML, Greeff M, Kohi TW, et al. HIV stigma and nurse job satisfaction in five african countries. *J Assoc Nurses AIDS Care* 2009; 20:14-21. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2008.10.001>
- *Aydın Y. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin karşılaştıkları yıldırıncı davranışlar ile iş doyumları arasındaki ilişki. Haliç Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 2012.
- Çam O, Akgün E, Gümüş B, Bilge A KG. Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatr Derg* 2005; 6:213-20.
- Kış A. Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerine yönelik bir meta-analiz. İnönü Üniversitesi: Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya: 2013.
- Diñçer S. Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta-analiz. 1. basım. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık; 2014.
- Zangaro GA, Soeken KL. A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Res Nurs Health* 2007; 30(4):445-58. <http://dx.doi.org/10.1002/nur.20202>
- Saber DA. Frontline registered nurse job satisfaction and predictors over three decades: A meta-analysis from 1980 to 2009. *Nurs Outlook* 2014; 62(6):402-14.
- Amiresmaili M, Moosazadeh M. Determining job satisfaction of nurses working in hospitals of Iran: A systematic review and meta-analysis. *Iran J Nurs Midwifery Res* 2013; 18(5):343-48.
- *Karakışla Y. Kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyum ve örgüt kültürü algıları. Haliç Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 2012.
- *Bingöl N. Hemşirelerin uyku kalitesi, iş doyum düzeyleri ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas: 2006.
- *Çelik S. Hemşirelerin profesyonellik davranışlarının iş doyumuna etkisi. Gazi Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: 2010.
- Aydın A, Uysal S, Sarier Y. The effect of gender on job satisfaction of teachers: a meta-analysis study. *Procedia - Soc Behav Sci* 2012; 46:356-62. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.122>
- Çiğerci Y. Afyon bölgesinde çeşitli sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan cerrahi hemşirelerinin iş doyum düzeylerinin ve bunları etkileyen faktörlerin incelenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyon: 2004.
- Çalışır H. Sağlık çalışanlarında iş doyumunu. Beykent Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 2012.
- Eğinli AT. Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim Dergisi 2009; 23(3):35-52.