

# Hemşirelerin İş Doyumunun İncelenmesi

## Investigation of Job Satisfaction of Nurses

Canan Eraydın , Özlem Kardeş Kin , Sinem Andık , Uğur Türk 

SHYD 2021;8(1):54-64  
doi:10.5222/SHYD.2021.83702

**Cite as:** Eraydın C, Kardeş Kin Ö, Andık S, Türk U. Hemşirelerin iş doyumunun incelenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi. 2021;8(1):54-64.

### Öz

**Amaç:** Bu çalışma, üniversite ve devlet hastanesinde görev yapan hemşirelerin iş doyumlarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel araştırma tasarımında gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evrenini, il merkezinde bulunan bir üniversite ve devlet hastanesinde görev yapan 400 hemşire oluştururken, örneklemini ise çalışmaya katılmayı kabul eden, 18-65 yaş arası, görevinde en az 1 yılı doldurmuş olan 220 hemşire oluşturmuştur. Araştırma verilerinin toplanmasında "Kişisel Bilgi Formu" ve "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde sürekli (nicel) değişkenler için tanımlayıcı istatistikler; "ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum" olarak, kategorik değişkenler için yüzde şeklinde verilmiştir. Bağımsız değişkenlere göre bağımlı değişkenin karşılaştırılmasında "Kruskal-Wallis" ve "Mann Whitney U" testleri yapılmıştır.

**Bulgular:** Çalışmada, hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde olduğu görülmüştür (86,18 ± 21,73). Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum ölçeği toplam puanı 89,77±22,05 iken, devlet hastanesinde çalışan hemşireleri iş doyum ölçeği toplam puanı 82,46±20,86 olarak bulunmuştur. Son 1 ayda 1-2 nöbet tutan ve hiç nöbet tutmayan hemşirelerin işletme politikası alt boyutu puan ortalamaları, ayda 5'ten fazla nöbet tutan hemşirelere göre yüksek bulunmuştur (p<0,05).

**Sonuç:** Çalışmada, hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. İş doyumunu arttırmak için 5 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin haftalık çalışma sürelerinin iyileştirilmesine yönelik yeni planların yapılması, hemşirelerin çalışacağı birimle ilgili isteklerinin dikkate alınması, hemşirelikte bilimsel etkinliklere katılımın desteklenmesi yararlı olabilir.

**Anahtar kelimeler:** İş doyumunu, hemşire, devlet hastanesi, üniversite hastanesi

### Abstract

**Aim:** This descriptive study was carried out in order to determine the job satisfaction of the nurses working in the Application and Research Hospital and the State Hospital.

**Method:** The research was carried out in descriptive and cross-sectional research design. The study population consisted of 400 nurses working in the Research Hospital and the State Hospital in Zonguldak Provincial Center between May 1, 2019 and June 30, 2019. The sample of 220 nurses, aged between 18-65 years, who accepted to participate in the study, and completed at least 1 year in their positions have been evaluated using research data collection tools of "Personal Information Form" and "Job Satisfaction Scale". Descriptive statistics were used for statistical analysis of continuous (quantitative) variables. Categorical variables were given as numbers, percentages, "mean (± standard deviation), minimum and maximum values. Kruskal-Wallis and Mann-Whitney U tests were used to compare the means of categorical data.

**Results:** In this study, the level of job satisfaction of nurses was found to be at a medium level (86.18 ± 21.73). Mean overall Job Satisfaction Scale scores of the nurses working in a university and state hospital were found to be 89.77 ± 22.05, and 82.46 ± 20.86 points, respectively. Nurses who worked with a 24-hour shift 1-2 times or did not work with a 24-hour shift in last month had higher scores than others in subscale of business policy (p<0,05).

**Conclusion:** In this study, it was determined that the job satisfaction level of the nurses was at a medium level. In order to increase job satisfaction, it may be beneficial to make new plans to improve the weekly working hours of nurses working for 5 years or more, to take into account the requests of the nurses about the unit they will work, and to support participation in scientific activities in nursing.

