







# X ve Y Kuşağındaki Cerrahi Hemşirelerinin İş Doymu ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi

## Determination of Job Satisfaction and Affecting Factors of Surgical Nurses in Generation X and Y

 Aylin DURMAZ EDEER<sup>a</sup>,  
 Gamze YILMAZ<sup>b</sup>,  
 Pınar KİRÇE<sup>c</sup>,  
 Durdu OK<sup>c</sup>,  
 Gamze OĞUR<sup>d</sup>,  
 Sinem TOSUN<sup>e</sup>

<sup>a</sup>Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği ABD, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir, TÜRKİYE

<sup>b</sup>Gaziosmanpaşa Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul, TÜRKİYE

<sup>c</sup>Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi, İzmir, TÜRKİYE

<sup>d</sup>Çorlu İlçe Devlet Hastanesi, Tekirdağ, TÜRKİYE

<sup>e</sup>Ege Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Okulları, İzmir, TÜRKİYE

Received: 24 Oct 2018

Received in revised form: 15 Jan 2019

Accepted: 31 Jan 2019

Available online: 05 Feb 2019

Correspondence:

Aylin Durmaz EDEER

Dokuz Eylül Üniversitesi

Hemşirelik Fakültesi,

Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği ABD, İzmir,

TÜRKİYE/TURKEY

aylin\_durmaz@yahoo.com

Bu çalışma, 16. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi (26-28 Nisan 2017, İstanbul)'nde sözel olarak sunulmuştur.

**ÖZET Amaç:** Bir üniversite hastanesinde çalışan X ve Y kuşağındaki cerrahi hemşirelerinin iş doymalarını ve iş doymalarını etkileyen faktörleri belirlemektir. **Gereç ve Yöntemler:** Araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel bir çalışma olup, bir üniversite hastanesinin genel cerrahi, ortopedi, göğüs, kalp damar cerrahisi, beyin cerrahisi, üroloji, kulak burun boğaz ve plastik cerrahi servislerinde çalışan 75 hemşire ile yapıldı. Araştırmada, kişisel bilgi formu ve "iş doymu ölçeği" kullanıldı. **Bulgular:** Hemşirelerin iş doymu puan ortalaması 90,58±16,56 idi. Hemşirelerin %50,8'i Y kuşağındaydı. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin iş doymu ölçeği toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadı. Kuşaklara göre, iş doymu ölçeğinin bireysel faktörler ve fiziksel koşullar alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulundu. Hemşirelerin çalıştıkları kliniklerden memnun olma durumuna göre iş doymu ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark saptandı. Hemşirelerin kuşak farkı ve çalıştığı klinikten memnun olma durumunun iş doymunu anlamlı düzeyde yordadığı belirlendi ve bu değişkenlerin toplam varyansın %35'ini açıkladığı saptandı. **Sonuç:** Cerrahi hemşirelerinin iş doymu orta düzeyde bulunmuştur. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin iş doymu düzeyleri benzerdir. Kuşak farkının iş doymunu etkilemediği düşünülmektedir. Çalışma ortamından memnun olmayan hemşirelerin iş doymu düşük saptanmıştır. İş doymunu etkileyen faktörlere yönelik niteliksel araştırmalar yapılması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik; iş tatmini; kuşak farkı

**ABSTRACT Objective:** To determine the job satisfaction of surgical nurses in X and Y generation working in a university hospital and the factors that affect job satisfaction. **Material and Methods:** The research was a descriptive and cross-sectional study. It was performed with 75 nurses working in general, orthopedics, chest and cardiovascular, neurosurgery, urology, otorhinolaryngology and plastic surgery services of a university hospital. Personal information form and "job satisfaction scale" were used in the research. **Results:** 50.8% of the nurses are in the Y generation. The job satisfaction score of the nurses is 90.58±16.56. There was no statistically significant difference between job satisfaction scale scores of nurses in the X and Y generation. A significant difference was found between the individual factors and the physical conditions subscales of the Job Satisfaction Scale of nurses in the X and Y generation. A significant difference was found between the scores of job satisfaction scale according to the satisfaction of the clinics where nurses work. It was determined that the nurses' generation difference and satisfaction with the clinic they work at significantly predicted job satisfaction, and these variables explained 35% of the total variance. **Conclusion:** Job satisfaction of surgical nurses was found moderate. Job satisfaction levels of nurses in the X and Y levels are similar. It is thought that generational difference does not affect job satisfaction. The job satisfaction of nurses who are not satisfied with the working environment is low. It is recommended to conduct qualitative research on job satisfaction.

