

Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirliği*

Validity and Reliability of the Nurse Job Satisfaction Scale in Turkish

Aysun Türe Yılmaz¹, Aytolan Yıldırım²

¹Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Eskişehir

²İstanbul Üniversitesi, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

ÖZET

AMAÇ: Hemşirelerin iş doyum düzeyi; hemşire devir hızı, hizmet verimliliği, kalite ve hasta memnuniyeti ile ilişkilidir. Bu çalışma "Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin" (HİDÖ) geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılarak, hemşirelik literatürüne kazandırılması amacıyla gerçekleştirildi.

YÖNTEM: Bu çalışma metodolojik niteliktedir. Araştırmanın örneklemini Eskişehir il merkezinde bulunan bir üniversite hastanesi (N=550) ile bir kamu hastanesinde (N=560) çalışan 964 hemşire oluşturdu. Araştırmanın verileri Muya ve arkadaşlarının (2014) geliştirdiği "Hemşire İş Doyum Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" ile toplandı. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik aşamasında dil geçerliliği, kapsam geçerliliği, madde analizleri, iç tutarlılık ve test-tekrar test analizleri kullanıldı.

BULGULAR: Yapılan istatistiksel analizler sonucunda; HİDÖ'nin test- tekrar test güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,96$; korelasyon değeri $r=0,973$; $p=0,000$ olarak tespit edildi. Test tekrar test puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmadı. İç tutarlılık güvenilirliği $\alpha=0,90$ olarak belirlendi. Ölçeğin madde toplam puan korelasyon değerlerinin 0,32 ile 0,69 arasında olduğu, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda maddelerin faktör yüklerinin 0,40 ile 0,96 arasında değiştiği ve ölçeğin 4 faktörlü yapısının kabul edilebilir bir yapıda olduğu belirlendi. HİDÖ'nin; 27 madde ve 4 alt boyuttan "İşle ilgili olumlu duygular", "Üstlerden uygun destek", "İşyerinde algılanan önem" ve "Keyifli çalışma ortamı" oluştuğu saptandı.

SÖNÜÇ: Analizler sonucunda; Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin Türk toplumuna uygulanabilmek üzere geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu saptandı.

Anahtar kelimeler: İş doyum, hemşirelik, geçerlilik, güvenilirlik

ABSTRACT

AIM: The job satisfaction of nurses is related with turnover rate of nurses, productivity in service, quality and patient satisfaction. This study has been planned with the purpose of testing the validity and reliability of "Job Satisfaction Scale for Nurses" and then bringing it in to the nursing literature.

METHODS: This is a methodological study. The sample of the study was composed of 964 nurses working in a university (n=550) or a state hospital (n=560) in Eskişehir city centre. The data were collected using "Job Satisfaction Scale for Nurses" developed by Muya et al. (2014) and "Personal Information Form". The scale has been tested in terms of language validity, scope validity, and internal consistency at the validity and reliability stage through test-retest method.

RESULTS: According to statistical analyses, JSSN's test-retest reliability coefficient was found to be $\alpha=0.96$, correlation value $r=0.973$ and $p=0.000$. There was no significant difference between the average scores of test-retest. The reliability of internal consistency was determined as $\alpha=0.90$. It was specified that the correlation values of total score of items were between 0.32 and 0.69; after the confirmatory factor analysis, the factor load of items were between 0.40 and 0.96, and 4-factor structure of the scale was acceptable. It was determined that the "Job Satisfaction Scale for Nurses" was composed of 27 items and 4 sub-dimensions which are "Positive Feelings to wards the Job", "Suitable Support from Seniors", "Perceived Importance at the Job", and "Pleasant Work Environment".

CONCLUSION: At the end of the analyses, it has been found out that the "Job Satisfaction Scale for Nurses" is a valid and reliable scale to be applied to Turkish society.

Key words: JobSatisfaction, nursing, validity, reliability

*Bu makale İÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı kapsamında gerçekleştirilen tez çalışmasından üretilmiştir.

Geliş Tarihi / Arrival Date: 21.06.2016

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 27.09.2016

İletişim / Corresponding author: Aysun Türe Yılmaz, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Meşelik Kampüsü-26480-Eskişehir

E-posta / E-mail: aysuntureyilmaz@gmail.com

Sayı / Number: 3 **Cilt / Volume:** 3 **Yıl / Year:** 2016

e-ISSN:2149-018X **doi:**10.5222/SHYD.2016.158

GİRİŞ

İş, insan yaşamında önemli bir yere sahip olan bireye toplum içinde belirli bir rol, statü ve ekonomik yarar sağlayan, bireyin uyanık kaldığı sürenin büyük bölümünü dolduran bir uğraş olarak tanımlanmaktadır (Serinkan ve Bardakçı, 2009).

İş doyumunu ise işe veya işe dair konulara karşı duyulan olumlu duygunun derecesidir. Locke iş doyumunu, "bireyin işine veya işi ile ilgili yaşantısına, memnuniyet verici ve olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir duruma değer vermesi" olarak tanımlamıştır (Çetinkanat, 2000). Spector ise iş doyumunu, "bireylerin işleri ve işlerinin özellikleri hakkındaki hisleri" olarak tanımlamıştır (Spector, 1997).

İşinden memnun olmama ve düşük iş doyumunu çalışanların işi yavaşlatmasına, performanslarının düşmesine, konsantrasyon eksikliğine, iş disiplini ile ilgili problemlere ve hata yapma ihtimalinin artmasına neden olabilmektedir (Pathman ve ark., 2001).

Bu doğrultuda sağlık ekibinin önemli bir üyesi olan hemşirelerin iş doyumunun sağlanması tüm dünyada önemli bir sorundur. Literatürde yapılan bazı çalışmalarda; hemşirelerin iş doyum düzeyleri düşük bulunmuştur (Duygulu ve Korkmaz, 2008; Nurluöz ve Akçıl, 2012; Cortese, 2012; Doef ve ark., 2012; Yılmazel, 2013; Zhang ve ark., 2014; Çoban ve ark., 2015; Öztürk ve ark., 2015; Sansoni ve ark., 2016).