**Keywords:** Job satisfaction, nurse, state hospital, university hospital.

Received / Geliş:

05.05.2020

Accepted / Kabul:

05.02.2021

Published Online / Online Yayın:

28.04.2021

Corresponding author /

Sorumlu yazar:

Canan Eraydın

Bülent Ecevit Üniversitesi, Sağlık

Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik

Bölümü, Hemşirelik Esasları

Anabilim Dalı Zonguldak/Türkiye

✉ eraydincanan@gmail.com

ORCID: 0000-0002-4640-5957

S. Andık 0000-0001-9497-1876

U. Türk 0000-0002-2955-9225

Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık

Bilimleri Fakültesi Hemşirelik

Bölümü, Zonguldak/Türkiye

Ö. Kardeş Kin 0000-0001-6637-5786

Pazarcık Devlet Hastanesi,

Kahramanmaraş/Türkiye

## Extended Abstract

**Introduction:** While providing vital health services for people, the primary task of the nurses who interact with many people is to provide nursing care to patients with various needs in these health institutions where different technologies are used.

**Method: Purpose and type of the research:** This cross-sectional study was conducted as a descriptive study to examine the factors affecting job satisfaction of nurses working in a university and a public hospital.

**Sampling:** Among 400 nurses working in the research hospital and public hospital located in Zonguldak Provincial Center between 1 May 2019 and 30 June 2019. The sample consisted of 220 nurses who are voluntarily and have one year experience in their positions.

**Data collection:** Data were collected with the Personal Information Form, Job Satisfaction Scale consisting of 32 items developed by Batıgün and Şahin (2006) in this study.

**Evaluation of the data:** Data were analyzed with Statistical "Statistical Package for Social Sciences" (SPSS 18.0) program. Descriptive statistics were used for continuous (quantitative) variables, and expressed as mean ( $\pm$  standard deviation), minimum and maximum values, while categorical variables were given as numbers and percentages. Normality distribution of scale subdimensions was examined with Kolmogorov-Smirnov test ( $n > 50$ ) and Skewness-Kurtosis test. Nonparametric tests were applied since the variables were not normally distributed.

**Ethical consideration:** The approval for the conduction of the study was obtained in compliance with the Senate decision number 28/01 / 2019-517 from Bülent Ecevit University Human Research Ethics Committee, and the written permission was granted from the provincial health directorate and private institutions where the study would be conducted with the letter registered as 17/04/2019-E-677.

**Results and Discussion:** Demographic characteristics of the study participants were as follows: female gender (84%); undergraduate degree (79.1%), aged between 31-40 years (36.8%); married (60-65%), single (39.6%), and childless (46.4%). In our study, average total Job Satisfaction Scale scores of the nurses working in a university and state hospital were found to be  $89.77 \pm 22.05$ , and  $82.46 \pm 20.86$  points, respectively. A study examining the difference in Job Satisfaction Scale scores of the nurses working in the state hospital and university hospital could not be detected among the studies carried out in the field. Many studies were conducted in one center. In this study, the difference between the Job Satisfaction Scale scores of the nurses working in public and university hospitals were not statistically significantly different ( $p > 0.05$ ). It is thought that the Job Satisfaction Scale scores of the nurses are close to each other since the working systems may be similar because these two centers are in the same province. According to our study, the highest score was in business policy sub-dimension ( $36.61 \pm 11.08$ ) and the lowest score belonged to those receiving wage subsidy ( $4.41 \pm 1.40$ ). Nursing salaries are lower compared to other professions that require high skills, education and responsibility. In a study evaluating the job satisfaction of the surgical nurses in the X and Y generation, the wage subscale had the lowest ( $3.86 \pm 1.11$ ) score average, and in our study, the lowest score belonged to the wage subscale ( $4.41 \pm 1.40$ ). With the involvement of men in nursing, wages were thought to increase, but other economic conditions, limited number of nurses, differences in the level of education in the profession increased confusion, and inequality between men and women in most professions which was also valid for the nursing profession. Compared to other professions, nurses earning less in the past can be attributed to the assumption that only female gender can become nurses. A statistically significant difference was found between Job Satisfaction Scale scores according to the number of 24-hour shifts in the last month. The difference between the business policy subdimension scores was significant ( $p < 0.05$ ). In addition, nurses who worked with a 24-hour shift 1-2 times or did not work with a 24-hour shift in last month had higher scores than others in subscale of business policy ( $p: 0.017$ ). Güneş et al. (2007) arrived at a conclusion different from our study. According to the nurses' working with 24-hour shift, there was no significant difference between the other subscales and total Job Satisfaction Scale scores. It has been determined that shift / shift work affects physiological and psychological well-being of individuals, decreases the participation rate in social life and negatively affects patient safety.