**Keywords:** Nursing; job satisfaction; generation gap

**H**emşireler; ağır iş koşulları, olumsuz fiziki şartlar, hasta sayısının fazla olması, bu durumların yarattığı yorgunluk, uykusuzluk gibi sorunlar, görev, yetki ve sorumlulukların yeterince net olmaması gibi nedenlerle iş ortamında stres yaşamaktadırlar.<sup>1</sup> Hemşirelerin yaşadıkları bu stres özellikle cerrahi kliniklerde daha fazla olabilmektedir. Cerrahi klinikler; hastaların gereksinimlerini karşılama konusunda hemşireye bağımlı

oldukları, hemşirelerin yaşamı tehdit eden durumlar ile karşılaştıkları ve hızlı karar vermeleri gereken stresli ortamlardır.<sup>2</sup> Cerrahi kliniklerde, cerrahi sonrasında hastaların bakımı, vücut bütünlüğünün bozulması ve oluşabilecek komplikasyonları önlemeye yönelik girişimler nedeni ile daha kapsamlı ve diğer hasta gruplarına oranla daha zaman alıcı olmaktadır. Bu durumlar cerrahi kliniklerinde çalışan hemşireler için stres oluşturmaktadır. Cerrahi hemşireleri ile yapılan bir çalışmada, hemşirelerin sosyal, iş ve fiziksel çevreden kaynaklanan stresten etkilendikleri bulunmuştur.<sup>3</sup> Ayrıca, başka bir çalışmada, cerrahi hemşirelerinin hasta bakımında iletişim sorunları, zaman yetersizliği ve hemşire sayısındaki yetersizlik nedeni ile güçlük yaşadıkları bildirilmiştir.<sup>4</sup> Bu kliniklerde çalışan hemşirelerin yaşadıkları stres ve güçlükler nedeni ile iş doyumlarının olumsuz etkileneceği düşünülmektedir. Cerrahi hemşirelerinin iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalarda, iş doyumlarının farklı düzeylerde olduğu bulunmuştur.<sup>5-7</sup> Hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili birçok çalışma bulunmasına rağmen cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili sınırlı çalışmaya ulaşılmıştır.<sup>5,6,8-11</sup>

İş doyumunu birçok faktörden etkilenebilmektedir. Bu faktörlerden biri hemşirelerin içinde bulunduğu kuşak olabilmektedir. Türkiye’de, kliniklerde çoğunlukla aktif olarak çalışan farklı iki kuşak bulunduğu düşünülmektedir. Bunlar; 1961-1981 yılları arasında doğan X ve 1982-1999 yılları arasında doğan Y kuşağındaki hemşirelerdir.<sup>12,13</sup> Her yeni gelen kuşakla birlikte kişilerin yaşam tarzları ve hayata bakış açıları da değişmektedir. Değişen ihtiyaçlar ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda gelişen bireysel nitelikler, kuşaklar arasında farklılıklara yol açabilmektedir.<sup>12</sup> X kuşağında yer alan kişilerin; kanaatkâr, iş yaşamında sadık ve idealist, aynı işte uzun yıllar çalışmış oldukları, iş motivasyonlarının yüksek ve iş odaklı oldukları, iş ve özel yaşama saygı gösterdikleri gibi özelliklere sahip oldukları düşünülmektedir.<sup>12,14-17</sup> Y kuşağındaki kişilerin; yeni şeyler deneme, hayallerinin peşinde koşma, sorgulama, esnek çalışma saatleri ve sevindiklerine zaman ayırma gibi unsurlara sahip olduğu, birçok işi aynı anda yürütmek, her şeyi

anlamaya çalışmak, karar sürecinde aktif rol almak suretiyle iş doyumunu yaşamak gibi özelliklerinin olduğu düşünülmektedir.<sup>12,14-16</sup> Hemşirelerin kuşak farklılıklarına göre yapılan çalışmalarda, X kuşağındaki hemşirelerin mesleği sevmeye durumlarının ve mesleki bağlılıklarının yüksek olduğu saptanmış iken, Y kuşağındaki hemşirelerin ise meslekten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu bulunmuştur.<sup>18-20</sup> Hemşirelerin kuşak farklılıklarının incelendiği başka bir çalışmada, Y kuşağındaki hemşirelerin hastane yönetimi ile ilgili işlerdeki yeteneğinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.<sup>21</sup> Farklı kuşaklarda yer alan hemşireler arasındaki bu farklılıklar, bazı işlerin/görevlerin yapılmasında zorluklar veya kolaylıklar oluşturabilmektedir. Bu farklılıklar hemşirelerin iş doyumunu da etkileyebilmektedir. Literatür incelemesinde, kuşak farklılıklarına göre cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili sınırlı çalışmaya ulaşılmıştır.

Bu çalışmada, bir üniversite hastanesinde çalışan X ve Y kuşağındaki cerrahi klinik hemşirelerinin iş doyumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

## GEREÇ VE YÖNTEMLER

### ARAŞTIRMANIN TİPİ

Araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel bir çalışmadır.

