

Do Individual and Vocational Features Affect Nurses' Job Satisfaction and Organizational Trust Levels?

Bireysel ve Mesleki Özellikler Hemşirelerin İş Tatmini ve Örgütsel Güven Seviyelerini Etkiler mi?

Şehrinaz POLAT¹ , Fatma AY² 

¹İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi, Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü, İstanbul, Türkiye

²İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, İstanbul, Türkiye

Cite this article as: Polat Ş, Ay F. Do Individual and Vocational Features Affect Nurses' Job Satisfaction and Organizational Trust Levels? Arc Health Sci Res 2020; 7(2): 167-77.

167

ABSTRACT

Objective: This study was conducted to determine the relationship between job satisfaction and organizational trust of nurses' personal and professional characteristics.

Material and Methods: This was a descriptive, cross-sectional study. Three forms were used: 1- questions about demographic characteristics, 2- Minnesota job satisfaction scale, and 3- organizational confidence scale. Data were obtained through face-to-face interviews with the nurses. The study was conducted with 456 nurses who met the inclusion criteria. Quantitative data were analyzed using a computer. T-test, one-way ANOVA, and Pearson and Spearman correlation analyses were used. Statistical significance was accepted as $p < 0.05$. (ethics committee permission number: 2017/381)

Results: As the organizational trust levels of the nurses increased, job satisfaction levels increased ($p < 0.01$). As age, years in the occupation, and years of working in the institution/service increased, job satisfaction scores, trust in managers, and trust in the institutions increased ($p < 0.01$). There is a positive relationship between continuous day shift work, satisfaction with the unit, job satisfaction, and organizational trust scores. Satisfaction with the department alone significantly increased both job satisfaction and organizational trust scores ($p = 0.001$). The sub-dimension of trust in the colleagues was not affected by any factor other than being satisfied with the unit and the department studied ($p > 0.05$).

Conclusion: Our results show that the relationship between the variables can vary. Education, gender, marital status, and economic status are not the factors affecting the organizational trust. Being married is a factor that increases the job satisfaction score. Trust in the colleagues varies according to the unit studied.

Keywords: Job satisfaction, nurses, organizational trust

ÖZ

Amaç: Bu araştırma hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin iş tatmini ve örgütsel güven ile ilişkisini belirlemek amacı ile yapıldı.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı, kesitsel bir çalışmadır. Araştırmada üç form kullanıldı: 1- Demografik özellikler ile ilgili sorular, 2- Minnesota İş Tatmini Ölçeği, 3- Örgütsel Güven Ölçeği". Veriler, hemşireler ile yüz yüze görüşme ile elde edildi. Araştırma, dahil etme kriterlerine uyan, 456 hemşire ile yapıldı. Nicel veriler bilgisayar aracılığı ile analiz edildi. Analizde t testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Pearson Korelasyon Analizi ve Spearman Korelasyon Analizi kullanıldı. İstatistiksel anlamlılık $p < 0,05$ olarak kabul edildi. (Etik kurul izni no:2017/381)

Bulgular: Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri arttıkça iş tatmini düzeyleri artmaktadır ($p < 0,01$). Yaş, mesleki çalışma yılı ve kurumda / serviste çalışma yılı arttıkça iş tatmin puanları ile yöneticiye güven – kuruma güven puanları artmaktadır ($p < 0,01$). Sürekli gündüz vardiyasında çalışma, çalıştığı birimden memnun olma ile iş tatmini ve örgütsel güven puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Yalnızca çalışılan bölümden memnun olma hem iş tatmini puanlarını hem de örgütsel güven puanını anlamlı şekilde yükseltmektedir ($p = 0,001$). Çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu çalışılan birim ve çalışılan bölümden memnun olma dışındaki hiç bir faktörden etkilenmemektedir ($p > 0,05$).

Sonuç: Araştırma sonuçlarımız değişkenler arasındaki ilişkinin farklılaşabildiğini göstermektedir. Eğitim, cinsiyet, medeni durum ve ekonomik durum örgütsel güveni etkileyen bir faktör değildir. Evli olmak iş tatmin puanını yükselten bir faktördür. Çalışma arkadaşlarına güven çalışılan birime göre farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşireler, iş tatmini, örgütsel güven

Address for Correspondence: Fatma AY, İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye, fatmaay@istanbul.edu.tr



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Received: 10.12.2019

Accepted: 10.03.2020

Giriş

Çalışma (İş), insanın hayatını sürdürme ve ihtiyaçlarını karşılama için maddi kazanç elde etmesini sağlayan bir araç olmakla birlikte aynı zamanda manevi olarak etkileyen, doyum-doyumsuzluk, mutluluk – mutsuzluk gibi duyguların gelişmesine neden olan, günlük hayatın en az 1/3'ünü kapsayan bir süreçtir. Bu açıdan değerlendirildiğinde çalışma bir zorunluluk olduğu kadar kendini iyi / yararlı hissetme, kendini gerçekleştirme için fırsat bulma, kendini geliştirme gibi yararlarla sahiptir. Bu nedenle insanlar için yaptıkları işin aynı zamanda tatmin duygusu hissettirmesi de önemlidir. İş tatmini duygusunun azalması ise işveren çalışan arasında sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir.

Güven, kurumların çıktılarını (hastaneler için hizmet kalitesi) olumlu etkileyen bir faktördür (1). Literatürde iş tatmininin çalışanlarda kişi-örgüt uyumunu arttırdığını, örgütsel güven ve iş tatmini değişkenleri arasında çok güçlü bir ilişki olduğunu, bir başka ifadeyle, çalışanların örgütsel güven algılarında ki artış/azalış, işi tatminlerini de artırıp/azalttığını gösteren araştırma bulguları vardır (2-5). Örgütsel güven düzeyi yüksek olan iş görenlerin iş tatmin düzeyleri yüksek olmakta buna bağlı olarak da çatışmalar azalmakta, işten ayrılma niyetleri düşük olmakta, kuruma bağlılık artmaktadır (5-10). Ayrıca sağlık hizmeti sunan personelin iş tatmini ile hastaların algıladığı bakım kalitesi arasında pozitif bir ilişki vardır (5).

Bakım kalitesini ve iş memnuniyetini arttırmak için örgütsel güvenin inşa edilmesi önemlidir (11). Sağlık hizmeti sunumunda sağlık çalışanlarının düşük iş tatmini ve örgütsel güveni; hasta bakım kalitesini ve çalışan performansını olumsuz yönde etkilemekte, işe devamsızlık, sık işten ayrılma, işte aksama, performansta düşme gibi olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Bu sonuç yönetsel açıdan sorun yaratmaktadır (5, 10). Sağlık kurumları amaçları doğrultusunda, sağlık çalışanlarının iş tatmin düzeyini ve örgütsel güveni araştırmak ve yükseltmek zorundadırlar (12). Hemşirelerin düşük örgütsel güveni, onların önemsenmedikleri, kararlara yeterince katılmadıkları, örgütsel takımın bir parçası olarak kendilerini görmedikleri, yeterince teşvik edilmedikleri ve ödüllendirilmedikleri gibi birçok açılma neden olmaktadır. Bu durumun sonucu olarak hasta bakım kalitesi düşmektedir (5).

Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistik Yıllığı 2015 verilerine göre kamu ve özel hastanelerde diğer meslekler kıyaslandığında hemşireler sayısal üstünlüğe sahiptir (13). Bu üstünlük aynı zamanda bir işletme bakış açısı ile yönetilen hastanelerin performanslarının başka bir ifade ile kaliteli hizmet sunumunun önemli aktörü olduğunu göstermektedir. Bu nedenle hastaneler için hemşirelerin iş tatmini önemli hale gelmiştir. Bu düşünceden hareketle bu araştırma hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin iş tatmini ve örgütsel güven ile ilişkini belirlemek amacı ile yapıldı.

Gereç ve Yöntem

Araştırma, hemşirelerin iş tatmini ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek, kişisel ve mesleki özellikler ile iş tatmini ve güven arasındaki ilişkiyi arayıcı tasarımda, tanımlayıcı, kesitsel bir çalışma olarak gerçekleştirildi.

