



The effects of job satisfaction on nurses' professional status: A meta analysis

Hemşirelerde çalışma statüsünün iş doyumuna etkisi: Bir meta analiz çalışması

Filiz Kantek¹
Handan Kartal²

Abstract

Job satisfaction is a prerequisite for employees to be more successful, satisfied, and productive at work as well as for institutions to attain their organizational objectives. The aim of this paper is to analyze the effects of job status on the job satisfaction of nurses. In this meta-analysis, we reviewed Turkish Medical Index, Google scholar, Council of Higher Education Thesis Center, Pubmed, EBSCO Host and Web of Science databases. A set of keyterms such as “job satisfaction”, “nurse”, “nurses”, keywords were searched both in Turkish and English. 9 studies for general satisfaction and 7 studies for both internal and external satisfaction were identified to be appropriate for inclusion criteria. Data were analyzed by CMA statistical software. In our study the total sample size for the overall satisfaction were 2314, 326 nurse managers and 1988 clinical nurses. The total sample size for both internal and external satisfaction were 1629, 246 nurse managers and 1383 clinical nurses. As a result of heterogeneity test, examined studies showed dimensions of overall, internal and external satisfaction were homogeneous. Publication bias test result showed no publication bias. According to fixed effects model impact of the working status on the job satisfaction as 95% degree of importance was calculated 0.55 for overall job satisfaction, 0.53 for internal satisfaction and 0.47 for external satisfaction. Result of this study revealed impact of the working status in favor of

Özet

İş doyumunu hem çalışanların başarılı, mutlu ve üretken olabilmeleri hem de kurumların amaçlarına ulaşabilmesi için önemli gereklerden biridir. Bu çalışmanın amacı çalışma statüsünün hemşirelerin iş doyumlarına etkisini analiz etmektir. Çalışmada meta analiz yöntemi kullanıldı. İş doyumunu ile ilgili çalışmalara ulaşmak için Türk Tıp Dizini, Google Akademik, YÖK tez merkezi, Pubmed, EBSCO Host, Web of Science veri tabanları tarandı. Taramada “iş doyumunu”, “iş tatmini”, “hemşire” “hemşireler” anahtar sözcükleri Türkçe ve İngilizce olarak kullanıldı. Genel doyum için 9 çalışma, içsel ve dışsal doyum için 7 çalışma dahil edilme kriterlerine uygundu. Verilerin analizinde CMA (The Comprehensive Meta-Analysis software) istatistik programı kullanıldı. Araştırmada genel doyum için toplam örneklem büyüklüğü 2314 olup, 326’sı yönetici hemşire ve 1988’i klinik hemşireydi. İçsel ve dışsal doyum için toplam örneklem sayısı 1629 olup, 246’si yönetici hemşire ve 1383’ü klinik hemşireydi. Heterojenlik testi sonucunda genel, içsel ve dışsal doyum için çalışmaların homojen özellik gösterdiği belirlendi. Yayın yanlılığı testi sonucunda yayın yanlılığı olmadığı belirlendi. Sabit etkiler modeline göre % 95 önem derecesinde çalışma statüsünün iş doyumuna olan ortalama etki büyüklüğü genel doyum için 0.55, içsel doyum için 0.53 ve dışsal doyum için 0.47 olarak hesaplandı. Bu çalışmanın sonuçları çalışma statüsünün genel, içsel ve dışsal doyumuna

¹ Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim AD, fkantek@akdeniz.edu.tr

² MSN, Antalya Eğitim Araştırma Hastanesi, fd1453@gmail.com

the nurse managers is moderate insignificant on overall, internal and external job satisfaction.

etkisinin yönetici hemşireler lehine orta düzeyde olduğunu ortaya koydu.

Keywords: Working status; nurse; job satisfaction; meta-analysis; Turkey.

Anahtar Kelimeler: Çalışma statüsü; hemşire; iş doyum; meta analiz; Turkey.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

1. Giriş

İş doyumunu çalışanların iş içinde ve dışındaki çeşitli unsurlar hakkında hissettiklerini içeren çok boyutlu ve kompleks bir kavramdır (Amiresmaili, Moosazadeh 2013). Hemşirelerin performansını, işe devamını, işte kalmasını, organizasyona bağlılığını, hasta memnuniyetini ve hasta bakım kalitesini etkilediği için sağlık bakım kurumları için önemlidir (Lu et al 2012, Lu, While, & Barriball, 2007; Utriainen & Kyngas, 2009, Lorber 2012). Ülkemizde hemşirelerin iş doyumlarını inceleyen çalışmalar hemşirelerin orta ve düşük iş doyumuna sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Yürümezoğlu 2007, Uzun 2010, Kantek, Kaya 2014,).

