

# Fizyoterapistlerde Çatışma Eğilimi ve İş Doyumu İlişkisinin Belirlenmesi

Tahir KESKİN<sup>1</sup> , Mesut ERGAN<sup>1</sup> , Ferdi BAŞKURT<sup>1</sup> , Zeliha BAŞKURT<sup>1</sup> 

<sup>1</sup>Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü, Isparta, Türkiye

Tahir KESKİN, Arş. Gör.  
Mesut ERGAN, Arş. Gör.  
Ferdî BAŞKURT, Prof. Dr.  
Zeliha BAŞKURT, Prof. Dr.

**İletişim:** Tahir Keskin  
Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü, Isparta, Türkiye  
**Tel:** -  
**E-Posta:** tahirkeskin2323@gmail.com

**Gönderilme Tarihi :** 31 Temmuz 2019  
**Revizyon Tarihi :** 08 Ekim 2019  
**Kabul Tarihi :** 10 Ekim 2019

## ÖZET

**Amaç:** Bu çalışma fizyoterapistlerde iş doyumunu ve çatışma eğilimi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

**Çalışma Planı:** Araştırmanın örneklemini en az 1 yıllık mesleki deneyimi olan 202 fizyoterapist oluşturmuştur. Çalışmaya katılan fizyoterapistlere araştırmacılar tarafından hazırlanan değerlendirme formu, Çatışma Eğilimi Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği uygulanmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve Çatışma Eğilimi Ölçeği puan ortalamaları sırasıyla 97,8±12,2 puan ve 165,9±28,0 puan olarak bulunmuştur. Katılımcıların cinsiyetine, gelir düzeyine, çalıştığı kuruma, çalıştığı işten duyduğu memnuniyet derecesine göre İş Doyumu Ölçeği ve Çatışma Eğilimi Ölçeği puanları farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). 5 yıldan daha az mesleki deneyime sahip olan ve 30 yaşın altında olan fizyoterapistlerin Çatışma Eğilimi Ölçeği puanlarının, daha deneyimli olan meslektaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). İş doyumunu ile çatışma eğilimi arasında orta seviyede negatif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır ( $r=-0,517$ ).

**Sonuç:** Fizyoterapistler mesleki deneyim kazandıkça çatışma eğilimleri, dolayısıyla kişiler arası iletişimde karşılaştıkları problemler azalmaktadır. Ayrıca fizyoterapistlerde çatışma eğilimi azaldıkça iş doyumunu artmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Fizyoterapist, Çatışma Eğilimi, İş Doyumu, Mesleki Tecrübe

## Determination of the Relationship Between the Tendency of Conflict and Job Satisfaction in Physiotherapists

### ABSTRACT

**Objective:** This study was conducted to determine the relationship between job satisfaction and conflict tendency in physiotherapists.

**Study Design:** The sample of the study consists of 202 physiotherapists with at least 1 year of professional experience. Conflict Tendency Scale, Job Satisfaction Scale and the evaluation form prepared by the researchers were applied to the physiotherapists who participated in the study.

**Results:** The mean scores of the Job Satisfaction Scale and Conflict Tendency Scale of the participants were 97.8±12.2 and 165.9±28.0 points, respectively. Job Satisfaction Scale and Conflict Tendency Scale scores do not differ according to the gender, income level, institution and degree of satisfaction with the job ( $p>0.05$ ). Physiotherapists with less than 5 years of professional experience and under the age of 30 had significantly higher Conflict Tendency Scale scores than their more experienced colleagues ( $p<0.05$ ). A moderate negative correlation was detected between job satisfaction and conflict tendency ( $r=-0.517$ ).

**Conclusion:** Conflict tendencies and interpersonal communication skills and interpersonal communication problems decrease as physiotherapists gain professional experience. Job satisfaction increases with the decrease of conflict tendency in physiotherapists.