Bu araştırmada hemşirelerin iş tatmini ve örgütsel güven profillerinin belirlenmesine ilişkin sorgulamalar yapıldı. Araştırma soru formu üç bölümden oluştu. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini sorgulayan sorular, ikinci bölümde hemşirelerin iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi için Weiss, Davis, England ve Lofquist (14) tarafından geliştirilen, Baycan (15) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan "Minnesota İş Tatmini Ölçeği – (MITÖ)" (Cronbach alfa=0,77) , üçüncü bölümde ise Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışması Altuntaş (2010) tarafından yapılan "Örgütsel Güven Ölçeği – (ÖGÖ)" kullanıldı.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin (3 alt boyut) düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmaktadır. İçsel tatmin alt boyutu; başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Dışsal tatmin alt boyutu; işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Genel tatmin puanı ise tüm maddelere verilen cevapların toplamından oluşmaktadır (16).

Örgütsel Güven Ölçeği, 2006 yılında Yücel tarafından geliştirilmiş, Altuntaş (17) tarafından sağlık alanına uyarlaması yapılmış, cronbach alfa katsayısı 0,86 olarak bulunmuş bir ölçektir (18). Ölçek 6'lı Likert tipte düzenlenmiş olup, "6-Kesinlikle katılıyorum, 5- Katılıyorum, 4- Kısmen katılıyorum, 3- Kısmen katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 1- Kesinlikle katılmıyorum" şeklindedir. Ölçek 43 soru ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Yöneticiye güven alt boyutu, örgüt üyelerinin belirli amaçlar doğrultusunda davranmalarını sağlayarak etkin bir örgüt oluşturmakla, gerekli altyapı ve uyumu sağlamakla görevli kişiye duyulan güveni ifade etmektedir (19). Kuruma güven alt boyutu, çalışanların belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlı olduğuna dair inançlarını ifade etmektedir (1). Çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu, bir çalışanın diğer örgüt üyeleriyle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu hissetmesiyle ilgilidir (18). Çalışma arkadaşlarına olan güven; bir kişinin davranışlarını ve eylemlerini kontrol edemediği meslektaşlarının eylemlerine karşı savunmasız olma istekliliği olarak da tanımlanabilir (1). Ölçeğin alt boyutlarının her birinden alınan puanların ortalaması arttıkça (4 ve üzeri) güven düzeyinin arttığı, ortalama puan azaldıkça (3 ve altı) güven düzeyinin azaldığı şeklinde değerlendirilmektedir (17).

Veriler, hemşireler ile yüz yüze görüşme yapılarak, anket formlarının doldurulması ile elde edildi.

Araştırma soruları

- Hemşirelerin iş tatmini ve örgütsel güven seviyesi arasında ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerine göre iş tatmini ve örgütsel güven seviyesinde farklılık var mıdır?-

Hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile örgütsel güven seviyesi, hemşirelerin iş tatmini etkiler mi?

Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul'da bir üniversite hastanesinde görevli 890 hemşire oluşturdu. Örneklem alınmamış, herhangi bir nedenle izinli olmayan toplam 794 hemşirenin tamamına araştırmanın anket formu verilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen hemşireler araştırma dışında tutulmuştur. Eylül 2017'de izinli/raporlu olan, araştırmaya katılmayı kabul etmeyen, anket formlarını tam doldurmayan hemşireler araştırmaya dahil edilmemiştir. Gönüllü olarak anket formunu dolduran 456 hemşire örnekleme oluşturmaktadır.

Veri analizi

Yapılan bu çalışmada hemşirelerden elde edilen nicel veriler NCCS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Katılımcı hemşirelere ait veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (ortalama, standart sapma, medyan, birinci çeyreklik, üçüncü çeyreklik, frekans, yüzde, minimum, maksimum) kullanıldı. Nicel verilerin normal dağılıma uygunlukları Shapiro-Wilk testi ve grafiksel incelemeler ile sınanmıştır. Normal dağılım gösteren nicel değişkenlerin iki grup arası karşılaştırmalarında bağımsız gruplar t testi kullanıldı. Normal dağılım gösteren nicel değişkenlerin ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarında Tek Yönlü Varyans Analizi, ikili değerlendirmeler için Games-Howell ve Bonferroni test kullanıldı. Nicel değişkenler arası ilişkilerin değerlendirilmesinde Pearson Korelasyon Analizi ve Spearman Korelasyon Analizi kullanıldı. Parametrelerin iş tatmini üzerine

etkileri incelenmesinde regresyon analizi (Backward) kullanıldı. İstatistiksel anlamlılık $p < 0.05$ olarak kabul edildi.

Araştırmanın etik boyutu

Çalışma öncesinde etik kurul izni (no:2017/381) ve araştırma kapsamına alınan İÜ İstanbul Tıp Fakültesi hastane yönetiminden yazılı izin alındı. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere araştırmanın amacı, yöntemi açıklandı ve katılımcı aydınlatılmış onam formu imzalatılarak araştırma yapıldı.

Bulgular

Çalışma 1-31 Eylül 2017 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinde, %89,3'ü kadın, %10,7'si erkek olarak toplam 456 hemşire ile yapıldı. Çalışmaya katılan hemşirelerin yaşları 22 ile 65 arasında değişmekte olup, ortalama $34,77 \pm 8,91$ yaş olarak saptandı. Hemşirelerin %71,9'u lisans mezunu, %61,8'i evli, %62,3'ü orta düzeyde gelire sahiptir. Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekteki çalışma süreleri ortalama $12,61 \pm 9,58$ yıl, kurumdaki çalışma süreleri ortalama $10,38 \pm 9,05$ yıl olarak saptandı. Hemşirelerin %71,9'u vardiyalı sistemde çalıştığını belirtirken, %74,1'i mesleği isteyerek seçtiğini, %80,3'ü çalıştığı bölümden memnun olduğunu, %73,9'u serviste çalıştığını belirtti.

Çalışmaya katılan hemşirelerin "İş Tatmini Ölçeği" ve "Örgütsel Güven Ölçeği" iç tutarlılıkları incelendiğinde, ölçeklerin yüksek güvenilirlikte olduğu belirlendi ($\alpha = 0,938$ ve $\alpha = 0,952$) (Tablo 1).

Çalışmaya katılan hemşirelerin Örgütsel Güven Ölçeği'nin alt boyutları ile İş Tatmini Ölçeği'nin toplam puan ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (Güven puanı

Tablo 1. Ölçeklerin alt boyut ve toplam puan dağılımı ile iç tutarlıklarının değerlendirilmesi

		Madde Sayısı	Minimum - Maksimum (Medyan)	Ortalama \pm Standart Sapma	Cronbach's Alpha
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	İçsel Tatmin	12	1-5 (3,33)	$3,29 \pm 0,71$	0,913
	Dışsal Tatmin	8	1-5 (3,00)	$2,94 \pm 0,76$	0,858
	Genel Tatmin	20	1-5 (3,20)	$3,15 \pm 0,69$	0,938
Örgütsel Güven Ölçeği	Yöneticiye Güven	22	1-6 (4,86)	$4,68 \pm 1,02$	0,983
	Kuruma Güven	11	1-6 (3,91)	$3,67 \pm 1,17$	0,954
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	10	1-6 (4,70)	$4,58 \pm 0,91$	0,952

Tablo 2. Minnesota iş tatmini ölçeği alt boyut puanları ile örgütsel güven ölçeği alt boyut puanları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi

		Minnesota İş Tatmini Ölçeği			
		İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel Tatmin	
Örgütsel Güven Ölçeği	Yöneticiye Güven	^a r	0,426	0,529	0,497
		p	0,001**	0,001**	0,001**
	Kuruma Güven	^b r	0,516	0,549	0,556
		p	0,001**	0,001**	0,001**
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	^a r	0,414	0,453	0,453
		p	0,001**	0,001**	0,001**

^ar=Spearman's Korelasyon Katsayısı; ^br=Pearson Korelasyon Katsayısı

**p<0,01

arttıkça İçsel – Dışsal ve Genel Tatmin puanı artmakta) ve orta derece istatistiksel anlamlı ilişki bulundu ($p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 2). Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri arttıkça iş tatmin düzeyleri artmaktadır.