İş doyumunu; hemşirelerin işten ayrılmalarında ve hemşire devir hızının azaltılmasında anahtar bir etkidir (Lu ve ark., 2007). Daehlen (2008) çalışmasında; hemşirelerin iş doyumunun işte kalma ile doğru orantılı, işten ayrılma ile ters orantılı olduğunu; iş güvenliği ve maddi ödülleri iş doyumunu etkilediğini saptamıştır.

Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin bireysel (yaş, eğitim, medeni durum, sosyo-kültürel çevre ve kişilik özellikleri) ve kurumsal (ücret, iş ortamı ve çalışma koşulları, iş ortamındaki iletişim, yöneticileri ile olan ilişkiler, kariyer olanakları) faktörlerden etkilendiği saptanmıştır. Kurumsal ve bireysel açıdan çok önemli olan iş doyumunu sağlamak için kurumların ve hemşire yöneticilerin duyarlılık göstermesi, iş ortamını iyileştirici ve geliştirici yeni düzenlemelerin yapılması oldukça önemlidir. Bu sayede, hemşirelik ve sağlık bakım hizmetlerinin kalitesi ve verimliliği artacaktır (Çam ve Yıldırım, 2010).

Lu ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan sistematik incelemede; hemşirelerin iş doyum düzeylerinin; çalışma koşulları, örgütsel çevre, iş stresi, rol çatışması ve belirsizliği, rol algısı ve rol içeriği, örgütsel ve mesleki bağlılık ile yakından ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca ağır iş yükü, çalışma koşullarının elverişsizliği hemşirelerin iş doyum düzeylerini olumsuz etkilemektedir (Rafferty ve ark., 2007; Doef ve ark., 2012; Javasuriyar ve ark., 2012). Hemşirelerde, nöbetli çalışma, normalin üstünde yüksek iş beklentileri, uygun olmayan çalışma ortamları düşük iş doyumuna ve işten ayrılmaları sebep olmaktadır (Flinkman ve ark., 2008). Hemşire sayısının azlığı hasta bakımını olumsuz yönde etkilemekte, hasta güvenliğini tehdit edici durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Baumann, 2007; Bilazer ve ark., 2008). Klaus ve arkadaşlarına (2012) göre; güvenli bir hasta bakımını sağlamak için, hemşirelerin iş doyumunu yükseltmek hedeflenmeli, hemşirelik sıkıntısı ortadan kaldırılmalı ve hemşireler gerekli konularda desteklenmelidir.

Bunun yanı sıra liderlik davranışlarının da hemşirelerin iş doyum düzeyini yükselttiği görülmüştür (Sellgren ve ark., 2008). Kloppe ve arkadaşlarının (2012) çalışmasında ise hastane politikalarında karar verici konumda bulunmanın hemşirelerin iş doyumunu artırdığı bulunmuştur. Ayrıca yeni mezun hemşirelere mesleki gelişim için destekleyici mesleki uygulama ortamlarının ve fırsatlarının sağlanması, hemşirelerin iş tatmini ve işte kalma niyetlerini etkileyen bir önemli faktördür (Laschinger, 2008; Kovner ve ark., 2009)

Hemşirelerde iş doyumunu; hemşire devir hızı, hizmet verimliliği, kalite ve hasta memnuniyeti ile ilişkilidir (Brewer ve ark., 2011; Laschinger ve Fida, 2015). Hasta merkezli ve yüksek kaliteli hemşirelik bakımı sağlamak için iş doyum önemlidir. (Kalisch ve ark., 2011; Laschinger, 2012). Hastalara hak ettikleri bakım standartlarında hemşirelik bakımı sunabilmek için hemşirelerin iş doyum düzeyi kritik bir öneme sahiptir (Chang ve ark., 2009; Laschinger ve Fida, 2015).

Ülkemizde hemşirelerin iş doyum düzeyleri ile ilgili pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların çoğunda "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. "Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin" içsel ve dışsal doyum faktörlerini ölçen özelliklere sahip kısa formu, 20 maddeden oluşan, beşli Likert tipi bir ölçektir. İçsel Doyum; çalışma ortamında başarı, tanınma, takdir edilme, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin faktörlerden oluşmaktadır (12 madde). Dışsal Doyum; kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, karar verme, çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ilişkin faktörlerden oluşmaktadır (8 madde). Genel Doyum; ölçeğin tamamından alınan puanı içerir. (20 madde) (Baycan, 1985; Fields, 2002). Bu ölçek çalışma ortamı ile ilgili genel ifadeleri içerir ve hemşireliğe özgü bir ölçek olmayıp tüm alanlarda kullanılan bir ölçektir.

Muya ve arkadaşlarının (2014) geliştirdikleri "Hemşire İş Doyum Ölçeği" ise 28 madde ve 4 alt boyuttan ("işle ilgili olumlu duygular", "üstlerden uygun destek", "işyerinde algılanan önem", "keyifli çalışma ortamı") oluşmaktadır. Araştırmacılar uluslararası veri tabanlarından yönetim alanında yapılan çalışmalarda "iş doyum ölçeği", "iş motivasyonu

ve "iş ortamı" gibi anahtar kelimelerle literatür taraması yapmış ve geçerlilik güvenilirlik aşamalarından sonra ölçeğe son şeklini vermişlerdir. Ölçeğin kurgusal geçerliliği sınamak amacıyla "Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü" (NIOSH) mesleki stres anketinde bulunan mesleki memnuniyet başlığı altındaki dört öge kullanılmıştır. Ölçütsel geçerlik için ise "mesleki memnuniyet ölçeği", "tükenmişlik ve öz-saygı ölçekleri" kullanılmıştır (Muya ve ark., 2014). Genel olarak, "Hemşire İş Doyum Ölçeği" hemşirelerin işe karşı genel duygularını yansıtan öğelerden daha çok hemşireliğe özel uygulamaları yansıtan öğeleri içermektedir. Ölçek maddeleri daha çok iş başarıları ve yetenek geliştirme gibi boyutlara odaklanmıştır. Yapılan faktör analizinde ölçeğe en çok katkı yaptığı saptanan "işle ilgili olumlu duygular" alt boyutunun "iş başarısı ve hemşirelik uygulamalarını" ölçmesi bu durumu doğrulamaktadır. Bu ölçek, hemşirelik literatürüne ait yeni bir ölçek olmasının yanı sıra hemşirelikle ilgili ifadeleri ölçmesi ve Türkçe literatürde böyle bir ölçek olmaması açısından önemlidir.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve türü: Bu çalışma, hemşirelerin iş doyum düzeylerini ölçmeye yönelik Muya ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilen "Hemşire İş Doyum Ölçeği"nin ulusal hemşirelik literatürüne kazandırmak amacıyla; ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmak üzere metodolojik tasarımda gerçekleştirildi.