**Keywords:** Physiotherapist, Conflict Tendency, Job Satisfaction, Professional Experience

Çalışma hayatı insan yaşamının büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Bireyler günlük hayatlarının hatta ömrünün büyük bir kısmını çalışarak geçirdiği için yaptıkları işten duydukları memnuniyet ve mutluluk hissi büyük önem taşımaktadır. İş doymu, kişilerin işleri nedeniyle kendilerine düşen görevleri yerine getirirken, yaptıkları hizmetten duyduğu mutluluğu ve işinden aldıkları hazzı ifade eder. Başka bir deyişle, yaptıkları işten duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuz durumunu ifade eder (1). İş görenin işinden aldığı haz duygusu ne kadar yüksekse, işinden aldığı doyum da o oranda yükselir. İş doymu; yaş, cinsiyet, medeni durum, kişilik, mesleki statü, sosyokültürel çevre gibi kişisel etmenlerden; çalışma ortam ve koşulları, toplam çalışma süresi, yönetici ve ekip arkadaşları ile ilişkiler gibi çevresel ya da örgütsel özelliklerden etkilenir. İş doymunun yeterli olmaması duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, stres, işe devamsızlık gibi problemlere yol açmakta ve kişisel başarıyı düşürmektedir (1-3).

İnsan, yaşamın her döneminde çevresindeki bireylerle farklı şekillerde iletişim kurmaktadır. Kimi zaman olumlu ve yapıcı olan bu iletişim, kimi zaman da çatışma ve problemleri içerebilir. Literatürde birçok tanımı bulunan çatışma terimi genel olarak; farklı değer yargıları ve inanışları olan ve birbirleriyle etkileşimde bulunan kişi veya grupların kıt kaynakların kullanımında öncelikli olma isteği sonucu gelişen, dinamik bir süreci ifade eder. Yaşamın doğal bir parçası olan çatışma, birbiriyle çelişen gereksinimler, dürtüler ve isteklerden kaynaklanır. İnsanların gereksinim, dürtü ve istekleri birbiri ile uyuşmadığı zaman çatışma yaşanır (4). Kişinin kendisiyle olan çatışmaları içsel çelişkileri içerirken, kişiler arası çatışmalar karşılıklı uyuşmazlıkları, gruplar arası çatışmalar ise grup içindeki veya iki grup arasındaki uyuşmazlıkları içermektedir. Kaynakların sınırlı olması, değer yargılarındaki farklılıklar, temel psikolojik gereksinimler gibi çeşitli faktörler çatışmanın sebepleri arasında yer almaktadır (4-6).

Fizyoterapistler kronik hastalıklarla mücadele eden, psikolojik problemleri olan kişilere hizmet veren sağlık profesyonelleridir. Sağlık hizmeti sunarken düzensiz ve ağır iş koşulları, görev-yetki ve sorumlulukların yeterince belirlenmemiş olması, yorgunluk gibi mesleki problemlerle karşılaştıklarından dolayı iş doyumsuzluğu ve çatışma riski yüksek çalışanlar grubunda yer almaktadır (7). Bu nedenle çalışmamız fizyoterapistlerde iş doymu ve kişiler arası çatışma eğilimi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

## GEREÇ ve YÖNTEM

Fizyoterapistlerde iş doymu ve çatışma eğilimi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapmış olduğumuz çalışmamız, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü 4. sınıf öğrencilerinin Araştırma Metodolojisi dersi kapsamında sorumlu öğretim üyesi rehberliğinde planlanmıştır. Çalışmanın verileri Mart 2016- Haziran 2016 tarihleri arasında ülkemizin farklı bölgelerinde aktif olarak çalışan 202 (119 kadın, 83 erkek) fizyoterapistin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Fizyoterapist olarak aktif çalışma hayatını sürdürmek, çalışmaya katılmaya gönüllü olmak ve en az bir yıllık mesleki tecrübeye sahip olmak dâhil edilme kriterlerini oluştururken; çalışmanın amaç ve prosedürleri açıklandıktan sonra çalışmaya katılmak için gönüllü olmayan fizyoterapistler çalışmanın dışında tutulmuştur. Çalışma öncesi fizyoterapistlerin onamları alınmış ve çalışma helsinki deklarasyonuna uygun olarak yürütülmüştür.

**Veri toplama araçları:** Araştırmanın verileri, literatür taraması yapılarak araştırmacılar tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu", "İş Doymu Ölçeği" ve "Çatışma Eğilimi Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Bu bölümde fizyoterapistlerin yaş, cinsiyet, medeni durum gibi sosyodemografik özellikleri ve çalışılan kurum, günlük çalışma saati, mesleki memnuniyet durumu, mesleki deneyim gibi meslekleriyle ilgili değişkenler sorgulanmıştır.