Yaş gruplarına göre hemşirelerin iş tatmini ölçeğinden alınan puanlar ile örgütsel güven ölçeğinin “Kuruma Güven” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı ($p<0,01$ ve $p<0,05$) (Tablo 3). Yaşı 41 ve üzeri

Tablo 3. Demografik özelliklere göre minnesota iş tatmini ölçeği ve örgütsel güven ölçeği puanlarının değerlendirilmesi

			Minnesota İş Tatmini Ölçeği			Örgütsel Güven Ölçeği		
			İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel Tatmin	Yöneticiye Güven	Kuruma Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven
Yaş	≤30 Yaş (n=187)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,25)	1-5 (2,88)	1-5 (3,05)	1,23-6 (4,73)	1-6 (3,64)	1-6 (4,7)
		Ort±SS	3,20±0,65	2,84±0,76	3,06±0,66	4,49±1,05	3,49±1,17	4,53±0,98
	31-40 Yaş (n=157)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,25)	1-5 (3)	1-5 (3,15)	1-6 (4,95)	1-6 (3,82)	1-6 (4,6)
		Ort±SS	3,21±0,80	2,89±0,82	3,08±0,78	4,76±1,1	3,62±1,24	4,59±0,92
	≥41 Yaş (n=112)	Min-Maks (Medyan)	2-4,75 (3,67)	1,38-4,38 (3,25)	2-4,6 (3,5)	2,45-6 (4,95)	1,09-6 (4,09)	1,3-6 (4,8)
		Ort±SS	3,56±0,58	3,17±0,6	3,40±0,55	4,90±0,76	4,03±1,00	4,66±0,74
		Test Değeri	F:13,728	F:9,331	F:13,354	χ^2 :12,669	F:9,257	χ^2 :1,113
p		c0,001**	c0,001**	c0,001**	e0,002**	c0,001**	e0,573	
ar		0,216	0,185	0,213	0,163b	0,197a	0,035b	
p	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**	0,457		
Cinsiyet	Kadın (n=407)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,33)	1-5 (3)	1-5 (3,2)	1-6 (4,91)	1-6 (3,82)	1-6 (4,7)
		Ort±SS	3,3±0,69	2,94±0,74	3,16±0,68	4,71±1,02	3,65±1,17	4,59±0,9
	Erkek (n=49)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,33)	1-5 (3)	1-5 (3,1)	1,23-6 (4,64)	1-6 (4)	1-6 (4,8)
		Ort±SS	3,22±0,8	2,96±0,89	3,11±0,81	4,42±1,01	3,79±1,18	4,52±0,95
	Test Değeri	t:0,786	t:-0,150	t:0,415	Z:-2,208	t:-0,790	Z:-0,156	
p	d0,432	d0,881	d0,678	f0,027*	d0,430	f0,876		
Eğitim Durumu	Lise-Önlisans (n=65)	Min-Maks (Medyan)	2,08-4,75 (3,5)	2,25-4,38 (3,13)	2,2-4,45 (3,3)	2,77-6 (4,95)	1,09-6 (4)	2,9-6 (4,6)
		Ort±SS	3,41±0,55	3,08±0,54	3,28±0,51	4,83±0,72	3,78±1,14	4,6±0,69
	Lisans (n=328)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,33)	1-5 (3)	1-5 (3,15)	1-6 (4,86)	1-6 (3,91)	1-6 (4,7)
		Ort±SS	3,26±0,73	2,88±0,8	3,11±0,73	4,64±1,05	3,66±1,18	4,58±0,93
	Lisansüstü (n=63)	Min-Maks (Medyan)	1,42-4,5 (3,42)	1,5-4,25 (3,25)	1,6-4,3 (3,3)	1,23-6 (4,91)	1-6 (3,73)	1-6 (4,8)
		Ort±SS	3,35±0,69	3,1±0,68	3,25±0,66	4,74±1,1	3,61±1,18	4,56±0,96
Test Değeri	F:1,530	F:4,436	F:2,399	χ^2 :1,596	F:0,393	χ^2 :0,143		
p	c0,218	c0,014*	c0,092	e0,450	c0,675	e0,931		
Medeni Durum	Evli (n=282)	Min-Maks (Medyan)	1-4,92 (3,5)	1-5 (3,13)	1-4,95 (3,28)	1-6 (4,91)	1-6 (3,91)	1-6 (4,7)
		Ort±SS	3,38±0,65	3,02±0,7	3,24±0,63	4,75±0,95	3,72±1,15	4,6±0,85
	Bekar (n=174)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,17)	1-5 (2,88)	1-5 (3)	1-6 (4,82)	1-6 (3,82)	1-6 (4,75)
		Ort±SS	3,14±0,77	2,81±0,83	3,01±0,76	4,56±1,11	3,59±1,2	4,54±1
	Test Değeri	t:3,531	t:2,784	t:3,277	Z:-1,510	t:-1,104	Z:-0,269	
p	d0,001**	d0,006**	d0,001**	f0,131	d0,270	f0,788		

Tablo 3. Demografik özelliklere göre minnesota iş tatmini ölçeği ve örgütsel güven ölçeği puanlarının değerlendirilmesi (devam)

			Minnesota İş Tatmini Ölçeği			Örgütsel Güven Ölçeği		
			İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel Tatmin	Yöneticiye Güven	Kuruma Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven
Ekonomik Durum	Düşük (n=85)	Min-Maks (Medyan) Ort±SS	1-5 (3,17) 3,03±0,94	1-5 (2,88) 2,76±0,97	1-5 (3) 2,92±0,92	1-6 (4,82) 4,45±1,31	1-6 (3,64) 3,4±1,42	1-6 (4,7) 4,47±1,06
	Orta (n=284)	Min-Maks (Medyan) Ort±SS	1-4,75 (3,33) 3,32±0,62	1-4,5 (3) 2,97±0,68	1-4,6 (3,15) 3,18±0,61	1-6 (4,95) 4,75±0,92	1-6 (3,91) 3,71±1,09	1-6 (4,8) 4,6±0,86
	İyi (n=87)	Min-Maks (Medyan) Ort±SS	1,5-5 (3,5) 3,46±0,65	1-5 (3,13) 3,03±0,73	1,6-5 (3,3) 3,29±0,65	1,64-6 (4,86) 4,68±0,99	1,36-6 (3,91) 3,79±1,15	2-6 (4,6) 4,63±0,89
		Test Değeri	F:5,862	F:2,237	F:4,413	χ ² :2,095	F:2,214	χ ² :0,093
		p	c0,004**	c0,110	c0,014*	e0,351	c0,113	e0,955

ar=Pearson Korelasyon Katsayısı; br=Spearman's Korelasyon Katsayısı; cOneway ANOVA

; dStudent-Test ; eKruskal Wallis Test; fMann-Whitney U Test

*p<0,05

**p<0,01

olan hemşirelerin iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlar ile Örgütsel Güven Ölçeğinin "Kuruma Güven" alt boyutundan aldıkları puanlar, yaşı 40 ve altı olanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (p<0,01 ve p<0,05) (Tablo 3). Hemşirelerin yaşları ile iş tatmini ölçeğinden ve "Kuruma Güven" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (yaş arttıkça tatmin puanları ve Kuruma Güven puanı artan) istatistiksel olarak zayıf ilişki gösteren anlamlılık saptandı (Tablo 3). Yaş gruplarına göre hemşirelerin örgütsel güven ölçeği "Yöneticiye Güven" ve "Kuruma Güven" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0,01) (Tablo 3). Yaşı 30 ve altında olan hemşirelerin "Yöneticiye Güven" alt boyut puanı, yaşı 31 ve üzeri olanlara göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır (p=0,011; p=0,006; p<0,05) (Tablo 3). Hemşirelerin yaşları ile Örgütsel Güven Ölçeği "Yöneticiye Güven" alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (yaş arttıkça Yöneticiye Güven puanı artan) 0,163 düzeyindeki çok zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (r=0,163; p=0,001; p<0,01) (Tablo 3).