### ARAŞTIRMANIN YERİ

Araştırma, Ege Bölgesi’ndeki İzmir ilinde, bir üniversite hastanesinin cerrahi kliniklerinde yapıldı.

### ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini; bir üniversite hastanesinin genel cerrahi, ortopedi, göğüs, kalp damar cerrahisi, beyin cerrahisi, üroloji, kulak burun boğaz ve plastik cerrahi servislerinde çalışan hemşireler oluşturdu. Ameliyathane, anestezi ve kalp damar cerrahisi yoğun bakım birimlerinde hastaların genellikle entübe olması, hemodinamik monitörizasyon, mekanik ventilasyon gibi destek sağlayan özel tıbbi cihazlarda bakımının sağlanması gibi faktörler nedeni ile bu kliniklerin yoğunluğu diğer cerrahi kliniklerden farklıdır. Bu nedenle bu kliniklerdeki hemşireler çalışmaya alınmadı.

Araştırmanın evrenini toplam 91 hemşire oluşturdu. Araştırmanın evreninin tamamına ulaşılması planlandı. Araştırmanın örneklemini, cerrahi kliniklerde en az altı aydır çalışan, araştırmaya katılmayı isteyen 75 hemşire oluşturdu. Araştırma verileri Mart-Mayıs 2017 tarihleri arasında toplandı.

Araştırmalara göre, kuşakların sınıflandırılması kültürden kültüre değişiklik göstermektedir.<sup>12,13,15,17</sup> Ayrıca, kuşaklarla ilgili tarih aralıklarının da aynı olmadığı görülmektedir. Araştırmada; 1961-1981 yılları arasında doğanlar X kuşağı, 1982-1999 yılları arasında doğanlar Y kuşağı olarak tanımlandı.<sup>12,13</sup>

### VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada, araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ve "iş doyumunu ölçeceği" kullanıldı. Veri toplama araçları, hemşirelerin kendileri tarafından dolduruldu.

#### Kişisel Bilgi Formu

Hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini (doğum yılı, eğitim düzeyi, medeni durumu, çalıştığı birimden memnun olma, çalıştığı birimde sorun yaşama gibi) tanımlayan ve 11 sorudan oluşan bir formdur.

#### İş Doyumu Ölçeği

"İş doyumunu ölçeceği", Şahin ve Durak Batıgün tarafından 1997 yılında işten alınan doyumunu ölçmek amacıyla hazırlanmış olan ve 32 maddeden oluşan bir ölçektir.<sup>22</sup> Ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği 2006 yılında yayımlanmıştır.<sup>23</sup> İş doyum ölççeğinde, iş yaşamına ilişkin olarak verilen 32 maddenin bireyi ne kadar tatmin ettiği (doyum verdiği) sorulmakta ve %0-100 arasında değişen bir ölçek üzerinde değerlendirme yapmaları istenmektedir.<sup>23</sup> Ölçeğin altı alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar, işletme politikaları (15 madde), bireysel faktörler (5 madde), fiziksel koşullar (4 madde), kontrol/otonomi (3 madde), ücret (2 madde) ve kişiler arası ilişkiler (3 madde) dir.<sup>22,23</sup> Alt boyutlar toplam varyansın %63,1'ini açıklamıştır. Ölçeğin cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ,94, yarıya bölme güvenilirlik katsayısı ,94 olarak bulunmuştur. Madde korelasyon katsayıları ,28-,79 arasında belirtilmiştir-

tir. Bu ölçek beşli likert tipinde bir ölçektir ve puanlama %0=1, %25=2, %50=3, %75=4 ve %100=5 biçiminde yapılmaktadır. İş doyum ölççeğinden alınacak en düşük puan 32, en yüksek puan 160'tır. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir.<sup>23</sup> Alt boyutlardan alınan puanlar ilgili alt boyuta yönelik tatmin olma düzeyini göstermektedir. Çalışmamızda, iş doyum ölççeğinin cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ,92 olarak saptanmıştır.

### VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Verilerin değerlendirilmesinde sayı, yüzde ve ortalama kullanıldı. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamaları arasında bağımsız gruplarda iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi, sosyodemografik değişkenlere göre iş doyum puanları arasında normal dağılmayan bağımsız gruplarda Kruskal-Wallis testi ve X ve Y kuşağındaki hemşirelerin çalıştıkları klinikten memnun olma durumları ve çalıştıkları klinikte sorun yaşama durumları arasında çok gözlü ki-kare analizi yapıldı. Hemşirelerin sosyodemografik değişkenlerinin iş doyumunu yordamasında linear regresyon analizi yapıldı. Anlamlılık düzeyi ,05 alındı.