**Çatışma Eğilimi Ölçeği (ÇEÖ):** Dökmen tarafından kişiler arası iletişimde karşılaşılan problemlerin ve kişiler arası iletişim becerilerinin değerlendirilmesi amacıyla geliştirilen beşli likert tip bir ölçektir. ÇEÖ, 10 alt bölümden oluşmaktadır. Bunlar; aktif çatışma, pasif çatışma, varoluş çatışması, tümünden reddetme çatışması, önyargılı çatışma, yoğunluk çatışması, aktif önyargılı çatışma, pasif-tümünden reddetme çatışması, insancıl yaklaşım ve kişisel özelliklerdir. Ölçek 31'i pozitif, 22'si negatif olmak üzere toplam 53 maddeden oluşmaktadır. Pozitif maddeler, bir çatışma durumunu veya çatışma eğilimini; negatif maddeler ise çatışma sayılmayan eğilimleri ve davranışları belirtir. Her bir alt boyutla ilgili puanın artması o çatışma türünün de arttığını göstermektedir (8,9).

**İş Doymu Ölçeği (İDÖ):** Çalışanların işlerinden aldıkları doymu değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş 32 maddeden oluşan, 5'li Likert tip bir ölçek olup, puan aralığı 1-160 arasındadır. Ölçek; "Ücret", "Bireysel Faktörler", "Fiziksel Koşullar", "İşletme Politikaları", "Kontrol/

Bağımsızlık” ve “Kişiler arası Faktörler” olmak üzere altı bölümden oluşur. Her bir alt boyutta puanların yüksekliği memnuniyet ve tatminin arttığını göstermektedir (10).

**İstatistiksel Analiz:** İstatistiksel analizler IBM SPSS Statistics versiyon 20.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Fizyoterapistlerin ÇEÖ, İDÖ puan ortalamalarını belirlemek için tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Verilerin normallik testi Kolmogorov Smirnov testi ile değerlendirilmiş ve normal dağılım koşullarına uygun olduğu gözlenmiştir. Cinsiyet, işten duyulan memnuniyet, gelir düzeyi ve mesleki deneyime göre ÇEÖ ve İDÖ puanları analizi için t testi; ÇEÖ ve İDÖ ilişkisini belirlemek için de Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

## BULGULAR

Çalışmaya katılan fizyoterapistlerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri Tablo 1’de verilmiştir. Katılımcıların 81 (%40,6)’inin erkek, 121 (%59,4)’inin kadın olduğu, yaş ortalamalarının ise 32,6±8,5 yıl olduğu belirlenmiştir. 120 (%58,9) katılımcının evli olduğu; 28 (%13,5) ’inin yüksek lisans, 8 (%3,9)’inin doktora yapmış olduğu tespit edilmiştir. 110 (%55,1) katılımcı gelir durumunun “iyi” olduğunu belirtmiş, 132 (%64,3) katılımcı 5 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğunu bildirmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Fizyoterapistlerin Sosyodemografik ve Mesleki Özellikleri

		n (sayı)	Yüzde (%)
CİNSİYET	Erkek	81	40,6
	Kadın	121	59,4
MEDENİ DURUM	Evli	120	58,9
	Bekar	78	39,1
	Dul	4	1,9
EĞİTİM DURUMU	Lisans	166	82,1
	Yüksek Lisans	28	13,5
	Doktora	8	3,9
GELİR DURUMU	İyi	110	55,1
	Kötü	92	44,4
MESLEKİ DENEYİM	5 yıl altı	70	34,8
	5 yıl üzeri	132	64,3

Tablo 2: Fizyoterapistlerin demografik ve mesleki değişkenlerine göre ÇEÖ ve İDÖ puanları değişimi