Hemşirelik literatüründe iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörler yaygın incelenen konulardan biridir (Uzun 2010, Saber 2014, Kantek, Kaya 2014). Bunun nedeni, iş doyumunun günümüzde yaşanan hemşirelik kıtlığının önemli bir nedeni olarak görülmesidir. Önceki çalışmalarda hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörler çalışmadan çalışmaya çeşitlilik göstermekte ve bireysel çalışma sonuçları birbirleri ile tutarsızlık göstermektedir (Lu et al 2012, Saber 2014, Zangora 2007). Bu durum sonuçların geliştirilmesine ve iş doyumunu artırmaya yönelik uygun stratejilerin geliştirilmesine olanak vermemektedir.

Meta analiz çalışmalar arasındaki çelişkilerin değerlendirilmesi ve farklılık nedenlerinin araştırılmasına olan ihtiyaçtan hareketle geliştirilmiş bir yöntemdir. Kelime olarak, analizlerin toplanması ya da ileri analiz anlamına gelmektedir (Dinçer, 2014 s. 2). Meta analiz, aynı konu ile ilgili birbirinden bağımsız olarak yapılmış çalışmaların verilerinin sistematik bir şekilde kombine edilmesidir (Gregson ve ark., 2002, s. 24). Meta analiz çalışmasında, bir konu veya tema hakkındaki benzer çalışmalar belirli ölçütler altında gruplanır ve bu çalışmalara ait nicel bulgular birleştirilerek yorumlanır. Bu nedenle, bu yöntem popülasyonun herhangi bir çalışmadan daha iyi tahmin edilmesine olanak sağlar (Dinçer 2014). Meta analiz geleneksel istatistiksel yöntemlerden ayrılan özelliği; geleneksel yöntemlerde anlamlı farklılık (significant difference) aranırken, meta analizde bu etki büyüklüğünün (Effect Size) ve etkinin yönünün belirlenmesidir (Kış 2013).

Meta analiz henüz hemşirelikte yaygın kullanıma sahip bir yöntem değildir (Deliktaş, Kabukcuoğlu, Kış 2016, s 1907). Literatürde hemşirelerin iş doyumlarını inceleyen sınırlı meta analiz çalışması bulunmaktadır. Bu çalışmalardan biri Blegen (1993) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada iş doyumunu ile stres, örgütsel bağlılık, yöneticiler ve akranlar ile ilişkiler, otonomi, tanınma, rutinlik, adalet, kontrol odağı, yaş, mesleki deneyim süresi, eğitim ve profesyonellik ilişkisi incelenmiştir. Diğer bir çalışmada, Zangora ve Soeken (2007) klinik hemşirelerin iş doyumları ile otonomi, iş stresi ve hemşire-hekim işbirliği ilişkisini incelemişlerdir. Saber (2014) iş doyumunu ile iş gereksinimleri, güçlendirme, kontrol, örgütsel bağlılık vb içeren 27 değişkenin ilişkisini incelemiştir. Ayrıca, Amiresmaili ve Moosazadeh (2013) İran'da hemşirelerin iş doyum düzeylerini, Kantek ve Kartal (2015) Türkiye'deki hemşirelerin cinsiyetinin onların iş doyumuna etkisini meta analiz yöntemi ile incelemiştir.

Bizim bildiğimiz kadarıyla çalışma statüsünün hemşirelerin iş doyumuna etkisini inceleyen Meta analiz çalışması bulunmamaktadır. Bu konudaki boşluğunu gidermek amacıyla çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Meta analiz yöntemi kullanarak, Türkiye'deki hemşirelerin iş doyumları üzerine çalışma statüsünün etkisi incelenmiştir. Çalışma sonuçlarının hemşirelerin iş doyumlarının daha iyi anlaşılmasına ve iş doyumunu artırmaya yönelik girişimlerin planlanmasında yönetici hemşirelere önemli veriler sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Amaç

Bu çalışmanın amacı meta analiz yöntemi kullanarak Türkiye'deki hemşirelerin iş doyumları üzerine çalışma statüsünün etkisini incelemektir. Çalışmada; (1) çalışma statüsünün hemşirelerin genel doyumları üzerine etkisi nedir?, (2) çalışma statüsünün hemşirelerin içsel doyumları üzerine etki büyüklüğü nedir? ve (3) çalışma statüsünün hemşirelerin dışsal doyumları üzerine etki büyüklüğü nedir? sorularına cevap aranmıştır

3. Yöntem

3.1. Literatür tarama

Literatür taramasında ulusal ve uluslararası elektronik veri tabanları kullanıldı. İlgili çalışmalara ulaşabilmek için Türk Tıp Dizini, Google Akademik, YÖK Tez Tarama, Pubmed, EBSCO Host, Web of Science veri tabanları tarandı. Bu yolla ulaşılabilen basılı yayınlar ve tezler tarandı. Taramada "iş doyum", "iş tatmini", "hemşire", "hemşireler" anahtar sözcükleri Türkçe ve İngilizce olarak kullanıldı. Daha önce Türkiye'de hemşirelerin iş doyumları ve çalışma statülerini inceleyen meta analiz çalışması bulunmadığından taramada zaman sınırlaması yapılmadı. Literatür taramasında Ocak 2016 tarihine kadar mevcut çalışmalara ulaşılması hedeflendi.