Araştırma sorusu: Türkçe'ye uyarlanması yapılan "Hemşire İş Doyumu Ölçeği" geçerli ve güvenilir bir ölçek midir?

Araştırmanın evren ve örnekleme: Araştırmanın evrenini, Eskişehir il merkezinde bulunan bir üniversite hastanesi (N=550) ile en yüksek yatak kapasitesine sahip bir kamu hastanesinde (N=560) çalışan hemşireler olmak üzere toplam 1110 hemşire oluşturdu. Örneklem seçimine gidilmeden evrenin tamamı ulaşılmaması hedeflendi, araştırmanın verileri araştırmaya gönüllü olarak katılan hemşirelerden elde edildi (N= 964). Geri dönüş oranı %86,6 olarak saptandı.

Veri toplama araçları: Veri toplamada, 'Kişisel Bilgi Formu ve Hemşire İş Doyum Ölçeği' kullanıldı.

Kişisel bilgi formu: Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu, çalıştığı kurum, mesleki deneyim yılı, kurumdaki pozisyonu olmak üzere sosyo-demografik ve çalışma yaşamına ait özellikleri içeren yedi sorudan oluşmaktadır.

Hemşire iş doyum ölçeği: Hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek için, Japonya'da Muya ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilmiş olan orijinal "Hemşire İş Doyum Ölçeği" 28 madde ve "İşle İlgili Olumlu Duygular", "Üstlerden Uygun Destek", "İşyerinde Algılanan Önem" ile "Keyifli Çalışma Ortamı" olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 1'den (Kesinlikle katılmıyorum) 5'e (Kesinlikle katılıyorum) kadar sıralanmış olan 5'li likert sistemi kullanılarak puanlanmıştır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,94$, alt boyutları için $\alpha=0,81-0,91$ arasında bulunmuştur. 28 maddelik ölçeğin 7. ve 21. maddeleri ters yönde puanlanmaktadır. Ölçeğin kesme noktası bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puan 5'e doğru yükseldikçe iş doyumunu yüksek, 1'e doğru indikçe iş doyumunu düşük olarak değerlendirilmektedir (Muya ve ark., 2014).

Verilerin toplanması: Veriler Nisan-Kasım 2015 tarihleri arasında, çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelerle görüşülerek elden dağıtılarak toplandı.

Verilerin değerlendirilmesi: Veriler SPSS 21,00 programında değerlendirildi. Araştırma verileri; bağımlı gruplarda t testi, Pearson momentler çarpım korelasyonu, iç tutarlılık analizinde; Cronbach Alfa katsayısı, yapı geçerliliği için; faktör analizi, madde analizi için; madde toplam korelasyonu ile test edildi.

Araştırmanın etik yönü: Ölçeği kullanabilmek için, ölçek sahibi "Makiko Muya" ile ilgili yazışmalar yapıldı, gerekli izinler ve değerlendirmesine ilişkin çözümler sağlandı. Etik kurul izni "T.C. İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan" 23.01.2015 tarihinde ve 10840098-28 sayılı ile alındı. Araştırmanın yapıldığı Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi ve Eskişehir Yunus Emre Devlet Hastanesi'nden de gerekli izinler alındıktan sonra, Nisan-Kasım 2015 tarihleri arasında yapıldı.

Araştırmanın sınırlılıkları: Araştırma üniversite ve kamu hastanesinde çalışan hemşirelerle gerçekleştirildi. Eskişehir ilinde bulunan özel hastane grubundan izin alınmadığından özel hastanelere ilişkin verileri içermemektedir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri değerlendirildiğinde; hemşirelerin %26,9'nun (n:259) 24-39 yaş grubunda, %90'nun (n:858) kadın ve %62,1'nin (n:599) evli olduğu saptandı. Örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin çoğunluğunun; %54,8'nin (n:528) Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalıştığı, %54,4'nün (n:524) lisans mezunu, %37,6'nın (n:362) 1-5 yıllık mesleki deneyime sahip olduğu, %58,8'nin (n:567) klinik bilimlerde çalıştığı ve %53,5'nin (n:516) servis hemşiresi olarak çalıştığı saptandı.

Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin geçerliliği; dil, kapsam ve yapı geçerliliği ile değerlendirildi.

Dil ve kapsam geçerliliği; çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılarak test edildi ve "Hemşire İş Doyum Ölçeği" iki İngilizce dil bilimci tarafından İngilizceden Türkçeye çevrildi. Bu çeviriler düzenlendikten sonra, elde edilen form her iki dili de (Türkçe-İngilizce) anlayan ve konuşan bir İngilizce dil bilimci tarafından tekrar İngilizceye çevrildi. Ölçeğin İngilizce çevirisindeki ifadeler ile orijinal İngilizce ifadeleri karşılaştırıldıktan sonra Türkçe çeviri tekrar gözden geçirildi. Ölçeğin çevirisi ve geri çevirisi bağımsız çevirmenler tarafından yapıldı. Gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra ölçek kapsam geçerliliği için uzman görüşüne sunuldu.

Çevirisi tamamlanan maddelerinin kapsam geçerliliği açısından değerlendirilmesi amacıyla ölçek, 16 uzmanın görüşüne sunuldu, maddelerin anlaşılabilirliği ve konuya uygunluğunun değerlendirilmesi istendi. Uzmanlar maddelerin uygunluğunu değerlendirirken, her ifade için (1) "Uygun değil, çıkarılsın" ile (4) "Tamamen uygun" şeklinde değerlendirerek 1 ile 4 arasında puan verdiler. Her bir madde için Lawshe'nin içerik geçerlik oranları hesaplandı, içerik geçerlik oranlarına göre, 0,05 güven aralığında minimum geçerlik oranı 0,49 olarak saptandı ve tüm maddelerin bu değerden yüksek olduğu bulunduğundan ölçekten madde çıkarılmadı.