### ARAŞTIRMA ETİĞİ

Araştırma için Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Başhekimliğinden kurum izni ve Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan etik onam (protokol numarası: 3112-GOA, karar numarası: 2017/02-05) alındı. Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelere araştırma hakkında bilgi verildi. Hemşirelerin sözlü ve yazılı onamları alındı.

### BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin tamamı kadınlık, %80,0'i lisans mezunu, %70,7'si evli ve %62,7'sinin çocuğu vardı. Hemşirelerin %64'ünün gelirlerinin giderlerine denk olduğu, %54,7'sinin sosyal aktivitelere kısmen katıldığı, %48,0'inin çalıştığı klinikten kısmen memnun olduğu, %64,0'ının ise çalışma ortamında kısmen sorun yaşadığı saptandı. Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri **Tablo 1**'de görülmektedir. Hemşirelerin %47,5'i aşırı yük, %40,0'i

**TABLO 1:** Hemşirelerin sosyodemografik özellikleri (n=75).

Sosyodemografik özellikler	n	%
<b>Kuşak</b>		
X kuşağı	34	45,3
Y kuşağı	41	54,7
<b>Eğitim durumu</b>		
Önlisans	4	5,3
Lisans	60	80,0
Lisansüstü	11	14,7
<b>Medeni durumu</b>		
Evli	53	70,7
Bekar	22	29,3
<b>Çocuk sahibi olma durumu</b>		
Var	47	62,7
Yok	28	37,3
<b>Gelir durumu</b>		
Gelir giderden az	27	36,0
Gelir gidere denk	48	64,0
<b>Sosyal aktivitelere katılma durumu</b>		
Kısmen katılıyorum	41	54,7
Katılmıyorum	34	45,3
<b>Çalıştığı klinikten memnun olma durumu</b>		
Memnunum	28	37,3
Kısmen memnunum	36	48,0
Memnun değilim	11	14,7
<b>Çalıştığı klinikte sorun yaşama durumu</b>		
Sorun yaşamıyorum	14	18,7
Kısmen sorun yaşıyorum	48	64,0
Sorun yaşıyorum	13	17,3
Toplam	75	100

aşırı yük ve iletişimdeki yetersizlik nedeni ile, %12,5'i ise sadece iletişim nedeni ile sorun yaşadığını bildirdi. Katılımcıların ortalama 12,54±6,42 yıl çalıştığı (min: 1-max: 30 yıl) belirlendi. İş doyum puan ortalamaları 90,58±16,56 (min: 53-max: 134) olarak bulundu. Hemşirelerin iş doyum ölçeği ve ölçek alt boyutlarına göre puan ortalamaları **Tablo 2**'de görülmektedir.

Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin medeni durumlarına (U=469,000; p=,184; p>,05) ve eğitim düzeylerine (KW=0,120; p=,729; p>0,05) göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadı. Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark saptandı (U= 475,000; p=,045; p<,05).

Çocuk sahibi olan hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olduğu belirlendi.

Hemşirelerin çalıştıkları kliniklerden memnun olma (KW=18,436; p=,000; p<,05) ve çalışma ortamında sorun yaşama durumlarına (KW=6,308; p=,043; p<,05) göre, iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulundu. Çalıştıkları klinikten memnun olmayan ve sorun yaşayan hemşirelerin iş doyum puan ortalamasının daha düşük olduğu saptandı.

Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin %45,3'ünün X kuşağında, %54,7'sinin Y kuşağında olduğu belirlendi (**Tablo 1**). X kuşağındaki hemşirelerin iş doyum ölçeği toplam puanı 94,61±15,32, Y kuşağındaki hemşirelerin iş doyum ölçeği toplam puanı ise 87,24±16,98 olarak bulundu. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin iş doyum ölçeği toplam puan, işletme politikaları, kontrol/otonomi, ücret, kişiler arası ilişkiler alt boyutlarına göre puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmedi (p>0,05) (**Tablo 3**). X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel faktörler ve fiziksel koşullar alt boyutları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptandı (p=,002; p=,023; p<,05). X kuşağındaki hemşirelerin bireysel faktörler ve fiziksel koşullar alt boyut puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görüldü (**Tablo 3**). X ve Y kuşağındaki hemşirelerin çalıştıkları klinikten memnun olma (ki-kare=3,484; p=,175; p>,05) ve çalıştıkları klinikte sorun yaşama durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadı (ki-kare=2,970; p=,227; p>,05).