3.2. Çalışmaların seçimi

Meta analiz için uygun çalışmaların seçiminde dahil edilme ve dışlanma kriterleri kullanıldı. Çalışmaların meta analize dahil edilmesinde; (a) Çalışmanın Türkiye'de yapılmış olması, (b) Örneklemi hemşirelerin oluşturması, (c) kantitatif analiz verilerine sahip olması, (d) çalışma statüsünü incelemesi, (e) etki büyüklüğünü hesaplamak için yeterli istatistiksel veriye sahip olması ve (f) iş doyumunun en az bir boyutunun incelenmiş olması kriterleri kullanıldı. Çalışmaların dışlanmasında; (a) yayının Türkçe veya İngilizce dışında dillerde olması, (b) tam metine sahip olmaması, (c) çalışmada kullanılan ölçüm araçlarının yeterli psikometrik özelliklere sahip olmaması kriterleri kullanıldı.

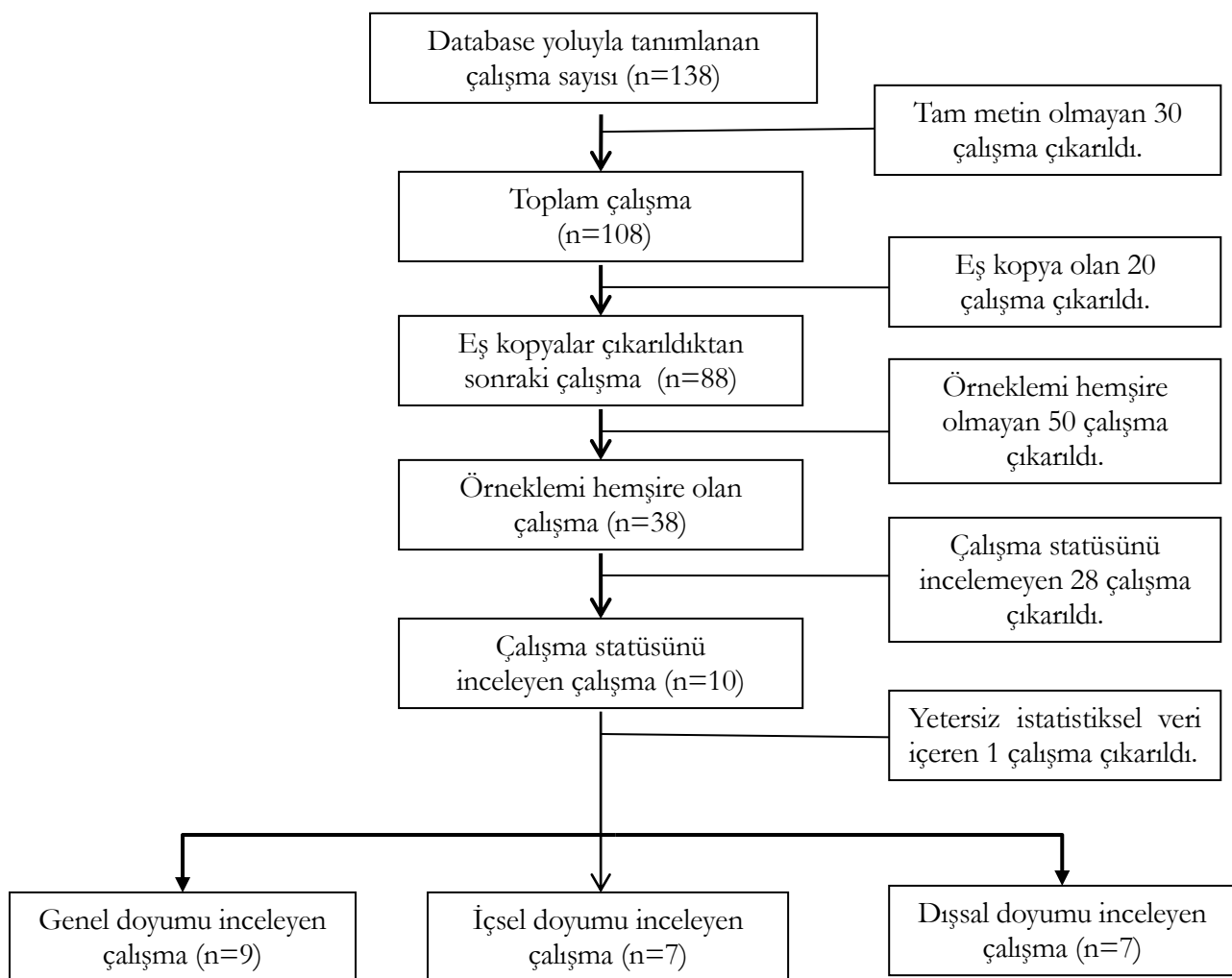
Çalışmaların meta analize dahil edilme sürecini özetleyen akış diyagramı Şekil 1'de sunulmuştur. Veri tabanlarından toplam 138 yayına ulaşıldı. Çalışmalardan 30'u tam metine sahip değildi, 20'si eş kopyaya sahipti, 50 çalışmanın örneklemini hemşire değildi, 28'inde çalışma statüsü incelenmemişti ve bir tanesi yeterli istatistiksel veri içermiyordu. Bu nedenle toplam 9 çalışma Meta analize dahil edildi. Bu çalışmaların ikisinde içsel ve dışsal doyum boyutu incelenmemişti.