Cinsiyet iş tatminini, kuruma güveni ve çalışma arkadaşlarına güveni etkileyen bir faktör değildir (p>0,05) (Tablo 3). Ancak kadın hemşirelerin Örgütsel Güven Ölçeği "Yöneticiye Güven" alt boyutundan aldıkları puanlar, erkek hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,027; p<0,05) (Tablo 3).

Eğitim genel iş tatminini, içsel tatmini ve örgütsel güveni etkileyen bir faktör değildir (p>0,05) (Tablo 3). Ancak eğitim durumu lise-önlisans olan hemşirelerin "Dışsal Tatmin" alt boyut puanı, eğitim durumu lisans olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksektir (p=0,036; p<0,05) (Tablo 3).

Hemşirelerin medeni durumu Örgütsel Güven Ölçeği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05)

(Tablo 3). Ancak evli hemşirelerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği puanları bekar hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir (p=0,001 ve p=0,006; p<0,01) (Tablo 3).

Hemşirelerin ekonomik durumları ile iş tatmini ölçeğinin "Dışsal Tatmin" alt boyutundan ve Örgütsel Güven Ölçeği'nden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı (p>0,05) (Tablo 3). Ancak ekonomik durumu düşük olan hemşirelerin "İçsel Tatmin" alt boyut puanı ve genel tatmin puanı, ekonomik durumu orta ve iyi olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır (p<0,01 ve p<0,05) (Tablo 3). Bu bulgulardan, ekonomik düzeyin düşük olması içsel tatmin ve genel tatmin düzeyinin düşük olmasına neden olmaktadır sonucu çıkarılabilir.

Hemşirelerin meslekteki çalışma süreleri ile iş tatmini ölçeği puanları karşılaştırıldığında, aralarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlendi (p=0,001; p<0,01) (Tablo 4). Meslekteki çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelerin ölçek puanlarının, meslekteki çalışma süresi 20 yıl ve altında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı. Bir diğer ifade ile hemşirelerin meslekteki çalışma süreleri arttıkça Minnesota İş Tatmini Ölçeği puanları da artmaktadır. Ancak aralarındaki ilişki pozitif yönlü, zayıf bir ilişkidir.

Örgütsel Güven Ölçeği'nin "Yöneticiye Güven" ve "Kuruma Güven" alt boyut puanları ile hemşirelerin hem meslekteki çalışma süreleri hem de kurumda çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır (p<0,05 ve p<0,01) (Tablo 4). Meslekte ve kurumda çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelerin "Yöneticiye Güven" ve "Kuruma Güven" alt boyut puanları, çalışma süresi 10 yıl ve altında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksektir (p<0,05 ve p<0,01). Ancak aralarındaki istatistiksel olarak anlamlı ilişki pozitif yönlü (meslekteki ve kurumdaki çalışma süresi arttıkça Yöneticiye

Güven ve Kuruma Güven puanı artan) ve çok zayıf bir ilişkidir (p=0,001; p<0,01) (Tablo 4).

Hemşirelerin kurumdaki çalışma sürelerine göre iş tatmini ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır

(p=0,001; p<0,01) (Tablo 4). Kurumdaki çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelerin ölçek puanları, kurumdaki çalışma süresi 20 yıl ve altında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksektir (p<0,01 ve p<0,05) (Tablo 4). Hemşirelerin kurumdaki çalışma süreleri ile ölçek puanları arasında pozitif yönlü (kurumdaki çalış-

Tablo 4. Mesleki özelliklere göre minnesota iş tatmini ölçeği ile örgütsel güven ölçeği alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi

			Minnesota İş Tatmini Ölçeği			Örgütsel Güven Ölçeği		
			İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel Tatmin	Yöneticiye Güven	Kuruma Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven
Meslekteki Çalışma Süresi	≤10 Yıl (n=250)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,21)	1-5 (2,88)	1-5 (3,05)	1-6 (4,8)	1-6 (3,64)	1-6 (4,7)
		Ort±SS	3,18±0,73	2,84±0,81	3,05±0,73	4,54±1,11	3,51±1,21	4,52±1,04
	11-20 Yıl (n=110)	Min-Maks (Medyan)	1-4,5 (3,33)	1-4,25 (3)	1-4,3 (3,2)	1-6 (4,95)	1-6 (4)	1,3-6 (4,75)
		Ort±SS	3,3±0,68	2,96±0,71	3,17±0,66	4,79±0,98	3,71±1,15	4,63±0,73
	≥21 Yıl (n=96)	Min-Maks (Medyan)	2-4,75 (3,67)	1,38-4,38 (3,25)	2-4,6 (3,48)	2,77-6 (4,95)	1,09-6 (4,09)	2,8-6 (4,8)
		Ort±SS	3,56±0,59	3,19±0,58	3,41±0,55	4,93±0,72	4,03±1,03	4,7±0,67
	Test Değeri	F:10,078	F:9,880	F:9,964	χ ² :8,951	F:8,034	χ ² :1,465	
p	c0,001**	c0,001**	c0,001**	e0,011*	c0,001**	e0,481		
ar	0,223	0,198	0,223	0,166b	0,188a	0,041b		
p	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**	0,379		
Kurumdaki Çalışma Süresi	≤10 Yıl (n=300)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,17)	1-5 (2,88)	1-5 (3,05)	1-6 (4,82)	1-6 (3,64)	1-6 (4,7)
		Ort±SS	3,18±0,73	2,83±0,8	3,04±0,73	4,55±1,12	3,52±1,2	4,53±1,01
	11-20 Yıl (n=79)	Min-Maks (Medyan)	1,42-4,5 (3,42)	1,75-4,25 (3,13)	1,6-4,3 (3,25)	2,45-6 (4,95)	1-6 (4)	1,3-6 (4,7)
		Ort±SS	3,37±0,61	3,04±0,63	3,24±0,59	4,88±0,81	3,74±1,1	4,59±0,65
	≥21 Yıl (n=77)	Min-Maks (Medyan)	2-4,75 (3,75)	2,25-4,38 (3,38)	2,25-4,6 (3,55)	3,32-6 (4,95)	1,09-6 (4,27)	2,8-6 (4,9)
		Ort±SS	3,65±0,54	3,29±0,53	3,5±0,51	4,99±0,61	4,18±0,99	4,78±0,65
	Test Değeri	F:20,020	F:18,300	F:21,512	χ ² :9,065	F:12,185	χ ² :3,595	
p	c0,001**	c0,001**	c0,001**	e0,011*	c0,001**	e0,166		
ar	0,225	0,217	0,232	0,155b	0,182a	0,031b		
p	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**	0,51		
Servisteki Çalışma Süresi	≤10 Yıl (n=350)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,25)	1-5 (3)	1-5 (3,1)	1-6 (4,82)	1-6 (3,73)	1-6 (4,7)
		Ort±SS	3,21±0,72	2,86±0,79	3,07±0,71	4,59±1,09	3,56±1,19	4,54±0,97
	11-20 Yıl (n=52)	Min-Maks (Medyan)	2,08-4,75 (3,58)	1,88-4,25 (3,19)	2,1-4,5 (3,38)	2,55-6 (4,95)	1,27-5,09 (4)	3,8-6 (4,7)
		Ort±SS	3,49±0,58	3,09±0,62	3,33±0,56	4,92±0,75	3,8±0,99	4,65±0,48
	≥21 Yıl (n=54)	Min-Maks (Medyan)	2-4,75 (3,67)	2,25-4,38 (3,25)	2,25-4,6 (3,5)	3,45-6 (5)	1,09-6 (4,27)	2,8-6 (4,9)
		Ort±SS	3,62±0,56	3,29±0,54	3,49±0,53	5,02±0,62	4,26±1,05	4,79±0,72
	Test Değeri	F:10,585	F:13,597	F:10,921	χ ² :7,993	F:10,174	χ ² :3,049	
p	c0,001**	c0,001**	c0,001**	e0,018*	c0,001**	e0,218		
ar	0,197	0,185	0,201	0,141b	0,204a	0,064b		
p	0,001**	0,001**	0,001**	0,003**	0,001**	0,173		