Yapı geçerliliği; Dört alt boyutlu olarak hazırlanan "Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin" yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla Doğrulayıcı (confirmatory) faktör analizi (DFA) yapıldı. Toplam 28 maddeden oluşan "Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin" ilk yapılan DFA sonucunda birinci alt boyuttaki maddelerden 4. maddenin t değeri anlamlı bulunmadı. Bu aşamada 4. madde analizden çıkarılarak ikinci kez kalan 27 madde için DFA yapıldı. Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin maddelerinin faktör yük değerleri (Lambda), her bir madde ile örtük değişken arasındaki ilişkinin gücünü belirleyen çoklu korelasyonun karesi (R²) değeri ve ilişkinin anlamlılığını gösteren t değerleri Tablo 1'de görülmektedir.

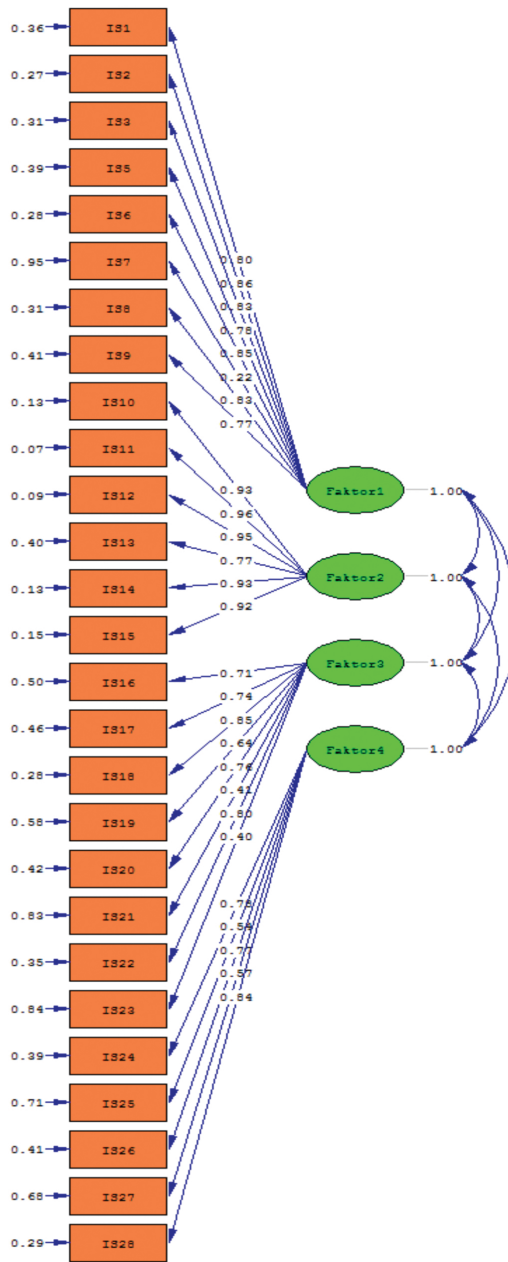
Tablo 1: Hemşire İş Doyum Ölçek Maddelerinin Faktör Yük Değerleri (Lambda), Çoklu Korelasyonun Karesi (R²) Değeri ve t Değerleri

Faktör	Lamda	R ²	t
HİDÖ 1	0,80	0.64	7,21
HİDÖ 2	0,86	0.73	9,15
HİDÖ 3	İşle İlgili Olumlu Duygular	0,83	7,48
HİDÖ 5	(Faktör 1)	0,78	5,88
HİDÖ 6		0,85	7,44
HİDÖ 7		0,42	2,01
HİDÖ 8		0,83	8,73
HİDÖ 9		0,77	6,93
HİDÖ 10		0,93	11,39
HİDÖ 11		0,96	11,32
HİDÖ 12	Üstlerden Uygun Destek	0,95	11,92
HİDÖ 13	(Faktör 2)	0,77	8,1
HİDÖ 14		0,93	9,81
HİDÖ 15		0,92	10,41
HİDÖ 16		0,71	8,4
HİDÖ 17		0,74	6,93
HİDÖ 18		0,85	9,52
HİDÖ 19	İş Yerinde Algılanan Önem	0,64	8,62
HİDÖ 20	(Faktör 3)	0,76	8,41
HİDÖ 21		0,41	3,32
HİDÖ 22		0,80	7,27
		0,40	3,3
HİDÖ 23			
HİDÖ 24		0,78	8,81
HİDÖ 25	Keyifli Çalışma Ortamı	0,54	4,95
HİDÖ 26	(Faktör 4)	0,77	7,32
HİDÖ 27		0,57	4,94
HİDÖ 28		0,84	7,83

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre 27 maddenin t değerleri anlamlı bulundu ($p < 0,05$). “İşle ilgili olumlu duygular” alt faktöründe maddelerin faktör yük değerleri 0,42 ile 0,86 arasında; “Üstlerden uygun destek” alt faktöründe maddelerin faktör yük değerlerinin 0,77 ile 0,96 arasında; “İş yerinde algılanan önem” alt faktöründe maddelerin faktör yük değerlerinin 0,41 ile 0,85 arasında; “Keyifli çalışma ortamı” alt faktöründe maddelerin faktör yük değerlerinin 0,54 ile 0,84 arasında değişkenlik gösterdi (Tablo 1).

Çalışmada hemşire iş doyumunu ölçmek amacıyla hazırlanmış 27 maddelik modelin uyum indeksleri hesaplandı. Buna göre benzerlik oranı ki-kare istatistiği; $X^2(318)=423,14$; $p < 0,01$, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA)=0,082; standardize edilmiş kök ortalama kare artırı (S-RMR)=0,08; karşılaştırmalı uyum endeksi (CFI)=0,91 olarak belirlendi.