3.3. Çalışmaların kalitesi

Çalışmaların kalitesi dahil edilme kriterlerine, gerekli meta analiz verilerini kodlama ve özel indikatörlere (iş doyumuna etki büyüklüğü, örneklem büyüklüğü, ölçüm araçlarının psikometrik verileri gibi) dayanmaktadır. Çalışmaların Meta analiz için seçimi iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı yürütüldü. Yapılan karşılaştırmada dahil edilme kriterleri üzerinde araştırmacılar arasında % 100 oranında uyum olduğu belirlendi. Kodlanan verilerin güvenilirliği, birinci ve ikinci araştırmacıların kodlamalarının karşılaştırılması ile sağlandı. Kodlayıcılar arasında %100 uyum karşılandı.

3.4. Çalışmaların kodlanması

Çalışma verilerini toplamak için Kantek ve Kartal (2015) tarafından hazırlanan veri kodlama formu kullanıldı. Veri kodlama formu etki büyüklüğünü hesaplamak için gerekli istatistiksel verileri ve çalışma özelliklerini elde etmek için kullanıldı. Her çalışma için çalışmanın başlığı, yazarı, yayın yılı, yayın türü, örneklem büyüklüğü, yayın dili, iş doyumunu ölçmek için kullanılan ölçüm aracı ve çalışma statüsüne göre iş doyum düzeyi özellikleri (örneklem büyüklüğü, iş doyum boyutlarının ortalama ve standart sapması) kodlandı. Kodlanan verilerin güvenilirliği, birinci ve ikinci araştırmacıların kodlamalarının karşılaştırılması ile sağlandı. Çalışmamızda çalışma statüsü için deney grubu yönetici hemşire, kontrol grubu klinik hemşirelerdir. Etki büyüklüğü değerinin pozitif olması deney grubunun iş doyum puanının kontrol grubundan daha yüksek olduğunu, negatif olması ise kontrol grubunun tükenmişlik puanının deney grubundan daha yüksek olduğunu göstermektedir.



Şekil 1. Çalışma Seçim Süreci Akış Diyagramı

3.5. Veri analizi

Verilerin analizinde, grup karşılaştırma Meta-analizi türlerinden Grup Farklılığı yöntemi kullanıldı. Çalışma statüsünün etki büyüklükleri Meta-Analiz için istatistiksel paket Programı CMA (The Comprehensive Meta-Analysis software) kullanılarak hesaplandı. Verilerin Meta analize hazırlanmasında Microsoft Office Excel kullanıldı. Hesaplamalarda standardize edilmiş etki

büyüklüğü (Standardized effect size) ve sabit etkiler modeli kullanıldı. Etki büyüklüklerinin heterojenliğini test etmek için Q ve I^2 testleri, yayın yanlılığını test etmek için Orwin's Fail-safe N ve Tau katsayısı hesaplaması kullanıldı. Ortalama etki büyüklüklerinin değerlendirilmesinde, önemsiz düzeyde ($-0.15 < d < 0.15$), düşük düzeyde ($0.15 < d < 0.40$), orta düzeyde ($0.40 < d < 0.75$), yüksek düzeyde ($0.75 < d < 1.10$), çok yüksek düzeyde ($1.10 < d < 1.45$) ve mükemmel düzeyde ($1.45 > d$) sınıflandırması kullanıldı (Thalheimer ve Cook, 2002). Dahil edilen çalışmalarda anlamlılık düzeyi 0.05 alındığı için bu araştırmada da istatistiksel analizlerin anlamlılık düzeyi olarak 0.05 belirlendi.