**Conclusion:** It is known that job satisfaction status of the nurses should be evaluated regularly. In our study, it was found that nurses' job satisfaction was at a medium level. In order to increase job satisfaction level, it may be beneficial to make new plans to reduce the weekly working hours of the nurses working for 5 years or more, to consider the preferences of the nurses regarding the unit they will work in, and to support scientific activities in nursing.

## Giriş

Sağlık kurumları, farklı iç ve dış meslek üyelerinin belli bir amaç için bir araya geldiği, özellikle yoğun stres içermesi, iş yükünün fazlalığı, ölümcül ve son dönem hastalara bakım verilmesi, sağlık hizmetinden kaynaklanan gelişmiş teknoloji ve ekipman kullanımı gibi etmenlerden dolayı diğer iş ortamlarından daha farklı yönetsel yapı ve işleyişe sahiptir (Burkhard ve Nathaniel, 2013; Edeer ve ark., 2019; Kaya ve Bilgin, 2015). İnsanlar için yaşamsal önem taşıyan hizmetleri sağlarken, farklı teknolojilerin kullanıldığı ve birçok insanla etkileşim içerisinde bulunduğu (Burkhard ve Nathaniel, 2013) bu kurumlarda hemşirelerin birincil görevi, gereksinimlerine uygun olan hemşirelik bakımını sağlamaktır (Hyun Lee, Hwang ve Sun Lee, 2019).

Sağlık kurumlarında hemşireler, sağlık profesyonelleri içinde sayısı en fazla olan meslek grubu olup hemşirelik süreci kapsamında hastaların bakım gereksinimlerini belirleyerek hemşirelik bakımını planlayan, uygulayan ve verdiği bakımların etkinliğini değerlendiren, aynı zamanda hekim ve diğer sağlık profesyonelleri, yöneticiler olmak üzere sağlık kuruluşlarındaki çeşitli insan kaynağıyla iş birliği ve eşgüdüm sağlayan bir meslek grubu olarak değerlendirilmektedir (Edeer ve ark., 2019; Hyun Lee ve ark., 2019). Sağlık profesyonelleri olan hemşirelerin, çalışma yaşamları boyunca, günlerinin yarısından fazlası iş yerinde geçtiğinden, hemşirelerin doğal olarak biyo-psiko-sosyal birçok gereksinimlerinin iş yerinde karşılanması söz konusu olmaktadır (Gönültaş, Aytaç ve Akbaba, 2018). Sağlık kurumlarında özgecilik/alturistik değerleriyle bağdaşan ve kurumuna içten bağlanan (sadakat ilkesi doğrultusunda) hemşirelerin, mesleki sorumluluklarını yerine getirmenin yanı sıra kurumun işleyişini doğrultusunda, görevleri dışında yer alan konularda da iş yükleri artmakta, bu durum da hemşirelerin iş doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını etkileyen genel yaşam doyumlarını olumsuz olarak etkilemektedir (Derin, 2007; Kanbur, 2018). Sağlık profesyoneli olarak hemşirelerin, meslek yaşantıları boyunca bakım, tedavi ve eşgüdüm sağlama üçgeninde elde ettikleri doyum, onların mesleğe ilişkin güdülenmelerini ve özveri ile bakım verme isteğini, sağlık kurumları dışında da devam eden yaşamları ile ilgili tutum ve davranışlarını, toplumdaki diğer bireylerle olan iletişimlerini ve iş doyumunu düzeylerini olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Gönültaş ve ark., 2018). İş doyumunu bazı kuramlarla ilişkilendirilmiş ve bu doğrultuda açıklanmaya çalışılmıştır. İş doyumunun dayandırıldığı kuramlar; Maslow'un insan gereksinimleri kuramı, Herzberg ve Mausner'in motivasyon-hijyen kuramıdır (Lu, While ve Barriball, 2005).

Hemşirelerin iş doyumunu etkileyen etmenleri belirlemek için çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Dursun Ergezen, Afşar, Karateke, İnce, 2019; Edeer ve ark., 2019; Nal ve Nal, 2018; Tekir, Çevik, Arık, Ceylan, 2016). Bakımın kalitesini ve hasta memnuniyetini artırmada, hemşirelerin her zaman belirleyici oldukları, yapılan çalışmalarla desteklenmiş olup hemşire iş doyumunun, hastaların hemşirelik bakımından memnuniyeti üzerinde etkili olduğu gösterilmektedir (Edeer ve ark., 2019; Eren 2014; Özata, Aslan, Arslaner, 2007).