Araştırmamızda; hemşirelerin kuşak, eğitim durumu, medeni durum, gelir durumu, çocuk sa-

**TABLO 2:** Hemşirelerin iş doyum ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları.

İş doyum ölçeği alt boyutları	Puan ortalamaları±SS	(min-max)
İşletme politikaları	39,88±9,20	(19-66)
Bireysel faktörler	16,85±3,74	(10-25)
Fiziksel koşullar	11,10±3,02	(5-18)
Kontrol/otonomi	9,57±2,18	(5-14)
Ücret	3,86±1,11	(2-8)
Kişiler arası ilişkiler	9,30±2,15	(5-15)
Toplam ölçek	90,58±16,56	(53-134)

hibi olma durumu, çalışma yılı, sosyal aktivitelere katılma durumu, çalıştığı klinikte sorun yaşama durumu ve çalıştığı klinikten memnun olma durumu bağımsız değişkenleri ile iş doyumu arasındaki yordama durumu Tablo 4'te görülmektedir. Modelin anlamlı olduğu belirlendi. Hemşirelerin kuşak farkı ( $\beta$ : -0,43;  $p$  = ,01) ve çalıştığı klinikten memnun olma durumunun ( $\beta$ : 0,45;  $p$  = ,00) iş doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı saptandı. Hemşirelerin iş doyumu ile kuşak farkına göre anlamlı ve negatif yönlü, çalıştıkları klinikten memnun olma durumuna göre anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu değişkenlerin toplam varyansın %35'ini açıkladığı saptanmıştır.

## TARTIŞMA

Çalışmamızda, cerrahi hemşirelerinin orta düzeyde iş doyumu olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin iş doyumu ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı ölçekler kullanılmıştır. Bu nedenle puan ortalamalarının yorumları üzerinden tartışılmıştır. Bu çalışmaların bazılarında, hemşirelerin iş doyumlarının normal/orta düzeyde, cerrahi hemşirelerinin iş doyumlarının ise benzer olduğu bulunmuştur.<sup>6,8-10,20</sup> Diğer çalışmalarda ise hemşirelerin ve cerrahi hemşirelerinin iş doyumları düşük saptanmıştır.<sup>5,11</sup> Başka bir çalışmada, cerrahi hemşirelerinin dâhili birim hemşirelerine göre iş doyumlarının yüksek olduğu bildirilmiştir.<sup>7</sup> Yapılan çalışmalarda farklı so-

**TABLO 3:** X ve Y kuşağındaki cerrahi hemşirelerinin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarına göre puan ortalamaları.

İş doyumu ölçeği ve alt boyutları	X kuşağı (n=34) X±SS	Y kuşağı (n=41) X±SS	T	p
İşletme politikaları	41,11±8,47	38,85±9,75	1,061	,292
<b>Bireysel faktörler</b>	<b>18,29±3,59</b>	<b>15,65±3,47</b>	<b>3,207</b>	<b>,002*</b>
<b>Fiziksel koşullar</b>	<b>11,97±2,84</b>	<b>10,39±3,00</b>	<b>2,322</b>	<b>,023*</b>
Kontrol/otonomi	9,91±2,27	9,29±2,08	1,227	,224
Ücret	3,64±0,98	4,04±1,20	1,563	,122
Kişiler arası ilişkiler	9,67±2,25	9,00±2,01	1,373	,174
Toplam ölçek	94,61±15,32	87,24±16,98	1,956	,054

\* $p$  < ,05; T: t-testi.

**TABLO 4:** Hemşirelerin iş doyumunu etkileyen değişkenlerin yordama durumu.

Değişkenler	B	SH	Model $\beta$	t	p
Constant	75,17	16,21		4,63	,00
<b>Kuşak</b>	-14,46	5,63	<b>-0,43</b>	-2,56	,01*
Eğitim durumu	3,49	3,94	0,09	0,88	,37
Medeni durum	0,38	4,83	0,01	0,07	,93
Gelir durumu	6,10	3,64	0,17	1,67	,09
Çocuk sahibi olma durumu	-1,93	5,24	-0,05	-0,36	,71
Sosyal aktivitelere katılma durumu	-0,94	3,20	-0,03	-,29	,76
<b>Çalıştığı klinikten memnun olma durumu</b>	10,95	2,94	<b>0,45</b>	3,72	,00*
Çalıştığı klinikte sorun yaşama durumu	-4,98	3,19	-0,18	-1,56	,12
Çalışma yılı	-0,38	0,43	-0,15	-0,88	,38
R	0,597				
R <sup>2</sup>	0,356				
F	3,995				
p	0,000				
DW (1,5-2,5)	2,066				

\* $p$  < ,05;  $\beta$ : Beta; DW: Durbin-Watson.

nuçlar elde edilmiştir. Çalışmamızda, cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde saptanması, iş doyumunu etkileyen faktörlerin olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin, iş doyumunu ölçeceğinin işletme politikaları ve ücret alt boyutuna göre doyum düzeyleri düşüktür. İş doyumunu, kurum politikalarından ve ücretten etkilenmiş olabilir.