Doğrulayıcı faktör analizine göre, PATH diyagramı incelenerek modelin uyumuna karar verildi. Ölçeğin maddelerine ilişkin path grafiği uygun aralıkta belirlendi (Şekil 1).



Chi-Square=423.14, df=318, P-value=0.00007, RMSEA=0.082

Şekil 1: Ölçek Maddelerine İlişkin Yol (Path) Grafiği

Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenilirliği; test tekrar test, madde toplam puan korelasyonu ve Cronbach Alfa ile değerlendirildi.

Test tekrar test analizi: "Hemşire İş Doyum Ölçeği" üç hafta arayla 50 hemşireye uygulanarak korelasyon katsayısı hesaplandı. Ölçeğin genel ve alt boyutlarının korelasyon katsayısı değerleri incelendiğinde; ölçeğin genel korelasyon değeri $r=0,97$; $p=0,000$, "işle ilgili olumlu duygular" alt boyutunun korelasyon değeri $r=0,98$; $p=0,000$, "Üstlerden uygun destek" alt boyutunun korelasyonu $r=0,71$; $p=0,000$, "İşyerinde algılanan önem" alt boyutunun korelasyonu $r=0,96$; $p=0,000$, "Keyifli çalışma ortamı" alt boyutunun korelasyonunun ise $r=0,97$; $p=0,000$ olduğu saptandı (Tablo 2).

Tablo 2: Hemşire İş Doyum Ölçeği ve Maddelerinin Test-Tekrar Test Puan Korelasyonları (N: 50)

Ölçekler ve Alt Boyutlar		Korelasyon	p
Hemşire İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlar	İşle İlgili Olumlu Duygular	0,981	0,000
	Üstlerden Uygun Destek	0,714	0,000
	İşyerinde Algılanan Önem	0,963	0,000
	Keyifli Çalışma Ortamı	0,972	0,000
Hemşire İş Doyum Ölçeği Genel		0,973	0,000

İki farklı zamanda uygulanan, "Hemşire İş Doyum Ölçeği" genel ve alt boyutlarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadı ($p>0,05$). Ölçeğin genel puan ortalaması, 1. uygulamada $3,98\pm0,60$, 2. uygulamada ise $4,00\pm0,56$ saptandı ($p>0,05$). Ölçeğin genel ve alt boyutlarının birinci ve ikinci uygulamalardan elde edilen ortalamaları birbirine benzer bulundu (Tablo 3).

Tablo 3: Hemşire İş Doyum Ölçeği ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Maddelerinin Test-Tekrar Test Puan Ortalamaları (N:50)

Ölçekler ve Alt Boyutlar		Uygulama	Ortalama	Std.Sapma	t	p
Hemşire İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlar	İşle İlgili Olumlu Duygular	1.uygulama	4,10	0,60	0,647	0,521
		2.uygulama	4,09	0,62		
	Üstlerden Uygun Destek	1.uygulama	4,01	0,80	1,738	0,089
		2.uygulama	4,16	0,73		
	İşyerinde Algılanan Önem	1.uygulama	4,33	0,51	0,248	0,805
		2.uygulama	4,32	0,53		
	Keyifli Çalışma Ortamı	1.uygulama	3,18	0,87	0,697	0,489
		2.uygulama	3,16	0,83		
Hemşire İş Doyum Ölçeği Genel	1.uygulama	3,98	0,60	1,110	0,0272	
	2.uygulama	4,00	0,56			

Çalışmada "Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin" genel ve alt boyutlarının, iç tutarlılığı için yapılan Cronbach Alfa analizinde (N:964); ölçeğin, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ölçek geneli için $\alpha=0,90$ olarak saptandı. Alt boyutlarında ise en yüksek değer "alt boyut 2" (Üstlerden uygun destek) $\alpha=0,93$, en düşük değer ise "alt boyut 4" (Keyifli çalışma ortamı) $\alpha=0,74$ olduğu belirlendi (Tablo 4).

Tablo 4: Hemşire İş Doyum Ölçeği'ninve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları (N:964)

Ölçekler ve Alt Boyutlar	n	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı	Madde Sayısı
Hemşire İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlar	İşle İlgili Olumlu Duygular	0,78	8
	Üstlerden Uygun Destek	0,93	6
	İşyerinde Algılanan Önem	0,80	8
	Keyifli Çalışma Ortamı	0,74	5
Hemşire İş Doyum Ölçeği Genel	964	0,90	27

"Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin" genel ve alt boyutların madde toplam puan korelasyon değerlerinin (N:964); 0,38 ile 0,69 arasında olduğu ve ölçekten çıkartılması gereken bir madde olmadığı saptandı.

TARTIŞMA

Çalışmada; hemşirelere yönelik iş doyum düzeylerini ölçmek için uyarlanan ölçeğin Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği sınandı. Türkçe literatüre doğru, tutarlı, geçerli veri elde etmeyi sağlayacak ölçek kazandırmak amaçlandı.

Farklı kültürlerde geliştirilen ölçekleri uyarlama bazı uzmanlar tarafından eleştirilmektedir. Ancak farklı kültürlerde geliştirilen ölçeklerin birçok uluslararası kavramı ölçebileceği veya kültürlerarası karşılaştırma ve tartışma olanağı sağlayacağı da vurgulanmaktadır (Aksayan ve Gözüm, 2002).

Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin Geçerliliği

Geçerlilik, testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi, ne denli doğru ve tutarlı olarak ölçtüğü ile ilgili bir kavramdır. Araştırmacının ölçeğin ölçtüğünü düşündüğü değişkeni gerçekten ölçüp ölçmediğini gösterir ve bir ölçüm aracı için yapılması zorunlu bir süreçtir (Tezbaşaran, 1997; Erefe, 2002; Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2002; Karasar, 2008).

Dil geçerliliğinde; ilk olarak hedeflenen ifadelerin amaç uygunluğunun sağlanması ve ifadelerin hedef grubun eğitim, kültür ve bilgi düzeyine uygun olmasına dikkat edilir. Bu yaklaşıma göre, iki bağımsız çevirmen ölçeği hedef dile, diğer iki bağımsız çevirmen de ölçeği orijinal dile çevirmelidir. Daha sonra taslak ölçek araştırmacı tarafından orijinal ölçekle karşılaştırılmalı ve pilot çalışma ile ön deneme yapılmalıdır (Aksayan ve Gözüm, 2002). Araştırmada "Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin" dil geçerliliği aşamasında benzer süreç uygulanarak, gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra ölçek kapsam geçerliliği için uzman görüşüne sunuldu.