	ÇEÖ Puanı	t	p	İDÖ Puanı	t	p
<b>CİNSİYET</b>						
Erkek	162,9±27,7	-1,23	0,217	98,2±12,2	0,42	0,669
Kadın	167,8±28,2			97,5±12,4		
Toplam	165,9±28,0			97,8±12,2		
<b>GELİR DÜZEYİ</b>						
İyi	168,0±28,5	-1,21	0,828	97,9±11,5	-0,21	0,227
Kötü	163,2±27,5			97,5±13		
Toplam	165,9±28,0			97,8±12,2		
<b>İŞTEN DUYULAN MEMNUNİYET</b>						
Memnun	166,3±27,8	0,84	0,400	97,8±12,2	0,34	0,734
Memnun Değil	159,5±31,7			96,6±11,8		
Toplam	165,9±28,0			97,8±12,2		
<b>Mesleki Tecrübe</b>						
<5 yıl	174,7±28,7	3,32	0,001	96,9±11,7	-0,73	0,461
>5 yıl	161,3±26,7			98,2±12,5		
Toplam	165,9±28,0			97,8±12,2		
<b>YAŞ GRUBU</b>						
<30	173,7±26,2	3,44	0,001	98,4	-0,88	,379
>30	160,3±28,8			96,9		
p: Bağımsız gruplarda t testi ( p<0,05 düzeyinde anlamlıdır)						

Katılımcıların İDÖ puan ortalaması  $97,8 \pm 12,2$  puan, ÇEÖ puan ortalaması  $165,9 \pm 28,0$  puan olarak bulunmuştur. Cinsiyet ve bazı mesleki değişkenlere göre ÇEÖ ve İDÖ puanları analiz edildiğinde kadınların ÇEÖ puanlarının; erkeklerin ise İDÖ puanlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Gelir düzeyi iyi olarak nitelenen grubun ÇEÖ puanlarının daha yüksek olduğu, İDÖ puanlarının gelir durumuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. İşinden memnun olan fizyoterapistlerin memnun olmayanlara göre İDÖ puanlarının daha yüksek olduğu, ÇEÖ puanlarının ise düşük olduğu; fakat bütün bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ). 5 yıldan daha fazla mesleki deneyime sahip olan ve 30 yaş ve üzerinde olan fizyoterapistlerin ÇEÖ puanlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu ( $p < 0,05$ ), İDÖ puanlarının ise mesleki deneyim ve yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği ( $p > 0,05$ ) tespit edilmiştir (Tablo 2).

İş doymu ile çatışma eğilimi arasında orta seviyede negatif yönlü bir ilişki olduğu ( $r = -0,517$ ) saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3: Fizyoterapistlerde çatışma eğilimi ve iş doymu ilişkisi			
		ÇEÖ Puanı	İDÖ Puanı
İDÖ Puanı	r	-,517*	1
	p	,000	
ÇEÖ Puanı	r	1	-,517*
	p		,000

r: pearson korelasyon analizi, \* $p < ,001$  düzeyinde anlamlıdır

## TARTIŞMA

Sağlık profesyonelleri meslek hayatları boyunca gerek çalışma arkadaşlarıyla, gerekse hasta ve hasta yakınlarıyla iletişim kurmak zorundadırlar. Hasta ve hasta yakınlarının hastalık süresince duygusal ve psikolojik problemler yaşama ihtimali yüksek olduğundan, bu iletişim kimi zaman içerisinde çatışmaları da barındırabilir. Çalışanların mesleğinde deneyim kazandıkça bu gibi iletişim problemlerini daha aza indirgemesi beklenir. Nitekim çalışmamızın sonuçları da bu varsayımı desteklemektedir. Çalışmamızda fizyoterapistlerin mesleki deneyim kazandıkça çatışma eğilimi; dolayısıyla kişiler arası iletişim becerileri ve kişiler arası iletişimde karşılaştıkları problemlerin azaldığı tespit edilmiştir. Yaşamın doğal bir parçası olan ve birbiriyle çelişen gereksinimler, dürtüler ve isteklerden kaynaklanan çatışma; genellikle insanlar arasında bir iletişim problemi olduğunu gösterir (9). İletişim problemleri de kişinin işinden duyduğu hazzı ifade eden iş doymunu etkileyecektir. Çalışmamızda iş doymu ile çatışma eğilimi

arasında orta seviyede negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Fizyoterapistlerin çatışma eğilimi arttıkça iş doymu azalmaktadır.