Tablo 4. Mesleki özelliklere göre minnesota iş tatmini ölçeği ile örgütsel güven ölçeği alt boyut ve toplam puanlarının değerlendirilmesi (devam)

			Minnesota İş Tatmini Ölçeği			Örgütsel Güven Ölçeği		
			İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel Tatmin	Yöneticiye Güven	Kuruma Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz (n=128)	Min-Maks (Medyan)	1,83-4,75 (3,67)	1,88-4,5 (3,25)	1,9-4,6 (3,5)	2,45-6 (5)	1,09-6 (4,09)	1,3-6 (4,8)
		Ort±SS	3,57±0,55	3,23±0,59	3,43±0,53	4,93±0,77	3,97±1,01	4,66±0,75
	Dönüşümlü (n=328)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,17)	1-5 (2,88)	1-5 (3,05)	1-6 (4,82)	1-6 (3,73)	1-6 (4,7)
		Ort±SS	3,18±0,73	2,83±0,78	3,04±0,72	4,59±1,09	3,55±1,21	4,55±0,96
		Test Değeri	t:6,073	t:5,830	t:6,331	Z:-2,671	t:-3,785	Z:-0,856
		p	d0,001**	d0,001**	d0,001**	f0,008**	d0,001**	f0,392
Çalışılan Birim	Servis (n=337)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,33)	1-5 (3)	1-5 (3,2)	1-6 (4,91)	1-6 (3,91)	1-6 (4,8)
		Ort±SS	3,33±0,67	2,99±0,73	3,19±0,66	4,73±0,99	3,73±1,15	4,64±0,88
	Yoğun Bakım (n=119)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,17)	1-5 (2,88)	1-5 (3,05)	1,23-6 (4,68)	1-6 (3,55)	1-6 (4,6)
		Ort±SS	3,18±0,78	2,8±0,81	3,03±0,76	4,55±1,07	3,50±1,22	4,41±0,96
		Test Değeri	t:1,975	t:2,429	t:2,271	Z:-1,644	t:-1,823	Z:-2,407
		p	d0,049*	d0,016*	d0,024*	f0,100	d0,069	f0,016*
Çalışılan Bölüm	Cerrahi (n=229)	Min-Maks (Medyan)	1-4,92 (3,17)	1-5 (2,88)	1-4,95 (3,05)	1-6 (4,86)	1-6 (3,82)	1-6 (4,7)
		Ort±SS	3,19±0,75	2,88±0,78	3,07±0,73	4,62±1,06	3,61±1,22	4,51±0,94
	Dahili (n=227)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,58)	1-5 (3,13)	1-5 (3,4)	1,64-6 (4,91)	1,36-6 (3,91)	1,3-6 (4,8)
		Ort±SS	3,4±0,65	3±0,72	3,24±0,64	4,75±0,97	3,73±1,12	4,65±0,87
		Test Değeri	t:-3,199	t:-1,667	t:-2,682	Z:-1,154	t:-1,100	Z:-1,242
		p	d0,001**	d0,096	d0,008**	f0,248	d0,272	f0,214
Mesleği Seçme Şekli	İsteyerek (n=338)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,5)	1-5 (3,13)	1-5 (3,3)	1-6 (4,89)	1-6 (3,91)	1-6 (4,8)
		Ort±SS	3,39±0,66	3,03±0,73	3,25±0,65	4,71±1,00	3,75±1,14	4,61±0,86
	İstemeyerek (n=118)	Min-Maks (Medyan)	1-4,5 (3)	1-4,5 (2,75)	1-4,45 (2,9)	1-6 (4,82)	1-6 (3,41)	1-6 (4,65)
		Ort±SS	3,00±0,76	2,69±0,76	2,87±0,73	4,61±1,06	3,44±1,25	4,49±1,03
		Test Değeri	t:5,438	t:4,276	t:5,204	Z:-0,836	t:-2,481	Z:-0,805
		p	d0,001**	d0,001**	d0,001**	f0,403	d0,013*	f0,421
Çalışılan Bölümden Memnuniyet	Memnun (n=366)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,5)	1-5 (3,13)	1-5 (3,35)	1-6 (4,95)	1-6 (4)	1-6 (4,9)
		Ort±SS	3,41±0,65	3,11±0,67	3,29±0,62	4,89±0,87	3,82±1,13	4,72±0,81
	Memnun Değil (n=90)	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,83)	1-5 (2,25)	1-5 (2,65)	1-6 (3,82)	1-6 (3,14)	1-6 (4)
		Ort±SS	2,79±0,70	2,27±0,71	2,58±0,67	3,84±1,14	3,04±1,12	4,03±1,08
		Test Değeri	t:8,005	t:10,438	t:9,504	Z:-7,923	t:-5,866	Z:-6,077
		p	d0,001**	d0,001**	d0,001**	f0,001**	d0,001**	f0,001**

ar=Pearson Korelasyon Katsayısı; br=Spearman's Korelasyon Katsayısı; cOneway ANOVA; dStudent-t Test; eKruskal Wallis Test; fMann-Whitney U Test

*p<0,05

**p<0,01

ma süresi arttıkça tatmin ölçeği puanları artan), ancak zayıf bir ilişki belirlenmiştir ($p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4).

Hemşirelerin servisteki çalışma sürelerine göre iş tatmini ölçeği genel ve alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Örgütsel Güven

Ölçeği “Yöneticiye Güven”, “Kuruma Güven” alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$ ve $p<0,05$) (Tablo 4). Servisteki çalışma süresi 10 yıl ve altında olan hemşirelerin iş tatmini ölçeği genel ve alt boyut puanları ile Örgütsel Güven Ölçeği “Yöneticiye Güven”, “Kuruma Güven” alt boyutlarından aldıkları puanlar, servisteki çalışma süresi 11 yıl ve üzerinde olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşüktür. Hemşirelerin servisteki çalışma süreleri arttıkça iş tatmini puanları ve “Yöneticiye Güven”, “Kuruma Güven” puanları da artmaktadır, ancak aralarında zayıf ilişki olduğu belirlenmiştir ($p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4). Hemşirelerin servisteki çalışma sürelerine ile Örgütsel Güven Ölçeği “Çalışma Arkadaşlarına Güven” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$) (Tablo 4).

Araştırma bulgularımıza göre çalışma şekli sürekli gündüz olan hemşirelerin iş tatmini ölçeği genel ve alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Örgütsel Güven Ölçeği “Yöneticiye Güven”, “Kuruma Güven” alt boyutlarından aldıkları puanlar, çalışma şekli dönüşümlü olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0,01$). Ancak çalışma düzenlerine göre hemşirelerin Örgütsel Güven Ölçeği “Çalışma Arkadaşlarına Güven” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Serviste çalışan hemşirelerin iş tatmini ölçeğinin genel ve alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Örgütsel Güven Ölçeği “Çalışma Arkadaşlarına Güven” alt boyutundan aldıkları puanlar, yoğun bakımda çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0,05$) (Tablo 4). Hemşirelerin Örgütsel Güven Ölçeği “Yöneticiye Güven” ve “Kuruma Güven” alt boyutundan aldıkları puanlar hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Ayrıca dahili bilimler servislerinde çalışan hemşirelerin iş tatmini ölçeği genel ve “İçsel Tatmin” alt boyutundan aldıkları puanlar, cerrahi bilimler servislerinde çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0,01$) (Tablo 4). Hemşirelerin sürekli gündüz vardiyasında çalışması, dahili servislerde çalışması iş tatminini arttıran bir faktördür. Örgütsel Güven Ölçeğinin “Çalışma Arkadaşlarına Güven” alt boyutu

ise hemşirelerin çalışma sürelerinden ve çalışma biçimlerinden etkilenmemektedir.