Kapsam geçerliliğinde; görüşü alınan uzmanlar tarafından, ölçekteki her maddenin ve ölçeğin bütününe ölçme aracına uygun olup olmadığı ve ölçeğin ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediği, ayrıca alan dışındaki farklı kavramları barındırıp barındırmadığı değerlendirilir (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2002; Aksayan ve Gözüm, 2002; Tavşancıl, 2006). Kapsam geçerliliğinin değerlendirilmesi amacıyla 16 uzmana gönderilen ölçekte Lawshe tekniğine göre 0,49 olan minimum değerin altında kalan madde olmadı. Ölçeğin hemşirelerin iş doyum düzeylerini ölçebilecek nitelikte bir araç olduğu belirlendi. Kapsam geçerliliği aşamasında ayrıca, ölçek iki Türk Dili uzmanı tarafından değerlendirilerek maddelerin doğru ve anlaşılır şekilde ifade edilip edilmediği kontrol edildi. Ölçeğin anlaşılabilirliği sağlandı.

Yapı geçerliliği; ölçeğin hangi kavram veya özellikleri ölçtüğünü incelemektedir. "Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin" yapı geçerliliğini ölçmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapıldı. DFA başlı başına bir araştırma yöntemi olarak adlandırılan yapısal eşitlik modellemesinin (YEM) bir türüdür (Şimşek, 2007). DFA yöntemi, çok sayıda değişkenin arka planında yatan temel yapıyı ortaya çıkarmak için yapılmaktadır. DFA amacı; aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıda değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için yapıyı daha az sayıda temel boyuta indirgemektir (Şencan, 2005). Çalışmada dört alt boyut ve toplam 28 maddeden oluşan "Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin" ilk yapılan DFA sonucunda, 4. maddenin "t" değeri anlamlı bulunmadı. Modelde tüm maddelere ait "t" değerlerinin anlamlı olması modelin kabul edilebilir olması için gerekli bir koşuldur. Ayrıca DFA, modeli ölçmeye konu olan ve doğrudan gözlenemeyen gizil yapıları, temsil eden faktörler ile olan bağlantısını veren doğrusal bir regresyon modeli olduğu için (Sümer, 2000), bu aşamada 4. madde (t değeri anlamlı olmayan) analizden çıkarılarak, ikinci kez kalan 27 madde için DFA yapıldı. Tekrar yapılan DFA sonuçlarına göre 27 maddenin "t" değerleri anlamlı bulundu ($p < 0,05$). Sonuç olarak; bireylerden toplanan verilerden elde edilen bulguların teorik yapıyla uyum gösterdiği saptandı (Tablo 1).

Uyum indeksleri, gözlenen verinin dört boyutlu olan modele iyi uyum gösterdiğini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Çalışmada uyum indeksleri incelenen ölçeğin 4 alt boyutlu modele uyum sağladığı saptandı.

Yapısal eşitlik modelinde analizler sonucunda yol şemaları (path diagrams) elde edilir. Uygun matris oluşturulduktan sonra, Path diyagramı çizdirilerek modele ait değişkenler, t değerleri, faktör yükleri, açıklanamayan varyans ve bazı uyum iyiliği değerleri bu diyagramda görülebilir (Gatignon, 2011). Çalışmada yapılan Path analizi sonucunda; ölçeğin maddelerine ilişkin path grafiğinin uygun aralıkta olduğu belirlendi (Şekil 1). Sonuç olarak; 27 maddelik "Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin" 4 alt boyutlu yapısının modele uygun olduğu ve ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığı saptandı.

Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin Güvenilirliği

Güvenilirlik bir ölçme aracında bütün soruların birbirleriyle tutarlılığını, yeterliliğini ortaya koyan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Şencan, 2005; Yıldırım ve Şimşek, 2006). Ölçek güvenilirlik çalışmasında uygulanan test tekrar test yönteminde; bir ölçeğin belirli bir aralıkla (2 ile 4 hafta arasında) aynı gruba tekrar uygulanması (zamana göre değişmezlik) ve aralarındaki ilişkiye Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ile bakılır (Aksayan ve Gözüm, 2002; Tavşancıl, 2006; Büyükköztürk, 2008; Gürbüz ve Şahin, 2014). Ölçeğin benzer koşullar altında ve kısa bir zaman aralığı ile iki kez ölçülmesi sonucunda, elde edilen gruplar arasındaki ilişki korelasyon katsayısıdır. Korelasyon katsayısının 1'e yaklaşması ve en az 0,70'in üzerinde olması gerekir. 0,80'in üzerinde olması en uygun olan değerdir

(Polit ve Beck, 2010). Çalışmada yapılan analizlere göre; iki farklı zamanda hemşirelerin ölçek maddelerine verdikleri cevapların tutarlı olduğu gözlemlendi. Ölçeğin genel korelasyonu ($r=0,973$; $p=0,000$) pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bulundu ($p<0,05$). Bu sonuç; ölçeğin zaman karşısında etkilenmediğini, zaman geçse bile hep aynı durumu ölçtüğünü göstermektedir (Tablo 2).

Ayrıca çalışmada "Hemşire İş Doyum Ölçeği" maddelerinin test-tekrar test puan ortalamaları (N:50) hesaplandı. İki farklı zamanda uygulanan, ölçeğin genel ve alt boyutlarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadı ($p>0,05$). Bir başka ifade ile birinci ve ikinci uygulamalardan elde edilen puan ortalamalarının birbirine benzer olduğu saptandı (Tablo 3).