Hemşire sayısının azlığı hem Türkiye'de hem de dünyada evrensel bir sorun olmaya devam etmektedir. Türkiye'de yapılan çalışmalarda, hemşirelerde iş doyumunun orta düzeyde ya da düşük düzeyde olduğu belirtilirken (Aşık, 2010; Güneş, 2007; Karasu, Aylaz, Dadük, 2017; Şirin, 2009), diğer ülkelerde yapılan çalışmalarda iş doyumlarının genel olarak daha yüksek olduğu görülmektedir (Hyun Lee ve ark., 2019; Yu, Jiang, Shen, 2016). Hemşirelerin iş doyumunun ve kurumlarına bağlılıklarının artırılması, hemşirelik bakım kalitesini ve hasta doyumunu da artırmaktadır (İntepeler, Güneş, Bengü, Yılmazmı, 2014).

Literatürde hemşirelerin iş doyumunun değerlendirildiği çalışmaların tek bir kurumla sınırlı olduğu ve birden fazla kurumda çalışan hemşirelerin iş doyumunun incelendiği çalışmaların sınırlı sayıda olduğu belirlenmiştir (Edeer ve ark., 2019; Kahraman, Engin, Dülgerler, Öztürk, 2011, Nal ve Nal, 2018; Yıldız ve Kanan, 2005). Bu bağlamda çalışma, üniversite ve devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen etmenlerin incelenmesine yönelik tanımlayıcı ve kesitsel araştırma tasarımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçların, hemşirelerin iş doyumunun artırılması ve iş doyumunu olumsuz etkileyen etmenlerin önlenmesine yönelik iyileştirmeler için veri sağlaması öngörülmüştür.

## Yöntem

**Araştırmanın Amacı ve Türü:** Bu çalışma, üniversite ve devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen etmenlerin incelenmesi amacıyla, tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda gerçekleştirilmiştir.

**Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zamanı:** Araştırma, Karadeniz bölgesinde yer alan bir il merkezinde bulunan bir üniversite ve devlet hastanesinde, 1 Mayıs-30 Haziran 2019 tarihleri aralığında yapılmıştır.

**Araştırmanın Evren ve Örneklemi:** Araştırmanın evrenini, il merkezinde bulunan bir üniversite ve devlet hastanesinde görev yapan 400 hemşire oluştururken, örneklemi ise çalışmaya katılmaya gönüllü olan, 18-65 yaş aralığında ve kurumda en az bir yıl çalışmış olan 220 hemşire oluşturmuştur.

**Veri Toplama Araçları:** Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu;** hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu) içeren ve

çalışma özelliklerini konu alan (meslekte çalışma süresi, çalıştığı birim, haftalık çalışma süresi, son bir ayda tuttuğu nöbet sayısı gibi) toplam 12 sorudan oluşmaktadır.

**İş Doyumu Ölçeği;** Şahin ve Batıgün (2006) tarafından geçerlik ve güvenilirliği yapılan ölçekte toplam 32 madde yer almaktadır. Beşli likert tipinde olan ölçekte, iş yaşamına ilişkin olarak verilen 32 madde ile bireyi ne kadar doyum sağladığı sorulmakta ve %0-100 arasında değişen puanlama; %0=1, %25=2, %50=3, %75=4 ve %100=5 biçiminde yapılmaktadır. İş doyum ölçeğinden alınacak en düşük puan 32, en yüksek puan 160'tır. Ölçeğin altı alt boyutu bulunmakta olup bunlar; işletme politikaları (15 madde), bireysel etmenler (5 madde), fiziksel koşullar (4 madde), kontrol/otonomi (3 madde), ücret (2 madde) ve kişiler arası ilişkiler (3 madde) şeklinde belirtilmektedir. Alt boyutlar toplam varyansın %63,1'ini açıklamaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, 94, yarıya bölme güvenilirlik katsayısı ,94 olarak bulunmuştur. Madde korelasyon katsayıları, 28-,79 arasında belirtilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puan, kişinin iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir (Şahin ve Batıgün, 2006). Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ,95 olarak belirlenmiştir.

**Verilerin Toplanması:** Araştırma verileri, etik kurul ve kurum izni alındıktan sonra araştırmaya katılımda gönüllü olan hemşirelerle yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Verilerin toplanmasında, anlaşılmayan durumlarda gerekli açıklamalar yapılmıştır. Doldurma işlemi yaklaşık 20-25 dakika sürmüştür.