Sağlık alanında iş doymuna yönelik çalışmalar genellikle hemşire ve ebeler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu çalışmalarda hemşire ve ebelerin iş doymu genellikle orta düzeyde bulunmuştur (10-13). Bizim çalışmamızda da hemşire ve ebelerle benzer bir şekilde fizyoterapistlerin iş doymularının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ebe ve hemşirelerde iş doymunun düşük olmasının sebepleri arasında ağır çalışma koşulları ve tuttukları nöbetler gösterilebilir. Fizyoterapistlerin iş doymunun düşük olmasının sebepleri arasında ise; düşük ücret, ağır çalışma koşulları ve mesleki statü sayılabilir.

Erbil ve ark. hemşire ve ebelerde işten duyulan memnuniyetin %43 oranlarında olduğunu ve işle ilgili bazı özelliklerin iş doymunu etkilediğini belirtmişlerdir (6). Yıldırım ve arkadaşlarının çalışmasında da benzer bulgulara rastlanmıştır (3). Bizim çalışmamızda ise iş doymunun gelir durumu, işten duyulan memnuniyet, mesleki tecrübe gibi değişkenlerden etkilendiği fakat bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Cinsiyete göre iş doymunun erkeklerde yüksek olması beklenmektedir. Bu beklentinin kadınların doğum yapması ile birlikte anne rolünü üstlenip işine ara vermesi ve bu anlamda çatışma yaşaması ile ilgili olduğu söylenebilir. Nitekim kadın çalışanların yoğunlukta olduğu ebe ve hemşirelerde iş doymunun diğer meslek gruplarına göre düşük olması bu varsayımı açıklar niteliktedir (14). Literatür incelendiğinde sağlık çalışanlarında cinsiyete göre iş doymu puanları ile ilgili farklı sonuçlara ulaşıldığı gözlenmiştir. Çalışmaların birçoğunda erkeklerin iş doymu puanlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu (1-3,14), bazı çalışmalarda kadınların iş doymunun erkeklerden yüksek olduğu (15,16), bazı çalışmalarda ise cinsiyete göre iş doymu puanlarının değişmediği tespit edilmiştir (17). Bizim çalışmamızda erkeklerin iş doymu puanları kadınlara göre yüksek bulunmuştur ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Çalışmalar arasındaki bu farklılığın çalışmaların farklı meslek gruplarında yapılmış olmasından ve kullanılan ölçüklerin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yaş gruplarına göre iş doymunun değişimi ile ilgili literatürde farklı çalışmalara rastlanmıştır. Yıldırım ve Erbil'in çalışmasında iş doymunun yaş gruplarına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir (3,6). Aydın ve Piyal'in

çalışmasında ise yüksek yaş gruplarında iş doyumu anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (8,14). Bizim çalışmamızda ise 30 yaş ve üzerinde olan fizyoterapistlerin çatışma eğiliminin anlamlı düzeyde düşük olduğu, iş doyumunun ise yaşa göre anlamlı düzeyde değişmediği belirlenmiştir. Genç fizyoterapistlerin iş doyumunun düşük, çatışma eğiliminin yüksek olmasının meslekten beklentilerinin nispeten fazla olmasından ve çalışma hayatına uyum sağlama da güçlük yaşamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışma yılı ile iş doyumunu ilişkisi incelendiğinde iş doyumunun mesleki tecrübe ile doğru orantılı olarak arttığını gösteren çalışmalar olduğu gibi (2,11,18); çalışma yılının iş doyumunu etkilemediğini gösteren çalışmalar da mevcuttur (8,19). Bizim çalışmamızda mesleki tecrübenin iş doyumunu anlamlı düzeyde etkilemediği, 5 yıldan fazla mesleki tecrübesi olan fizyoterapistlerin ise çatışma eğilimi puanlarının anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir. Mesleki tecrübenin kişilerarası iletişimi geliştirdiği, daha deneyimli fizyoterapistlerin çatışma eğilimi puanlarının bu nedenle düşük olduğu söylenebilir.

Çalışma hayatı boyunca insanlarla iletişim kurmak zorunda olan sağlık çalışanlarının çevresiyle iletişimi bazen olumlu ve yapıcı olup bazen de çatışma ve problemleri barındırabilir. Çevresi ile iletişimi iyi olan ve çatışma yaşamayan bireylerin de mesleğini icra ederken aldığı haz duygusunun bir o kadar yüksek olması beklenir. Aynı şekilde kişinin işinden aldığı haz duygusu yüksekse insanlarla çatışma yaşama olasılığı azalacaktır. Nitekim Aydın'ın çalışmasında iş doyumunu ile çatışma eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur (8). Bizim çalışmamızda da benzer bir şekilde fizyoterapistlerde iş doyumunu arttıkça çatışma eğiliminin azaldığı tespit edilmiştir.