İç tutarlılık güvenilirliği; ölçek maddelerinin belli bir kavramsal yapıya sahip olması, maddelerinin birbirleriyle ilişkili olarak aynı yapıyı ölçmesi gerekmektedir. (Şencan, 2005; Gürbüz ve Şahin, 2014). Cronbach Alfa Değeri, alfa katsayısı ölçek içinde yer alan maddelerin iç tutarlılığının ölçüsüdür (Alpar, 2010). Esas olarak bir güvenilirlik indeks değeri olan Cronbach Alfa, ölçeğin içerdiği maddelerin birbiriyle ne ölçüde tutarlı olduğu ve arka planda gizli, değişkeni ne ölçüde temsil ettiği hakkında bilgi vermektedir (Portney ve Watkins, 1993; Şencan, 2005). Cronbach Alfa katsayısı yükseldikçe, ölçeğin güvenilirliği aynı oranda artar (Tezbaşaran, 1997; Şencan, 2005). Özdamar (2004) ise ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında ise ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu ifade eder. "Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin" genel ve alt boyutları için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının yüksek olduğu belirlendi. Ölçeğin geneli için $\alpha=0,90$ olarak hesaplandı. Sonuç olarak; ölçek maddelerinin birbirleri ile tutarlı olduğu ve arka planda ölçülmek istenen değişkeni temsil ettiği saptandı (Tablo 4).

Madde toplam puan korelasyon katsayısı; ölçekle ölçülmek istenen şeyi ölçmede her bir maddenin ölçme gücünü belirlemek için kullanılır (Özdamar, 2004). Madde toplam korelasyon katsayısının negatif olmaması ve $+0,25$ büyük olması istenir (Alpar, 2010). Bir madde ile tüm ölçekten alınan puanlar arasındaki ilişki pozitif yönde ve "yeterince yüksek" bir korelasyon gösteriyorsa, o madde ayırt edicidir ya da bu maddelerin benzer davranışları örneklediği kabul edilir ve madde ölçeğe alınır (Büyükoztürk, 2008). Ölçeğin madde toplam puan korelasyon değerlerinin (N:964) $0,38$ ile $0,69$ arasında olduğu ve ölçekten çıkartılması gereken bir madde olmadığı saptandı. Sonuç olarak ölçek maddelerinin; ölçtükleri özellik açısından ayırt edici olduğu ve ölçeği oluşturan maddelerin güvenilirliklerinin yüksek ve aynı amacı ölçmeye yönelik oldukları bulundu.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla Muya ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilen "Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin" güvenilirlik ve geçerlilik sonuçlarına bakıldığında; Likert tipinde 5'li değerlendirmeye sahip olan ölçeğin dil geçerliliği yapıldı, kapsam geçerliliğini gösteren KGİ, güvenilirliği gösteren madde toplam korelasyon ve Cronbach Alpha değerinin yüksek olduğu saptandı. Ölçeğin test tekrar test puan korelasyonları pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bulundu. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; 27 maddenin "t" değerinin anlamlı olduğu ve ölçeğin dört faktörlü yapısının kabul edilebilir bir yapıda olduğu saptandı.

Sonuç olarak; 28 madde ve 4 alt boyuttan oluşan ölçeğin, yapılan analizler sonucunda; 27 madde ve 4 alt boyuttan "İşle İlgili Olumlu Duygular" (A.Boyut 1=8), "Üstlerden Uygun Destek"(A.Boyut 2=6), "İşyerinde Algılanan Önem" (A.Boyut 3=8), ve "Keyifli Çalışma Ortamı" (A.Boyut 4=5), oluşan, toplam Cronbach Alfa değerleri $\alpha=0,90$ olan, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu saptandı.

"Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin" geçerlik ve güvenilirlik çalışmasından elde edilen bulgular çerçevesinde; ölçeğin uyum geçerliğini belirlemek amacıyla, iş doyumuyla ilişkili olabilecek çeşitli yapıları (tükenmişlik, anksiyete, örgütsel destek vb.) değerlendiren, geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerle "Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin" arasındaki ilişkiler incelenebilir. Ayrıca ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yürütüldüğü araştırma grubu Eskişehir ilindeki iki hastanede (üniversite, kamu hastanesi) görev yapan hemşirelerden oluşmaktadır. Bu sebeple ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği için farklı örneklemeler üzerinde yapılacak çalışmalar da son derece önemlidir. Bu ölçeğin kullanılacağı araştırmaların yapılması ölçme gücüne önemli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Alpar, R. (2010). Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik Güvenirlik. Detay Yayıncılık, Ankara.

Aksayan, S., Gözüm, S. (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber I: Ölçek uyarlama aşamaları ve dil uyarlaması. Hemşirelik Araştırma Dergisi, 4(1), 9-14.

Baumann, A. (2007). Positive Practice Environments: Quality Workplaces= Quality Patient Care Information and Action Tool Kit. International Council of Nurses, Geneva.

- Baycan, F.A. (1985).** Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilazer, F.N., Konca, G.E., Uğur, S., Uçak, H., Erdemir, F., Çıtak, E. (2008).** Türkiye'de hemşirelerin çalışma koşulları. Türk Hemşireler Derneği, Odak Ofset Matbaacılık, Ankara, 5-27
- Büyüköztürk, Ş. (2008).** Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. 8. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Brewer, C.S., Kovner, C.T., Greene, W., Tukov Shuser, M., Djukic, M. (2011).** Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 68:3, 521-538. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05753.x>
- Chang, W.Y., Ma, J.C., Chiu, H.T., Lin, K.C., Lee, P.H. (2009).** Job satisfaction and perceptions of quality of patient care, collaboration and teamwork in acute care hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 65:9, 1946-1955. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05085.x>
- Cortese, C.G. (2012).** Predictors of critical care nurses' intention to leave the unit, the hospital, and the nursing profession. *Open Journal of Nursing*, 2:03, 311-326 <https://doi.org/10.4236/ojn.2012.223046>
- Çam, O., Yıldırım, S. (2010).** Hemşirelerde iş doyum ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing*, 2:1, 64-70.
- Çetinkanat, C. (2000).** Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara, 2-3.
- Çoban, G., Şirin, M., Kavuran, E. (2015).** Nurses' views on their profession and job satisfaction: A qualitative study. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi (Balıkesir Health Sciences Journal)*, 4:2, 79-84.
- Daehlen, M. (2008).** Job satisfaction and job values among beginning nurses: A questionnaire survey, *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1789-1799. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.06.005>
- Doef, M., Mbazzi, F.B, Verhoeven, C. (2012).** Job conditions, job satisfaction, somatic complaints and burnout among east African nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 21, 1763-1775. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03995.x>
- Duygulu, S., Korkmaz, F. (2008).** Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12:2, 9-20.
- Erefe, İ. (2002).** Veri Toplama Araçlarının Niteliği. *Hemşirelikte Araştırma İlke Süreç ve Yöntemleri*. Odak Ofset, İstanbul, 169-188.
- Flinkman, M., Laine, M., Leino Kilpi, H., Hasselhorn, H.M., Salanterä, S. (2008).** Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45:5, 727-739. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.006>
- Fields, D.L. (2002).** Taking The Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis. Sage Publications. London. <https://doi.org/10.4135/9781452231143>
- Gatignon, H. (2011).** Statistical Analysis of Management Data. Springer. London.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2014).** Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Jayasuriya, R., Whittaker, M., Halim, G., Matineau, T. (2012).** Rural health workers and their work environment the role at inter personnel factors on job satisfaction of nurses in rural Papua New Guinea. *Bio med Central Health Services Research*, 12:1, 156-168. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-156>
- Kalisch, B., Tschannen, D., Lee, K.H. (2011).** Do staffing levels predict missed nursing care? *International Journal for Quality in Health Care*, 23:3, 302-308. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzr009>