**Verilerin Değerlendirilmesi:** Verilerin analizinde "Statistical Package for Social Sciences" (SPSS 18.0) programı kullanılmıştır. Sürekli (nicel) değişkenler için tanımlayıcı istatistikler; "ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum" olarak, kategorik değişkenler sayı ve yüzde şeklinde verilmiştir. Ölçek alt boyutlarının Normallik dağılımına Kolmogorov-Smirnov testi ( $n>50$ ) ve Skewness-Kurtosis ile bakılmış, değişkenlerin normal dağılmadığı belirlendiğinden, NonParametrik testler uygulanmıştır. Kategorik değişkenlere göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında "Kruskal-Wallis" ve "Mann Whitney U testi" kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar %95 güven aralığında,  $p<0,05$  anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

**Araştırmanın Etik Yönü:** Araştırmaya başlamadan önce "İş Doyumu Ölçeği"ni geliştiren yazardan elektronik ortamda ölçeğin kullanım izni alınmıştır. Daha sonra, bir kamu üniversitesi, İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan etik onay (28/01/2019 tarih ve 517 sayılı kararla) alınmış ve çalışmanın yapılacağı kurumlardan (17/04/2019-E-677 sayılı yazıyla il sağlık müdürlüğünden ve üniversite hastanesi başhekimliğinden) kurum izinleri alınmıştır. Araştırmada katılımcılardan bilgilendirilmiş gönüllü onam yazılı olarak alınmış ve araştırma sürecinde etik ilkelere bağlı kalınmıştır.

**Araştırmanın Sınırlılığı:** Bu çalışma, belirli bir sosyokültürel özelliği olan, Batı Karadeniz bölgesinde yer alan iki kurumda görev yapan ve çalışmaya katılmaya kabul eden hemşireler ile sınırlı olduğundan, elde edilen sonuçlar diğer hastanelere ve çalışanlara genellenemez.

## Bulgular

Çalışmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin dağılım Tablo 1 ve Tablo 2'de ele alınmıştır.

**Tablo 1. Hemşirelerin kişisel özelliklerinin dağılımı (N:220)**

Özellikler	n	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	185	84,1
Erkek	35	15,9
<b>Yaş</b>		
18 – 25	48	21,8
26 – 30	53	24,1
31 – 40	81	36,8
41 yaş ve üzeri	38	17,3
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	133	60,5
Bekar	85	38,6
Diğer	2	9
<b>Çocuk Sayısı</b>		
0	102	46,4
1	45	20,5
2	62	28,2
2'den Fazla	11	5
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	26	11,8
Lisans	174	79,1
Yüksek lisans	20	9,1
<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100</b>

Katılımcıların %84'ü kadın, %79,1'i lisans mezunu, %36,8'i 31-40 yaş aralığında, %61,4'ü evli ve %38,6'sı bekar iken, %46,4'ünün çocuk sahibi olmadığı bulunmuştur (Tablo 1).

**Tablo 2. Hemşirelerin mesleki özellikleriyle ilgili dağılım (N:220)**

Mesleki Özellikler	n	%
<b>Çalışılan Kurum</b>		
Araştırma hastanesi	112	50,9
Devlet hastanesi	108	49,1
<b>Çalışma Yılı</b>		
0 – 2 yıl	41	18,6
2 – 5 yıl	41	18,6
5 – 10 yıl	44	20
10 yıldan fazla	94	42,7
<b>Çalıştığı Birim</b>		
Servis	157	71,4
Poliklinik	13	5,9
Acil	14	6,4
Yoğun bakım	25	11,4
Diğer	11	5
<b>Haftalık Çalışma Süresi</b>		
40 – 48 saat	104	47,3
49 – 56 saat	63	28,6
57 ve daha fazla	53	24,1
<b>Son 1 Ayda Tuttuğu Nöbet Sayısı</b>		
0	15	6,8
1 – 2	72	32,7
3 – 4	50	22,7
5 ve daha fazla	83	37,7
<b>Mesleği Nasıl Tercih Ettiği</b>		
Kendi isteğiyle	46	20,9
Ailesinin isteği/öneriyle	68	30,9
Rastlantısal	83	37,7
Diğer	23	10,5
<b>İşe Ulaşım Yolu</b>		
Şahsi araba	71	32,3
Otobüs	102	49,4
Yürüyerek	43	19,5
Diğer	4	1,8
<b>Toplam</b>	<b>220</b>	<b>100</b>

Katılımcıların %50,9'u üniversite hastanesinde çalışmakta, %42,7'si 10 yıldan daha uzun süredir aynı kurumda çalışırken, %71,4'ü serviste çalışmaktadır. Haftalık çalışma süresi incelendiğinde; %47,3'ü 40-48 saat çalışırken, %37,7'si de bir ayda beş günden daha fazla nöbet tutmaktadır. Katılımcıların %37,7'si bu mesleği rastlantısal seçtiğini belirtmiştir (Tablo 2).