Mesleği isteyerek seçen hemşirelerin iş tatmini ölçeği puanları ile Örgütsel Güven Ölçeği “Kuruma Güven” alt boyutundan aldıkları puanlar, mesleği istemeyerek seçen hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p<0,01$ ve $p<0,05$) (Tablo 4).

Çalıştığı bölümden memnun olan hemşirelerin iş tatmini ölçeği puanları ile Örgütsel Güven Ölçeği puanları, bölümden memnun olmayan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4).

Yaş, medeni durum, gelir düzeyi, meslekteki çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, servisteki çalışma süresi, çalışma biçimi, çalışılan bölüm, çalışılan birim, mesleği seçme şekli, çalışılan bölümden memnuniyet durumunun, Örgütsel Güven Ölçeği “Yöneticiye Güven”, “Kuruma Güven” ve “Çalışma Arkadaşlarına Güven” alt boyut puanlarının univariate analizde genel tatmin puanı üzerine ayrı ayrı etkili risk faktörleri oldukları görülmektedir. Multivariate etkilerini göstermek için ise Lineer Regresyon (Backward) analizi uygulanmıştır. Yapılan regresyon analizi, 8. stepde sonlandığı, analiz sonucunda yaş, meslekteki çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresinin, servisteki çalışma süresinin, çalışılan birimin ve Çalışma Arkadaşlarına Güven alt boyut puanının modele anlamlı etkisinin olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Ayrıca medeni durumun ve ekonomik durumun iyi olması da modelde kalmakla birlikte anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir. Çalışma biçimi, çalışılan bölüm, mesleği seçme şekli, çalışılan bölümden memnuniyet, Yöneticiye Güven, Kuruma Güven alt boyut puanlarının ve sabit değerlerin modelde kaldığı ve Genel Tatmin düzeyini %46,3 oranında etkilediği görülmektedir. Analize göre 8. step sonunda anlamlılık sütunundaki değerden ($F=48,137$; $p=0,001$; $p<0,01$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Model özeti Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tartışma

Örgütsel güven ve iş tatmini birbiri ile ilişkili kavramlardır. Çalışanlarda güven duygusu geliştirmek için iş tatmininin sağlanması gerekir (20). İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel

Tablo 5. Tanımlayıcı özellikler ile genel tatmin düzeyleri arasındaki ilişki

Model	Unstandardized Coefficients		95,0% Confidence Interval for B	
	B	p	Lower Bound	Upper Bound
8				
Medeni Durum (Evli)	0,094	0,065	-0,006	0,194
Ekonomik Durum (İyi)	0,118	0,055	-0,003	0,239
Çalışma Biçimi (Sürekli Gündüz)	0,189	0,001**	0,079	0,299
Çalışılan Bölüm (Dahili)	0,098	0,043*	0,003	0,193
Mesleği Seçme Şekli (İsteyerek)	0,264	0,001**	0,155	0,374
Bölümden Memnuniyet (+)	0,316	0,001**	0,184	0,447
Yöneticiye Güven Puanı	0,134	0,001**	0,074	0,193
Kuruma Güven Puanı	0,206	0,001**	0,157	0,255
(Constant)	1,137	0,001**	0,896	1,337

güven ve iş tatmini arasında pozitif yönde güçlü ilişkinin olduğunu gösteren araştırma sonuçları vardır (2-5,10,21-24). İş tatmini; bireyin çalışma çevresinin ihtiyaçlarına, değer yargılarına ve beklentilerine uyumluluğu ile ilişkili, çalışanın iş çevresine karşı pozitif ya da negatif tutum geliştirmesine neden olan algılamadır (5). Bu nedenle, araştırma sonucumuzda olduğu gibi, hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri arttıkça iş tatmini düzeyleri de artmaktadır. Araştırma sonucunda elde ettiğimiz hemşirelerin iş tatmin puan ortalamaları, literatür bulguları ile benzer şekilde (5, 23, 25), orta seviyededir.

Hemşirelerin bireysel özelliklerinden bazılarının (yaş, gelir düzeyi) ve mesleki özelliklerinin (meslekteki çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, servisteki çalışma süresi, çalışma biçimi, çalışılan bölüm, çalışılan birim, mesleği seçme şekli, çalışılan bölümden memnuniyet durumu) “Örgütsel Güven Ölçeği” puanlarının genel tatmin düzeyini %46,3 oranında etkilediği belirlenmiştir. Literatürde verilen araştırma bulgularına benzer şekilde (20), hemşirelerin demografik yapısı ve mesleki deneyimleri tatmin seviyesini etkilemekle birlikte, bu etki düzeyi eşlik eden diğer faktörlerle ilişkilidir.

Literatürde yaşın örgütsel güveni etkileyen bir faktör olmadığını gösteren araştırma bulguları (1-2, 26-28) olduğu gibi aralarında negatif (21, 29) ya da pozitif ilişki olduğunu gösteren araştırmalar da mevcuttur (30, 31). Benzer şekilde; Gider (28) araştırmasında yaşın iş tatminini etkilemediğini belirtirken, Koç ve Yazıcıoğlu (22) ile Tekingündüz ve Tengilimoğlu (30) yaş azaldıkça işten duyulan tatmin duygusunun arttığını saptamıştır. Araştırma bulgularımıza göre yaş ile iş tatmini ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ancak bu ilişki zayıf bir ilişkidir. Bu bulgulara dayanarak, yaşın tatmin ve kuruma güveni etkileyen bir faktör olmakla birlikte, etki derecesinin değişken olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarımıza göre eğitim, cinsiyet, medeni durum ve ekonomik durum örgütsel güveni etkileyen bir faktör değildir. Gider (28) araştırmasında cinsiyetler arasında iş tatmini açısından anlamlı farklılık olduğunu, eğitimin ise hem iş tatminini hem de güveni etkilemediğini saptamıştır. Literatürde eğitim ve cinsiyetin örgütsel güven ve iş tatmini etkileyen bir faktör olmadığını destekleyen araştırma sonuçları vardır (1,22). Bazı araştırma sonuçlarına göre eğitim iş tatminini etkilememekle (30) birlikte güveni etkileyen bir faktördür (22,30). Gazioglu ve Tansel (32) eğitim seviyesi ile iş tatmin düzeyi arasında ters bir ilişki olduğunu ve cinsiyetin iş tatminini etkileyen bir faktör olduğunu saptamıştır. İşcan ve Sayın'ın (2) araştırmasında eğitim seviyesinin iş yerine ilişkin güven duygusunu etkilediğini, öğrenim seviyesi arttıkça iş tatmininin ve örgütsel güven algısının da arttığı belirlenmiştir. Aynı araştırmada bekar çalışanların iş tatmini evli çalışanlara kıyasla daha fazla olduğu, örgütsel güven açısından gruplar arasında herhangi bir anlamlı fark bulunmadığı belirtilmiştir. Şengün ve Söyük (29) araştırmalarında cinsiyetin kuruma ve yöneticiye güven puanlarını, eğitimin ise tüm güven puanlarını etkilemediğini saptamıştır.

Evli olmak iş tatmin puanını yükseltirken, ekonomik düzeyin düşük olması genel tatmin düzeyinin düşük olmasına neden olmaktadır. Eğitim seviyesi düştükçe “Dışsal Tatmin” alt boyut puanı artmaktadır. Evli hemşirelerin iş tatmini ölçeği puanları

bekar hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. Gazioglu ve Tansel (32), bu bulgumuzun tam tersi olarak, evli katılımcıların iş tatminlerinin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Gider (28) yaptığı araştırmada ekonomik durumun örgütsel güveni ve iş tatminini etkileyen bir faktör olmadığını belirtmiştir. Tekingündüz ve Tengilimoğlu, (30), düşük gelir grubundaki katılımcıların bilişsel güven düzeyinin daha yüksek olduğunu, gelir durumu yüksek olanların ise en yüksek tatmine sahip olduklarını saptamıştır. Halıcı ve Ark. (10), katılımcıların medeni durumları ile “Yöneticiye Güven” puanları arasında anlamlı derecede fark olduğunu, kuruma ve çalışma arkadaşlarına güvenin ise medeni durumdan etkilenmediğini saptamıştır.