Çalışmamızda, hemşirelerin medeni ve eğitim durumlarına göre iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>,05$ ). Tilev ve Beydağ'ın yaptığı çalışmada; hemşirelerin eğitim düzeyi ve medeni durumları ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.<sup>6</sup> Medeni durum ve eğitim düzeyi hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörler değildir. Klinikte çalışan hemşirelerin maruz kaldığı stresler (hasta bakımı, ekip iletişimi vb.) benzer olduğundan, iş doyumunu düzeyleri benzer bulunmuş olabilmektedir.

Araştırmamızda; hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark saptanmıştır ( $p<,05$ ). Çocuk sahibi olan hemşirelerin iş doyumunu daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumu ile doyum ölçeği puan ortalaması arasındaki farkı inceleyen bir çalışmaya ulaşamamıştır. Çocuk sahibi olanların sorumluluk duygusunun daha fazla olduğu ve yaptığı işten doyum aldığı düşünülebilir. Ayrıca, çalışmamızda çocuk sahibi olan hemşirelerin çoğunluğunun X kuşağında olması nedeni ile iş doyumları yüksek çıkmış olabilir.

Araştırmamızda, hemşirelerin çalıştıkları kliniklerden memnun olma durumuna göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<,05$ ). Çalıştıkları klinikten memnun olmayan hemşirelerin iş doyumunu düşüktür. Tambağ ve ark.nın yaptığı çalışmada da çalıştığı birimden memnun olmayan hemşirelerin iş doyum puanlarının düşük olduğu bildirilmiştir.<sup>8</sup> Memnuniyet düzeyi düşük olan hemşirelerin yaptıkları işten zevk alması mümkün olmayacağından iş doyumunu düzeyleri düşük çıkmış olabilir.

Hemşirelerin çalışma ortamında sorun yaşama durumlarına göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları

arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p>,05$ ). Sorun yaşayan hemşirelerin iş doyum puanları düşük saptanmıştır. Tambağ ve ark.nın yaptığı çalışmada da sorun yaşadığını bildiren hemşirelerin iş doyum puanlarının daha düşük olduğu bulunmuştur.<sup>8</sup> Araştırmamızda, sorun yaşayan hemşireler, aşırı yük veya iletişim nedeni ile sorun yaşadığını bildirmiştir. Bu sorunlar, bakımın istenilen düzeyde yapılamamasına neden olabilmektedir. Bu sorunlar hemşirenin yaptığı işten doyum almasını engelleyebilmekte ve hemşirelerin iş doyumunu düşürebilmektedir.

Araştırmamızda; X kuşağındaki hemşirelerin iş doyum ölçeği toplam puan ortalaması Y kuşağındakilerden yüksek bulunmuştur, fakat istatistiksel olarak iki kuşakta yer alan hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Karasu ve ark.nın yaptığı çalışmada; X ve Y kuşağında bulunan hemşirelerin iş doyumunu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmış ve X kuşağı hemşirelerin iş doyumunu puan ortalaması yüksek bulunmuştur.<sup>20</sup> Yapılan diğer çalışmalarda ise X ve Y kuşağındaki hemşirelerin iş doyumlarının benzer olduğu bildirilmiştir.<sup>21,24-26</sup> Farklı kuşaklardaki hemşirelerin aynı çalışma ortamında sürekli etkileşim ve iletişim hâlinde olmaları ve aynı etkenlere maruz kalmaları nedeni ile iş doyumları benzer olabilmektedir.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin iş doyum ölçeğinin işletme politikaları, kontrol/otonomi, ücret, kişiler arası ilişkiler alt boyutlarına göre puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ( $p>,05$ ). Literatürde, iş doyumunu düzeyini alt boyutları ile değerlendiren bir çalışmaya ulaşamamıştır. Araştırmamızda kullandığımız ölçeğin işletme politikaları, ücret, otonomi, kişiler arası ilişkiler alt boyutları bulunmaktadır. Aynı kurumda, aynı kurum politikalarına maruz kalma ve benzer klinik ortamlarda çalışmak farklı kuşaklardaki hemşireler için iş doyumunu açısından fark yaratmamış olabilir. Örneğin; iş yerindeki sorunlara idarenin yaklaşımı, iş yaparken tanınan özgürlük derecesi, ödenen ücret gibi durumlar kurumsal olarak her çalışana benzer şekilde uygulandığından, iki farklı kuşakta olan hemşireler için benzer sonuçlar yaratmış olabilmektedir.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel faktörler ve fiziksel koşullar alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<.05$ ). X kuşağındaki hemşirelerin bu alt boyut puanları anlamlı olarak yüksek çıkmıştır. Bireysel faktörler alt boyutunda; mesleğin eğitime, kişiliğe, yeteneklerime uygunluğu gibi maddeler yer almaktadır. Y kuşağının sorgulayıcı özelliği ve üst kademelerde olma isteği, bu kuşaktaki hemşirelerin buldukları pozisyonlardan mutsuz olmasına ve doyumlarının düşük olmasına yol açmış olabilmektedir.<sup>12,14-16</sup> Fiziksel koşullar alt boyutunda; iş yerindeki düzen, teknolojik imkânlar gibi maddeler yer almaktadır. Y kuşağında olan hemşireler teknoloji ile yetişen bir kuşaktır.<sup>12,14-16</sup> Y kuşağındaki hemşirelere göre, özellikle teknolojik imkânların yetersizliği nedeni ile iş doyumları daha düşük olmuş olabilir. Ayrıca, X kuşağındaki hemşirelerin, Y kuşağındaki hemşirelere göre klinik deneyimi daha fazladır. Bu yüzden deneyimi fazla olan X kuşağı hemşireleri için kliniklerin fiziksel koşulları geçmişe göre daha iyi olduğundan, beklentileri Y kuşağından farklı olabilir.