Çalışmamızın sonuçlarına göre; Fizyoterapistler mesleki deneyim kazandıkça çatışma eğilimi; dolayısıyla kişiler arası iletişim becerileri ve kişiler arası iletişimde karşılaştıkları problemler azalmaktadır. Fizyoterapistlerin çatışma eğilimi azaldıkça iş doyumunu artmaktadır. Bu nedenle fizyoterapistlerin iş doyumunun azalmasına neden olabilecek mesleki statü, düşük ücret, ağır çalışma koşulları gibi olumsuz etmenlerin düzeltilmesi fizyoterapistlerin çatışma eğiliminin azalmasına katkıda bulunacak ve iletişim problemleri yaşamamasını sağlayacaktır.

## KAYNAKLAR

1.Nal M, Nal B. Sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi bir kamu hastanesi örneği. ODTÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi 2018; 8(1): 131-140. [Crossref](#)

- 2.Tözün M, Çulhacı A, Ünsal A. Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu. TAF Prev Med Bull 2008; 7(5):377-384. [Crossref](#)
- 3.Yıldırım Z, Yolcu N, Yiğit Y, Dönmez M, Topçu B. Tekirdağ ili kamu hastanelerindeki sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. IAAOJ Scientific Science 2015; 3(1): 8-18.
- 4.Önder, E. Lisans Öğrencilerinin Yaşadıkları Çatışmalar ve Çatışma Yönetim Stilleri. 2008; Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- 5.Bircan S. Bacanlı F. Ergenlerin duygusal zekâlarının çatışma eğilimlerine ve suç davranışlarına etkisi. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi 2005; 22: 61-82. [Crossref](#)
- 6.Erbil N, Bostan Ö. Ebe ve hemşirelerde iş doyumunu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. Atatürk Üniv. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2004; 7(3): 56-66. [Crossref](#)
- 7.Wilski M, Chmielewski B, Tomczak M. Work locus of control and burnout in Polish physiotherapists: The mediating effect of coping styles. International journal of occupational medicine and environmental health. 2015; 28(5): 875. [Crossref](#)
- 8.Aydın R, Kutlu Y. Hemşirelerde iş doyumunu ve kişilerarası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme. C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 2002; 5(2): 37- 45. [Crossref](#)
- 9.Şahin N, Durak Batıgün A. Bir özel hastahane sağlık personelinde iş doyumunu ve stres. Türk Psikoloji Dergisi 1997; 12(39): 57-73. [Crossref](#)
10. Dede M, Çınar S. Dâhiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi 2004; 1(1): 3-14.
11. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. DEUHYO ED 2011; 4(1): 12-18. [Crossref](#)
12. Ağapınar S, Güler ŞH. Ağrı İlinde Çalışan Ebelerin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumları ve Empatik Eğilimleri Üzerine Etkisi. TAF Prev Med Bull 2014; 13(2): 141-150.
13. Taşdemir G, Karaslan A. Hemşirelerin empatik eğilim ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi 1999; 15(1): 1-12. [Crossref](#)
14. Piyal B, Çelen Ü, Şahin N, Piyal B. Ankara üniversitesi tıp fakültesi hastanesinde çalışanların iş doyumunu. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası 2000; 53(4): 241-250. [Crossref](#)
15. Khalid K, Salim H, Loke S, Khalid, K. Demographic profiling on job satisfaction in Malaysian utility sector. International Journal of Academic Research 2011; 3(4), 192-198.
16. Clark AE. Why are women so happy at work? Labour Economics 1997; 4: 341-372. [Crossref](#)
17. Nur D. Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyumunu ve stres ilişkisi. Klinik Psikiyatri 2011; 14(4); 230-240. [Crossref](#)
18. Çelen Ü, Piyal B, Karaödü G, Demir M. Ankara onkoloji hastanesinde çalışanlarda iş doyumunu. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2004; 7(2): 295-318. [Crossref](#)
19. Gölbaşı Z, Kelleci M, Doğan S. Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. International Journal Of Nursing Studies 2008; 45: 1800- 1806. [Crossref](#)