3.6. Çalışmanın Etik Yönü

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

4. Bulgular

4.1. Dahil Edilen Çalışmaların Özellikleri

Meta analize dahil edilen 9 çalışmada katılımcı sayıları genel doyum için 2314, içsel doyum için 1629 ve genel doyum için 1629 idi. Meta analize dahil edilen çalışmalar 2006-2015 yıllarını kapsamaktadır. Yedi çalışmanın yüksek lisans tezi olduğu, dört çalışmanın üniversite hastanesinde yürütüldüğü, tamamının dilinin Türkçe olduğu ve sekiz çalışmada Minnesota iş doyum ölçeğinin kullanıldığı belirlendi. Ayrıca çalışmaların İstanbul (3 çalışma), İzmir (2 çalışma), Malatya (2 çalışma), Ankara (1 çalışma) ve Türkiye genelinde (1 çalışma) hastanelerde gerçekleştirildiği saptandı.

4.2. Yayın Yanlılığı

Meta analize dahil edilen çalışmalarda yayın yanlılığını belirlemek için Orwin's Fail-Safe N ve Tau-kare katsayısı hesaplaması yapıldı. Orwin's Fail-Safe N hesaplaması sonucunda, meta analiz için gerekli olabilecek yayın sayıları genel doyum için 165, içsel doyum için 78 ve dışsal doyum için 68 ilave çalışmaya ihtiyaç olduğu belirlendi. Tau katsayısı genel doyum için $-0,333$ ($p=0,210$), içsel doyum için $-0,428$ ($p=0,176$) ve dışsal doyum için $-0,047$ ($p=0,88$) idi.

4.3. Homojenlik

Meta analize dahil edilen çalışmaların homojenliğini test etmek için Q ve I^2 değerleri hesaplandı. Tablo 1'de meta analize dahil edilen çalışmalara ilişkin homojenlik testi sonuçları görülmektedir. Q değeri genel doyum için 14,552, içsel doyum için 8,013 ve dışsal doyum için 1,680 olarak hesaplandı. Bu değerler % 95 önem derecesine göre tablo ki-kare değerleri ile karşılaştırılması sonucunda, genel, içsel ve dışsal doyum için yapılan çalışmaların homojen özellik gösterdiği belirlendi. Bunun sonucu olarak, çalışmaların ortalama etki büyüklükleri sabit etkiler modeline uygun olarak hesaplandı.

Tablo 1. Homojenlik testi sonuçları

| İş doyum | Q | Serbestlik derecesi (df) | X^2 tablo değeri | p | I^2 |
|--------------|--------|--------------------------|--------------------|-------|--------|
| Genel doyum | 14,552 | 8 | 15,507 | 0,068 | 45,025 |
| İçsel doyum | 8,013 | 6 | 12,592 | 0,237 | 25,122 |
| Dışsal doyum | 1,680 | 6 | 12,592 | 0,947 | 0,000 |

4.4. Etki Büyüklükleri

Sabit etkiler modeline göre çalışma pozisyonlarına ilişkin hemşirelerin genel, içsel ve dış doyum ortalama etki büyüklükleri Tablo 2'de verilmiştir. Ortalama etki büyüklükleri genel doyum için 0,55 (95% CL[0,43-0,67]), içsel doyum için 0,53 (95% CL[0,39-0,66]) ve dışsal doyum için 0,47

(95% CL[0.33-0.61]) olarak hesaplandı. Çalışma statüsünün genel, içsel ve dışsal doyum üzerine orta düzeyde (medium) önemli etkiye sahip olduğu belirlendi. Genel doyum, içsel ve dışsal doyumda yönetici hemşireler lehine istatistiksel anlamlı fark olduğu saptandı.

Tablo 2. Sabit etkiler modeline göre ortalama etki büyüklükleri ve ilgili değerler

| İş doyumunu | k | n | ES | SE | 95%CI | Z | p |
|--------------|---|------|------|-------|-----------|-------|-------|
| Genel doyum | 9 | 2314 | 0,55 | 0,061 | 0,43-0,67 | 9,095 | 0,000 |
| İçsel doyum | 7 | 1629 | 0,53 | 0,070 | 0,39-0,66 | 7,547 | 0,000 |
| Dışsal doyum | 7 | 1629 | 0,47 | 0,070 | 0,33-0,61 | 6,726 | 0,000 |

k= çalışma sayısı, n=örneklem

5. Tartışma

Bu çalışmada Türkiye'deki hemşirelerin iş doyum düzeyleri üzerine çalışma statüsünün etkisi meta analiz yöntemi ile incelenmiştir. Yayın yanlılığı test sonuçları, çalışmaların seçiminde yayın yanlılığının olmadığını ortaya koydu. Homojenlik test sonuçlarına göre, genel, içsel ve dışsal doyum için yapılan çalışmaların homojen özellik gösterdiği belirlendi. Bunun sonucu olarak, çalışmaların ortalama etki büyüklüklerinin hesaplanmasında sabit etkiler modeli kullanıldı.