Bu çalışmada incelenen bağımsız değişkenlerin, hemşirelerin iş doyumunun ne kadarını açıkladığını belirlemek üzere genel iş doyum puanına göre yapılan regresyon analizinde; kuşak farkı ve çalıştığı klinikten memnun olma durumu değişkenlerinin iş doyumundaki değişimin %36'sını açıkladığı bulunmuştur. Hemşirelerin çalıştıkları klinikten memnun olmaları iş doyumlarını yükselten bir durum olarak düşünülebilir.

## SONUÇ

Bu çalışmada, X ve Y kuşağındaki cerrahi hemşirelerin iş doyumunda orta düzeydedir ve farklı kuşaklarda olan hemşirelerin iş doyumunu ölçeceğinin bireysel özellikler ve fiziksel koşullar alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel özelliklerinin iş doyumunu etkilediği düşünülmektedir. Cerrahi kliniklerde özellikle Y kuşağının iş doyumunu artırmak için bakımda teknoloji kullanımına yönelik öneriler değerlendirilmelidir. Özellikle cerrahi kli-

niklerde sorun yaşadığını bildiren ve çalıştığı klinikten memnun olmayan hemşirelerin iş doyumunun düşük olduğu belirlenmiştir. Çalıştığı klinikte sorun yaşadığını ve memnun olmadığını bildiren hemşireler için sorunların nedenlerinin ve çözüm önerilerinin belirlenmesine yönelik kurum yöneticilerin geri bildirim mekanizması oluşturulması, gerekirse bu hemşireler için yer değişikliğinin yapılması önerilmektedir. Kurum yöneticilerinin, hemşirelerin genel iş doyumunu artıracak işletme politikalarını gözden geçirmesi de önerilmektedir.

Bu araştırmanın sadece bir üniversite hastanesinde yapılmış olması bir sınırlılıktır. Hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik kalitatif araştırmaların ve iş doyumunu artırmaya yönelik girişimlerin değerlendirildiği deneysel araştırmaların yapılması önerilmektedir.

### Finansal Kaynak

*Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.*

### Çıkar Çatışması

*Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.*

### Yazar Katkıları

**Fikir/Kavram:** Aylin Durmaz Edeer; **Tasarım:** Aylin Durmaz Edeer; Gamze Yılmaz; Pınar Kirçe; Durdu Ok; **Denetleme/ Danışmanlık:** Aylin Durmaz Edeer; **Veri Toplama ve/veya İşleme:** Aylin Durmaz Edeer, Gamze Yılmaz, Pınar Kirçe, Durdu Ok, Gamze Oğur, Sinem Tosun; **Analiz ve/veya Yorum:** Aylin Durmaz Edeer, Gamze Yılmaz, Pınar Kirçe, Durdu Ok; **Kaynak Taraması:** Aylin Durmaz Edeer, Gamze Yılmaz, Pınar Kirçe, Durdu Ok, Sinem Tosun, Gamze Oğur; **Makalenin Yazımı:** Aylin Durmaz Edeer; **Eleştirel İnceleme:** Aylin Durmaz Edeer, Gamze Yılmaz, Pınar Kirçe, Durdu Ok, Gamze Oğur, Sinem Tosun; **Kaynaklar ve Fon Sağlama:** Aylin Durmaz Edeer, Gamze Yılmaz, Pınar Kirçe, Durdu Ok, Gamze Oğur, Sinem Tosun.