- Karasar, N. (2005).** Bilimsel Araştırma Yöntemi. 15. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Klaus, S.F., Ekerdt, D.J., Gajewski, B. (2012).** Job satisfaction in birth cohorts of nurses. *Journal of Nursing Management*, 20, 461-471.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01283.x>
- Klopper, H.C., Coetzee, S.K., Pretorius, R., Bester, P. (2012).** Practice environment, job satisfaction and burnout of critical care nurses in South Africa. *Journal of Nursing Management*, 20, 685-695.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01350.x>
- Kovner, C.T., Brewer, C.S., Greene, W., Fairchild, S. (2009).** Understanding new registered nurses' intent to stay at her jobs. *Nursing Economics*, 27:2, 81-98.
- Laschinger, H.K.S. (2008).** Effect of empowerment on professional practice environments, work satisfaction, and patient care quality: Further testing the nursing work life model. *Journal of Nursing Care Quality*, 23:4, 322-330.
<https://doi.org/10.1097/01.NCQ.0000318028.67910.6b>
- Laschinger, H.K.S. (2012).** Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*, 20, 472-484.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01293.x>
- Laschinger, H.K.S., Fida, R. (2015).** Linking nurses' perceptions of patient care quality to job satisfaction: the role of authentic leadership and empowering professional practice environments. *Journal of Nursing Administration*, 45:5, 276-283.
<https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000198>
- Lu, H., While, A.E., Barriball, K.L., (2007).** Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies*, 44:4, 574-588.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.07.007>
- Lu, H., Barriball, K.L., Zhang, X., While, A.E. (2012).** Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49:8, 1017-1038.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>
- Muya, M., Katsuyama, K., Özaki, F., Aoyama, F. (2014).** Development of a scale measuring the job satisfaction of Japanese hospital nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 11:3, 160-170.
<https://doi.org/10.1111/jjns.12017>
- Nurluöz, Ö., Akçıl, U. (2012).** Hemşirelerin iş güçlüğüne oluşturan değişkenlerinin iş doyumuna ile karşılaştırmalı analizi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 77-86.
- Özdamar, K. (2004).** Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi. 5. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Öztürk, H., Kasım, S., Kavgacı, A., Kaptan, D., İnce, G. (2015).** Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18:1, 17-25.
- Pathman, D.E., Konrad, T.R., Williams, E.S., Scheckler, W.E., Linzer, M., Douglas, J. (2001).** Physician job satisfaction, dissatisfaction, and turnover. *The Journal of Family Practice*, 51:7, 593.
- Polit, D.F., Beck, C.T. (2010).** *Essentials of Nursing Research: Appraising Evidence for Nursing Practice*. 8th Edition, Wolters Kluwer Health, Lippincott Williams Wilkins, Philadelphia.
- Portney, L.G., Watkins, M.P. (1993).** Foundations of clinical research. Application to Practice, 53, 505-527.
- Rafferty, A.M., Clarke, S.P., Coles, J., Ball, J., James, P., McKee, M., Aiken, L.H. (2007).** Outcomes of variation in hospital nurse staffing in English hospitals: cross-sectional analysis of survey data and discharge records. *International Journal of Nursing Studies*, 44:2, 175-182.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.08.003>
- Sansoni, J., De Caro, W., Marucci, A.R., Sorrentino, M., Mayner, L., Lancia, L. (2016).** Nurses' job satisfaction: An Italian study. *Annali di igiene : medicina preventiva e di comunità*, 28:1, 58-69.
- Serinkan, C., Bardakçı, A. (2009).** Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115-132.

- Sellgren, S.F., Ekvall, G., Tomson, G. (2008).** Leadership behaviour of nurse managers in relation to job satisfaction and work climate. *Journal of Nursing Management*, 16, 578-587.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2007.00837.x>
- Spector, P. (1997).** *Job Satisfaction: Application, Assesment, Cause and Consequences*. Vol 3, Sage publications.
<https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Sümbüloğlu, V., Sümbüloğlu, K. (2002).** *Biyostatistik*. 10.Baskı, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.
- Sümer, N. (2000).** Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk psikoloji yazıları*, 3:6, 49-74.
- Şencan, H. (2005).** *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlik*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Şimşek, Ö.F. (2007).** *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ekinoks, Ankara.
- Tavşancıl, E. (2006).** *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. 3. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tezbaşaran, A. (1997).** *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*. 2. Baskı, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2006).** *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 6. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yılmazel, G. (2013).** Hemşirelerde psikolojik yıldıırma, iş doyum ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri*, 5:2, 55-63.
- Zhang, L.F., You, L.M., Liu, K., Zheng, J., Fang, J.B., Lu, M.M., Wu, X. (2014).** The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. *Nursing Outlook*, 62:2, 128-137.
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2013.10.010>