Çalışmada ortalama etki büyüklükleri incelendiğinde, çalışma statüsünün genel, içsel ve dışsal doyum üzerine yönetici hemşireler lehine orta düzeyde önemli etkiye sahip olduğu ve yönetici hemşirelerin klinik hemşirelere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirlendi. Herzberg'in çift faktör teorisine göre, çalışma statüsü motive edici faktörlerden biridir ve varlığı kişisel başarı ve doyum sağlamaktadır (Koçel, 2005; Marquis & Huston, 2000). Önceki birçok çalışma sonucu yönetici hemşirelerin klinik hemşirelere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu ortaya koymuştur (Lorber 2012, Uzun 2010, Çelik, Hizar 2012, Liu et al 2012, Faris et al 2010, Wang et al 2012). Farklı olarak, Tovey ve Adams (1999) ve Siqueira et al (2012) yönetici hemşirelere göre klinik hemşirelerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu belirlemiştir. Ayrıca bazı çalışmalarda, çalışma statüsüne göre hemşirelerin iş doyum düzeylerinde fark olmadığı belirlenmiştir (Gölbaşı et al 2008, Bingöl 2006; Durmuş, Günay 2007; Schiestel, 2007).

Ülkemizde hemşirelik çalışma ortamları her pozisyondaki hemşirenin iş doyumunu olumsuz etkileyen düşük maaş, aşırı iş yükü, uzun mesai saatleri vb birçok faktöre sahiptir (Uzun 2010, Kaya 2013). Bununla birlikte, yönetici hemşireler klinik hemşire statüsündeki hemşirelerden farklı bazı ayrıcalıklara sahiptir. Örneğin; yönetici hemşireler sürekli hafta içi ve gündüz vardiyasında çalışırlar. Hemşirelik grubu ve hemşirelik uygulamaları üzerine karar verici konumdadırlar. Ayrıca bazı ekstra ödemelere sahiptir. Bu ayrıcalıklar onların iş doyumlarının daha yüksek olmasının nedeni olabilir.

Bu çalışma bazı sınırlılıklara sahiptir. Çalışmada Türkiye'deki hemşirelerin çalışma statülerinin iş doyum düzeylerine etkisini incelediğinden, sonuçlar Türk hemşirelerin iş doyumlarını inceleyen ve dahil edilme kriterlerini karşılayan çalışmalar ile sınırlıdır. Bu nedenle, sonuçların tüm hemşirelik ortamlarına genelleştirmesi mümkün olmayacaktır. Ayrıca çalışma statüsünün incelemesinde moderatör değişkenlere yer verilmemiştir.

6. Sonuç ve Öneriler

Mevcut meta analiz çalışması iş doyum hakkında yürütülen çalışmaları sistematik bir şekilde gözden geçirerek Türkiye'deki hemşirelerin iş doyumlarına çalışma statüsünün etkisini açıklamaya çalışmıştır. Bulgular çalışma statüsünün hemşirelerin iş doyumları üzerine orta düzeyde önemli etkiye sahip olduğunu ve yönetici hemşirelerin klinik hemşirelere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu ortaya koymuştur. Hemşirelik yöneticilerinin çalışanların iş doyumunu geliştirme girişiminde önceliği klinik hemşirelere vermeleri önerilebilir. Gelecek çalışmalarda çalışma

statüsünün hemşirelerin iş doyumları üzerine etkisi incelenirken, eğitim düzeyi, çalışılan kurum, mesleki deneyim gibi moderatör değişkenlerin kullanılması konu hakkında detaylı bilgi sağlayacaktır. Ayrıca çalışmanın farklı ülkelerdeki ve kültürlerdeki hemşireleri kapsayacak şekilde tekrarlanması sonuçların genellenebilirliği açısından yararlı olacaktır.

Kaynaklar

*Meta analize dahil edilen çalışmalar

Amiresmaili, M., & Moosazadeh, M. (2013). Determining job satisfaction of nurses working in hospitals of Iran: A systematic review and meta-analysis. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*. 18(5), 343-348.

*Aydın, Y. (2012). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin karşılaştıkları yoldurucu davranışlar ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Haliç Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

*Bahar, A., Şahin, S., Akkaya, Z., & Alkayış, M. (2015). Acil serviste çalışan hemşirelerin şiddete maruz kalma durumu ve iş doyumuna etkili olan faktörlerin incelenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*. 6(2), 57-64. Doi: 10.5505/phd.2015.18189

*Bingöl, N. (2006). Hemşirelerin uyku kalitesi, iş doyumunu düzeyleri ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Sivas.

Blegen, M.A. (1993). Nurses' job satisfaction: A metaanalysis of related variables. *Nursing Research*. 42(1), 36-41.

*Cerit, K. (2009). Hemşirelerin iş doyumlarını belirleyen faktörler: Örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Tezi.