Yöneticiye güven ile kuruma güven ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır (9). Bulgularımıza göre, yaş, mesleki çalışma yılı ve kuruma / serviste çalışma yılı arttıkça iş tatmin puanları ile yöneticiye güven – kuruma güven puanları da artmaktadır (pozitif yönlü - zayıf ilişki). Gün ve Söyük (21) yaptığı araştırmada, katılımcıların toplam çalışma süreleri arttıkça, örgütsel güven sıra ortalamalarının düştüğünü, Halıcı ve Ark. (10) ise “Kuruma Güven” ve “Yöneticiye Güven” puanının, kuruma çalışma süresi bir yıldan az olan katılımcılarda anlamlı olarak yüksek olduğunu, Koç ve Yazıcıoğlu (22) iş tatmini ortalamalarına göre çalışanların çalışma yılı azaldıkça işten duydukları tatmin duygusunun arttığını, Şengün ve Söyük (29) çalışma yılı 1-5 yıl olan katılımcıların kuruma güven puanlarının anlamlı olarak daha yüksek olduğunu, Tekingündüz ve Tengilimoğlu, (30), 1-5 yıl çalışan kişilerin duygusal güven düzeyinin ve iletişim ile ilgili iş tatmin düzeyinin daha yüksek olduğunu, Gider (28) ise çalışma yılının hem güveni hem de iş tatminini etkilemediğini belirlemiştir. Narang ve Singh Kang (27), araştırmalarında demografik değişkenler arasında yalnızca çalışanların iş tecrübelerinin güven için önemli bir belirleyici olduğunu belirtirken, Tan ve Lim (1) kurumda çalışma süresinin güveni etkilemediğini saptamıştır. Al-Aameri (33) çalışmasında, iş tatmini ile deneyim (çalışma süresi) arasında pozitif anlamlı ilişki olduğunu belirtirken iş tatmini ile eğitim arasında anlamlı ilişki saptamamıştır. Tan ve Tan (9), araştırmasında yaş, çalışma süresi gibi faktörlerin dışında, ücret, ödül, kurumun otonomi kullanıma izin vermesi, karar verme yetkisi vermesi gibi özelliklerin de bu kuruma / yöneticiye güveni etkileyebileceğini belirtmiştir.

Sürekli gündüz vardiyasında çalışma, çalıştığı birimden memnun olma ile iş tatmini ve örgütsel güven puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Personel arasındaki etkileşim örgütsel güvenin belirleyicisidir (12). “İnsan ilişkilerinin ve işbirliğinin her düzeyde yaşandığı örgütsel yaşamda, insan ilişkileri ve işbirliği ile ortaya çıkan sinerji, örgütün yapısını ve işleyişini doğrudan etkilemekte ve bu sinerji ancak güven düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde ortaya çıkabilmektedir” (19). Literatürde, yoğun bakım, ameliyathane, acil servis gibi iş yükünün fazla olduğu bölümlerde çalışanların yöneticilerine güven puanlarının diğer birimlerde çalışanlara göre anlamlı olarak yüksek olduğu belirtilmektedir (5,29). Araştırmamızda hemşirelerin dahili servislerde çalışması iş tatminini arttıran bir faktördür. Oysa, Gider (28), çalışılan birimin iş tatmini ve güveni etkilemediğini saptamıştır. Halıcı ve Ark. (10) ise yaptıkları araştırmada işinden memnun olan sağlık çalışanlarının yönet-

iciye ve kuruma güven puanlarının anlamlı olarak yüksek olduğunu saptamıştır. Şengün ve Söyük (29) araştırmalarında sürekli gündüz çalışan yöneticiye güven puanlarının vardiyalı çalışanlara göre, vardiyalı çalışanların ise kuruma güven puanlarının sürekli gündüz çalışanlara göre anlamlı olarak yüksek olduğunu saptamıştır. Işcan ve Sayın'ın (2) araştırmasında yönetime güven değişkeni açısından en önemli tatmin boyutunun çalışma koşulları olduğu belirlenmiştir. Tekingündüz ve Tengilimoğlu, (30), en yüksek iş tatmin boyutlarının işin kendisi, iş arkadaşları, yöneticiler ve iletişim olduğunu saptamıştır. Gazioglu ve Tansel (32) ise uzun çalışma saatlerinin iş tatmini seviyesini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Literatür bilgisi ışığında, araştırma bulgularımıza göre çalışılan bölüm iş tatmini ve güveni etkileyen bir faktördür.

Örgütsel bağlılık, performansı artırma, olumlu organizasyon sonuçları oluşturulma, bir ekibin üyesi olarak hissetme, ekip içinde ortak amaca sahip olma, personelin istikrarlı olması gibi nedenlerle iş arkadaşları arasında güven önemlidir. Bu nedenle yönetim tarafından dikkate alınması gereken bir unsurdur (1, 5, 11). Çalışma arkadaşına güven; kişinin meslektaşlarının yetkin olduğuna, adil, güvenilir ve etik bir şekilde hareket edeceğine dair güven hissetmesi ile ilgilidir (8). Özellikle sağlık bakım hizmetinin sunumunda bireysel farklılıklar gösteren bakım ve tedavinin bir ekip ile sürdürülmesi başarı için önemlidir. Tan ve Lim (1), iş arkadaşlarına güven ile örgütlere güven arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Ferres, Connell ve Travaglione, (8) yaptıkları araştırmada iş arkadaşı güvenin, algılanan organizasyon desteğinin, ayrılma niyetinin ve duygusal bağlılığın en güçlü belirleyicisi olduğunu belirtmiştir. Çalışmalarında iş arkadaşlarına güven algısı ile diğer güven odaklarının algısı arasında bir bağlantı bulamadıklarını belirtmişlerdir (8). Tan ve Lim (1) kurumda çalışma süresi ile çalışma arkadaşlarına güven arasında anlamlı ilişki olmadığını saptamıştır. Şengün ve Söyük (29) araştırmalarında cerrahi birimlerde çalışan katılımcıların iş arkadaşlarına güven puanlarının diğer birimlerde çalışanlara göre anlamlı olarak yüksek olduğunu saptamıştır. Araştırmamızda çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu çalışılan birim ve çalışılan bölümden memnun olma dışındaki hiç bir faktörden etkilenmemektedir. Bu bulgu hemşirelerin çalıştıkları klinikte, ekip arkadaşları ile çalışmaktan memnun olduklarını ve bu durumun güven algısını etkilediğini, ancak güven algısının teorik olarak tatmin ile ilişkili olmadığını düşündürmüştür. Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre hemşirelerin şu anki kurumlarına olan güvenleri düşük, meslektaşlarına olan güvenleri yüksek bulunmuştur (7).

Sonuç

Bu araştırma hemşirelerin örgütsel güven ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi ve etkileyen demografik özellikleri belirleyen, kesitsel tanımlayıcı bir araştırmadır. Literatürde benzer çalışmalar olmakla birlikte, araştırma sonuçlarımız değişkenler arasındaki ilişkinin farklılaşabildiğini göstermektedir.

Bu araştırmada elde edilen ana sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

- Eğitim, cinsiyet, medeni durum ve ekonomik durum örgütsel güveni etkileyen bir faktör değildir.
- Evli olmak iş tatmin puanını yükselten bir faktördür.

- Yaş, mesleki çalışma yılı ve kurumda / serviste çalışma yılı arttıkça iş tatmin puanları ile yöneticiye güven – kuruma güven puanları arasında pozitif yönlü ancak zayıf bir ilişki vardır.
- Sürekli gündüz vardiyasında çalışma, çalıştığı birimden memnun olma ile iş tatmini ve örgütsel güven puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- Yalnızca çalışılan bölümden memnun olma hem iş tatmini puanlarını hem de örgütsel güven puanını anlamlı şekilde yükseltmektedir.
- Çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu çalışılan birim ve çalışılan bölümden memnun olma dışındaki hiç bir faktörden etkilenmemektedir.