## KAYNAKLAR

1. Çam O, Yıldırım S. [Job satisfaction in nurses and effective factors: review]. *Türkiye Klinikleri J Nurs Sci.* 2010;2(1):64-70.
2. Karaöz S. [Ethics in perioperative nursing]. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi.* 2000;4(1):8-15.
3. Karahan A, Gürpınar K, Özyürek P. [Internal organization stress resources among service sector: determination of stress resources for surgical nurses employed within the hospitals in the centrum of Afyonkarahisar]. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi.* 2007;3(1):27-44.
4. Karabulut N, Çetinkaya F. [Motivation levels and difficulties encountered in the patient care of the nurses working in surgery clinics]. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilim Dergisi.* 2011;14(1):14-23.
5. Aksoy N, Polat C. [Job satisfaction and affecting factors of surgical unit nurses of 3 different hospitals in a province in Mediterranean region]. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi.* 2013;10(2):45-53.
6. Tilev S, Beydağ KD. [Job satisfaction level of nurses]. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi.* 2015;1(3):140-7. [[Crossref](#)]
7. Lambrou P, Kontodimopoulos N, Niakas D. Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Hum Resour Health.* 2010;8:26. [[Crossref](#)] [[PubMed](#)] [[PMC](#)]
8. Tambağ H, Can R, Kahraman Y, Şahpolat M. [The effect of the work environment on job satisfaction among nurses]. *Med J Bakirkoy.* 2015;11(4):143-9. [[Crossref](#)]
9. Seren Intepele Ş, Güneş N, Bengü N, Yılmazmıış F. [The change in job satisfaction and organizational commitment among nurses employed in a university hospital]. *DEUHYO ED.* 2014;7(1):2-6.
10. Ramoo V, Abdullah KL, Piaw CY. The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in a teaching hospital. *J Clin Nurs.* 2013;22(21-22):3141-52. [[Crossref](#)] [[PubMed](#)]
11. Öztürk H, Kasım S, Kavgacı A, Kaptan D, İnce G. [The job satisfaction levels of nurses working in a university hospital]. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilim Dergisi.* 2015;18(1):17-25.
12. Parry E, Urwin P. Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *Int J Manag Rev.* 2011;13(1):79-96. [[Crossref](#)]
13. Twenge JM, Campbell SM, Hoffman BJ, Lance CE. Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *J Manage.* 2010;36(5):1117-42. [[Crossref](#)]
14. Çetin Aydın G, Başol O. [X and Y generation: is there a change in the meaning of work?]. *Electronic Journal of Vocational Colleges.* 2014;1-15.
15. Erden Ayhün S. [Differences between generations and organizational effects]. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi.* 2013;2(1):93-112.
16. Adıgüzel O, Batur HZ, Ekşili N. [Generation's changing side and the newly arisen work style after Y-generation: mobile collars]. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* 2014;19(1):165-82. [[Crossref](#)]
17. Christopher SA, Waters D, Chiarella M. Are your Gen X nurses satisfied? *Nurs Manage.* 2017;48(8):24-31. [[Crossref](#)] [[PubMed](#)]
18. Yılmaz Esencan T, Özdil H. [Evaluation of professional commitment of X and Y generation nurses]. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi.* 2017;33(3):91-104.
19. Mert Haydari S, Kocaman G, Aluş Tokat M. [A survey on the intention of the nurses' of different generations to leave their job and profession and their organizational and professional commitments]. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi.* 2016;3(3):119-31.
20. Karasu F, Aylaz R, Dadük S. [X and Y generation: the relationship between nurses' professional solidarity and job satisfaction]. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi.* 2017;4(3):180-9.
21. Widger K, Pye C, Cranley L, Wilson-Keates B, Squires M, Tourangeau A. Generational differences in acute care nurse. *Nurs Leadership (Tor Ont).* 2007;20(1):49-61. [[Crossref](#)] [[PubMed](#)]
22. Şahin NH, Durak Batıgün A. [Job satisfaction and stress of health service personnel in private hospital]. *Türk Psikoloji Dergisi.* 1997;12(39):57-71.
23. Batıgün A, Şahin NH. [Type-a personality and job satisfaction: two scales for job stress and health psychology research]. *Turkish Journal of Psychiatry.* 2006;17(1):32-45.
24. Çetinkaya F, Akbulut Z, Dur N, Eryalçın Ö, Korkmaz M. Analysis of job satisfaction and burnout level of nurses in different generations. *International Journal of Caring Science.* 2017;10(3):1507-13.
25. Sparks Coburn A, Hall SJ. Generational differences in nurses' characteristics, job satisfaction, quality of work life, and psychological empowerment. *J Hosp Adm.* 2014;3(5):124-34. [[Crossref](#)]
26. Wilson B, Squires M, Widger K, Cranley L, Tourangeau A. Job satisfaction among a multigenerational nursing workforce. *J Nurs Manag.* 2008;16(6):716-23. [[Crossref](#)] [[PubMed](#)]