Çelik, S., & Hizar, F. (2012). The influence of the professionalism behaviour of nurses working in health institutions on job satisfaction. *International Journal of Nursing Practice*. 18, 180-187. doi:10.1111/j.1440-172X.2012.02019

Deliktaş, A., Kabukcuoğlu, K., & Kış, A. (2016). Hemşirelikte meta-analiz uygulama süreci: Metodolojiye yönelik bir rehber. *International Journal of Human Sciences*. 13(1), 1906-1925. Doi: 10.14687/ijhs.v13i1.3668.x

Dinçer, S. (2014). Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta-analiz.1. Baskı. Pegem Akademi Yayıncılık. Yayın No: 2014-1.

Durmuş, S., Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*. 29(2), 139-146.

*Eren, T.A. (2008). Onkoloji hemşirelerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunun incelenmesi. Marmara Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Faris, J., Douglas, M., Maples, D., & Thrailkill, A. (2010). Job satisfaction of advanced practice nurses in the veterans health administration. *Journal of The American Academy of Nurse Practitioners*. 22(1), 35-44. doi:10.1111/j.1745-7599.2009.00468.x

Gölbaşı, Z., Kelleci, M., & Doğan, S. (2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: Cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 45(12), 1800-1806. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2008.06.009

Gregson, P.R.W., Meal, A.G., & Avis, M. (2002). Meta-analysis: The glass eye of evidence-based practice?. *Nursing Inquiry*. 9(1), 24-30. doi: 10.1046/j.1440-1800.2002.00129.x

*Güneş, N. (2007). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Hemşirelikte Yönetim Programı Yüksek Lisans Tezi. İzmir.

- Kantek, F., & Kartal, H. (2015). Cinsiyetin hemşirelerin iş doyumları üzerine etkisi: Bir meta analiz çalışması. *International Science and Technology Conference Book*. September 2-4 2015. St. Petersburg. Russia. Pp: 708-712.
- Kantek, F., & Kaya, A. (2014). Türkiye’ de hemşirelerin iş doyumunu: Literatür incelemesi. II. Hemşirelikte Güncel Sorunlar ve Yaklaşımlar Sempozyumu. Çanakkale. 10-12 Nisan 2014. Kongre Kitabı.
- Kaya, A. (2013). Antalya il merkezi hastanelerindeki yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı ile iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Akdeniz Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Antalya.
- Kış, A. (2013). Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerine yönelik bir meta-analiz. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Malatya.
- Koçel, T.(2005.) İşletme Yöneticiliği. Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- *Konukoğlu, F. (2014). Özel bir hastanede görev yapan hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Liu C., Zhang L., Ye W., & et al. (2012). Job satisfaction and intention to leave: A questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China. *Journal of Clinical Nursing*. 21(1-2), 255-263. doi: 10.1111/j.1365-2702.2011.03766.x
- Lorber, M., & Savič, B.S. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian hospitals. *Croat Med J*. 53(3), 263-70. doi: [10.3325/cmj.2012.53.263](https://doi.org/10.3325/cmj.2012.53.263)
- Lu, H.K., Barriball, K.L., Zhang, X., & et al. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 49(8), 1017-1038. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009.
- 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. doi: [10.1016/j.ijnurstu.2006.07.007](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.07.007)
- Marquis, B.L., & Huston C.J. (2000). Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application. 3rd Edition. Lippincott, Williams &Wilkins.
- Saber, D.A. (2014). Frontline registered nurse job satisfaction and predictors over three decades: A meta-analysis from 1980 to 2009. *Nursing Outlook*. 62(6), 402-414. doi: 10.1016/j.outlook.2014.05.004.
- Schiestel, C. (2007). Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. *Journal of The American Academy of Nurse Practitioners*. 19(1), 30-34. doi: [10.1111/j.1745-7599.2006.00187.x](https://doi.org/10.1111/j.1745-7599.2006.00187.x)
- Siqueira, A., Thania, V., & Paulina, K. (2012). Job satisfaction: A quality indicator in nursing human resource management. *Revista da Escola de Enfermagem da Usp*. 46(1), 151-157. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342012000100021>
- *Sonakın, C. (2010). Hemşirelerin iş doyumları ile çalıştıkları kurumların etik iklimi arasındaki ilişki. Marmara Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Thalheimer, W., & Cook, S. (2002). How to calculate effect sizes from published research articles: A simplified methodology.
- Tovey, E.J., & Adams, A.E. (1999). The changing nature of nurses’ job satisfaction: An exploration of sources of satisfaction in the 1990s. *Journal of Advanced Nursing*. 30(1), 150-158.
- Utriainen, K., & Kyngas, H. (2009). Hospital nurses’ job satisfaction: A literature review. *Journal of Nursing Management*. 17(8), 1002-1010. doi: 10.1111/j.1365-2834.2009.01028.x.
- *Uzun Ö. (2010). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumları ile ilgili bazı değişkenlerin incelenmesi. *İ.U.F.N. Hem. Derg.* 18(1), 1-9.
- Wang, X., Chontawan, R., & Nantsupawat, R. (2012). Transformational leadership: Effect on the job satisfaction of registered nurses in a hospital in China. *Journal of Advanced Nursing*. 68(2), 444-451. doi: 10.1111/j.1365-2648.2011.05762.x.