Hemşirelerin demografik özellikleri ile güven ve iş tatmini arasında negatif ya da pozitif ilişkinin ortaya çıkması, ölçek puanları ve değişkenler arasında çapraz karşılaştırmaların yapılmasının ilişkilerin düzeyi ve değişkenliği hakkında ayrıntılı bilgi vereceğini göstermiştir. Bu bilgi ise hem hizmet sunan kurumun kaliteli hizmet sunumunu hem de çalışanların kaliteli bakım/ tedavi hizmeti sunmalarına yardımcı olacak yönetsel karar için önemlidir. Sık işten ayrılmaların önlenmesi, hasta memnuniyetinin artması, fazla talep edilen bir kurum olma gibi sonuçlar elde edebilmek için hastanelerde sayıca üstünlüğü sahip hemşirelerin çalıştıkları kuruma güvenmeleri ve yaptıkları işten memnun olmaları gerekir. Bu nedenle bu araştırma önemli yönetsel kararlara yardımcı olabilecek sonuçlara sahiptir. Bu sonuçlar hem kamu hem de özel sektördeki politika yapıcılara ve genel olarak işverenlere faydalı olabilir.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval was received for this study from the ethics committee of İstanbul University (No: 2017/381).

Informed Consent: Verbal informed consent was obtained from students who participated in this study.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept – Ş.P.; Design – Ş.P.; Supervision – F.A.; Resources – Ş.P., F.A.; Materials – Ş.P., F.A.; Data Collection and/or Processing – Ş.P.; Analysis and/or Interpretation – Ş.P., F.A.; Literature Search – Ş.P., F.A.; Writing Manuscript – F.A.; Critical Review – Ş.P., F.A.

Conflict of Interest: The authors have no conflicts of interest to declare.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

Etik Komite Onayı: Bu çalışma için etik komite onayı İstanbul Üniversitesi'nden (No: 2017/381) alınmıştır.

Hasta Onamı: Sözlü/Yazılı hasta onamı bu çalışmaya katılan öğrencilerden alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Fikir – Ş.P.; Tasarım – Ş.P.; Denetleme – F.A.; Kaynaklar – Ş.P., F.A.; Malzemeler – Ş.P., F.A.; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi

– Ş.P.; Analiz ve/veya Yorum – Ş.P., F.A.; Literatür Taraması – Ş.P., F.A.; Yazıyı Yazan – F.A.; Eleştirel İnceleme – Ş.P., F.A.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Kaynaklar

1. Tan HH, Lim AK. Trust in Coworkers and Trust in Organizations. *J Psychol* 2009; 143: 45-66. [Crossref]
2. İşcan ÖF, Sayın U. Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2010; 24: 195-216.
3. Turunç Ö, Çelik M. İş Tatmini-Kişİ Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişİ-Örgüt Uyumu İlişkinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü. *ISGUC-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 2012; 14: 57-78. [Crossref]
4. Yazıcıoğlu İ. Konaklama İşletmelerinde İş Görenlerin Örgütsel Güven Duyguları İle İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 2009; 8: 235-249.
5. Top M. Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 2012; 41: 258-77.
6. Atiyeh HM, AbuAlRub RF. The Relationship of Trust And Intent to Stay Among Registered Nurses at Jordanian Hospitals. *Nurs Forum* 2017; 52: 266-77. [Crossref]
7. Basit G, Duygulu S. Nurses' Organizational Trust and Intention to Continue Working at Hospitals in Turkey. *Collegian* 2018; 25: 163-69. [Crossref]
8. Ferres N, Connell J, Travaglione A. Co-worker Trust as A Social Catalyst for Constructive Employee Attitudes. *JMP* 2004; 19: 608-22. [Crossref]
9. Tan HH, Tan CS. Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization. *Genet Soc Gen Psychol Monogr* 2000; 126: 241-60.
10. Halıcı M, Söyük S, Gün İ. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 2015; 13: 180-98. [Crossref]
11. Friberg K, Huseb SE, Olsen ØE, Sætre Hansen B. Interprofessional Trust in Emergency Department-As Experienced By Nurses in Charge and Doctors on Call. *JCN* 2016; 25: 3252-60. [Crossref]
12. Williams LL. Impact of Nurses' Job Satisfaction on Organizational Trust. *HCMR* 2005; 30: 203-11. [Crossref]
13. T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü 2015 Sağlık İstatistikleri Yıllığı. 2016. Available from: <https://www.saglik.gov.tr/TR,12280/saglik-istatistikleri-yilligi-2015--guncellenme-tarihi--14122016-.html>.
14. Weiss DJ, Dawis RV, England GW, and Lofquist LH. Manual of the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis, USA: The University of Minnesota Press. 1967. [Crossref]
15. Baycan, F. A. Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi. (Bilim Uzmanlığı Tezi), İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, 1985.
16. Bakan İ, Taşlıyan M, Fatih TAŞ, Nurgül AKA. Örgüt Depresyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2015; 4: 296-315.
17. Altuntaş S, Baykal Ü. İşe Karşı Tutum Ölçeğinin Hemşireler İçin Uyarlaması. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2008; 11: 1.
18. Altuntaş S. Örgütsel Güven Ölçeği'nin Hemşirelikte Geçerlik- Güvenirliği. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi* 2010; 18: 10-8.
19. Aksoy C, Özkan F. İş Yaşamında Söz, Eylem ve Davranışlardaki Tutarlılığın Karşılığı: Örgütsel Güven. *Int J innov Strategical Soc Res* 2016; 1: 33-42. [Crossref]
20. Tekingündüz S, Aydın M, Polat, H. Kamu Sektöründe Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği. *Sayıştay Dergisi* 2014; 94: 53-72.
21. Gün İ, Söyük S. Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2017; 8: 40-8.
22. Koç H, Yazıcıoğlu İ. Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2011; 12: 46-57. [Crossref]
23. Top M, Tarcan M, Tekingündüz S, Yılmaz İ. Hastane İnsan Kaynaklarında Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Örgütsel Güven Araştırması. In: Kırılmaz H. (Ed). *Uluslararası Sağlık Performans ve Kalite Kongresi*; 2010 Ekim 28-31; İstanbul, Türkiye.
24. Porkiyani M, Kaveh D, Samadi S. Studying The Mediating Role of Trust, Job Satisfaction and Organizational Commitment on The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *IJOBHRM* 2014; 2: 292-304.
25. Stordeur S, D'hoore W, van der Heijden B, di Bisceglie M, Laine M, van der Schoot E. Leadership, job satisfaction and nurses' commitment. In: HM. Hasselhorn, P. Tackenberg, BH Müller, (Eds.). *Working Conditions and Intent to Leave The Profession Among Nursing Staff in Europe*, National Institute for Working Life, 2003. (Report No 2003: 7).
26. Durukan S, Akyürek Ç, Coşkun E. Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2010; 15: 411-34.
27. Narang L, Singh Kang L. Human Resource Practices and Organizational Trust: An Empirical Study. *Paradigm* 2011; 15: 66-71. [Crossref]
28. Gider Ö. Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi* 2010; 21: 81-105.
29. Şengün H, Söyük S. Organizational Trust in Hospitals: A Model Study. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi* 2016; 18: 98-114. [Crossref]
30. Tekingündüz S, Tengilimoğlu D. Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi* 2013; 91: 77-103.
31. Ingersoll GL, Olsan T, Drew-Cates J, DeVinney BC, Davies J. Nurses' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Career Intent. *JONA* 2002; 32: 250-63. [Crossref]
32. Gazioglu S, Tansel A. Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. *Appl Econ* 2006; 38: 1163-71. [Crossref]
33. Al-Aameri AS. Job Satisfaction and Organizational Commitment For Nurses. *SMJ* 2000; 21: 531-5.