Yürümezoğlu, H.A. (2007). Yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin iş doyumları ve hastaların hemşirelik hizmetinden memnuniyeti. Dokuz Eylül Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İzmir.

Zangaro, G.A., & Soeken, K.L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing & Health*. 30(4), 445-458. doi:[10.1002/nur.20202](https://doi.org/10.1002/nur.20202)

Extended English Abstract

The job satisfaction of nurses has been reported to influence their professional performances, decisions to continue and stay at job, organizational commitment, patient satisfaction, and care quality. Recent studies have indicated that the job satisfaction of nurses was at moderate and low levels.

Despite the fact that job satisfaction has recently become a major concern in nursing studies, the results of individual studies have also demonstrated that job satisfaction of nurses and related factors have been found to be diverse, and even sometimes contradictory. Meta-analysis is a systematic investigation of study data that belong to seemingly independent but related studies. While traditional statistical analyses focus on significant differences, meta-analysis elaborates effect sizes and directions of this difference. Nevertheless, meta-analysis hasn't been widely used in nursing studies and currently, there are only a limited number of studies on job satisfaction conducted with meta-analysis.

The purpose of this study is to investigate the effects of professional status on job satisfaction of nurses in Turkey by using meta-analysis. The study seeks to answer questions such as (1) What are the effects of professional status on the job satisfaction of nurses?, (2) What is the effect size of professional status on the internal job satisfaction? and (3) What is the effect size of professional status on the external job satisfaction? It was concluded that the study results would certainly provide significant data for a better understanding of job satisfaction among nurses and a better planning of future initiatives for nursing managers to increase job satisfaction at work.

The study data were analyzed with meta-analysis and selected keywords such as “job satisfaction”, “nurse”, and “nurses”, both in English and Turkish, were searched on several databases like Turkish Medical Index, Google Scholar, The Council of Higher Education Thesis Center, Pubmed, EBSCO Host, and Web of Science. The inclusion criteria were as follows: (a) The study must be conducted in Turkey (b) The study sample must include nurses, (c) The study data should be eligible for quantitative analysis (d) The study should deal with professional status, (e) The study must have sufficient data to analyze the effect size and (f) study data must focus on at least one dimension of job satisfaction. 9 studies for overall satisfaction, 7 studies for both internal and external satisfaction were identified to be appropriate for inclusion criteria. The studies included in the meta analysis were conducted between 2006-2015. Data were analyzed with CMA statistical software. The study bias was analyzed with Orwin's Fail-Safe N and Tau-square coefficient.

The study sample for overall satisfaction was composed of 2314 nurses, which included 326 nurse managers and 1988 clinical nurses. Regarding the assessment of both internal and external satisfaction, for each dimension, there were 1629 nurses, 246 nurse managers and 1383 clinical nurses, in total in the samples of 6 studies. The results of Orwin's Fail-Safe N analysis showed that the minimum number of publications for a meta-analysis was 165 for overall satisfaction, 78 for internal satisfaction, and 68 for external satisfaction. Tau coefficient was found as -0,333 (p=0,210) for overall satisfaction, -0,428 (p=0,176) for internal satisfaction and -0,047 (p=0,88) for external

satisfaction. Moreover, Q value was noted to be 14,552, 8,013, and 1,680, respectively, in the heterogeneity test. These findings were compared with chi-square test results with a significance level of 95% and it was reported that the study results on overall, internal and external satisfaction were homogeneous. Consequently, the mean effect sizes were assessed with fixed effects model. The Mean Effect Sizes was 0.55 (95% CL[0.43-0.67]) for overall satisfaction, 0.53 (95% CL[0.39-0.66]) for internal satisfaction, and 0.47 (95% CL[0.33-0.61]) for external satisfaction, which suggested that professional status had medium significance. It was further reported that there was a positive statistical difference in overall, internal, and external job satisfaction scores.

This study has certain limitations. Since this study merely focused on the effects of professional status on the job satisfaction of nurses in Turkey, it was confined to the studies on job satisfaction of nurses in Turkey which complied with the inclusion criteria. Therefore, the study results can't be generalized to other studies in the field. Besides, moderator variables weren't particularly discussed in the analysis of professional status.

This meta-analysis presents a systematic review of studies on job satisfaction and investigates the effects of professional status on the job satisfaction of nurses in Turkey. The study findings illustrated that the effect of professional status on job satisfaction was at moderate levels and that nursing managers had higher levels of job satisfaction in comparison with clinical nurses. It is suggested to conduct future studies on the effects of professional status on job satisfaction especially focusing on moderator variables such as educational status, the place of work, and professional experience. Finally, it is recommended to enhance the scope of the study with nurses from different countries and cultures that will certainly enable the future researchers to generalize the results.