Çalışmaya katılan hemşirelerin "İş Doyumu Ölçeği" toplam ve alt boyut puan ortalamaları Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3. Hemşirelerin İş Doyumu Ölçeği toplam ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının dağılımı (N:220)**

İş Doyumu Alt Boyutları	X±SS	Min	Max
Ücret	4,41 ± 1,40	2	8
Bireysel Faktörler	15,49 ± 4,44	5	24
Kişiler Arası Faktörler	9,66 ± 2,39	3	15
Fiziksel Koşullar	10,92 ± 3,31	4	19
Kontrol / Özerklik	9,09 ± 2,76	3	15
İşletme Politikası	36,61 ± 11,08	15	72
<b>Ölçek Toplam Puan</b>	<b>86,18 ± 21,73</b>	<b>32</b>	<b>140</b>

Çalışmaya katılan hemşirelerin "İş Doyumu Ölçeği" toplamının puanları min 32 ve max 140 olarak belirlenmiştir (Tablo 3). Çalışmada, hemşirelerin iş doyumu düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmüştür (86,18 ± 21,73). Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum ölçeği toplam puanı 89,77±22,05, devlet hastanesinde çalışan hemşireleri iş doyum ölçeği toplam puanı 82,46±20,86 olarak bulunmuştur. Çalışmaya göre en yüksek puan, işletme politikası alt boyutunda (36,61 ± 11,08), en düşük puan ise ücret alt boyutunda (4,41 ± 1,40) belirlenmiştir.

Hemşirelerin kişisel özellikleri ile ölçek puan ortalamaları arasında yapılan karşılaştırmalar Tablo 4'te özetlenmiştir.

**Tablo 4. Hemşirelerin kişisel özellikleri ile İş Doyumu Ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması (N:220)**

Kişisel Özellikler	İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları							Ölçek Toplam Puanı
	Ücret Alt Boyutu	Bireysel Etmenler Alt Boyutu	Kişiler Arası Etmenler Alt Boyutu	Fiziksel Koşullar Alt Boyutu	Kontrol-Özerklik Alt Boyutu	İşletme Politikası Alt Boyutu		
	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss		
Cinsiyet	Kadın	4,37±1,40	15,31±4,60	9,61±2,45	10,75±3,40	8,98±2,85	36,16±11,2	85,17±22,39
	Erkek	4,66±1,39	16,43±3,43	9,94±2,11	11,83±2,64	9,69±2,18	38,97±10,3	91,51±17,18
	F/Z	0,018	-1,119	1,767	3,546	-1,483	0,037	2,348
	p	0,893	0,263	0,185	0,061	0,138	0,847	0,127
Yaş Grubu	18-25 yaş	4,63±1,39	15,71±4,53	9,50±2,24	11,00±3,01	9,02±2,47	36,15±10,79	86,00±20,55
	26-30 yaş	4,08±1,49	14,38±4,46	8,89±2,49	9,91±3,35	8,21±2,77	35,19±11,96	80,64±23,10
	31-40 yaş	4,42±1,40	15,75±4,50	9,86±2,25	11,25±3,36	9,59±2,87	37,20±11,49	88,07±22,28
	>41 yaş	4,61±1,26	16,18±4,09	10,50±2,48	11,55±3,33	9,34±2,65	37,92±9,33	90,11±19,18
	F	1,639	1,561	3,811	2,441	2,890	0,568	1,786
p	0,181	0,200	<b>0,011</b>	0,065	<b>0,036</b>	0,636	0,151	
Medeni Durum	Evli	4,44± 1,48	15,92± 4,22	9,97± 2,23	11,34±3,9	9,36± 2,69	37,05±10,58	88,08± 20,80
	Bekar	4,35± 1,37	14,94± 4,66	9,24± 2,51	10,34±3,25	8,76± 2,79	36,07±11,86	83,71± 22,74
	F / x2	0,283	3,161	x2= 5,980	3,203	3,506	0,505	2,029
	p	0,754	<b>0,044</b>	0,050	<b>0,043</b>	<b>0,032</b>	0,606	0,134
Eğitim durumu	Lise	4,73±1,43	16,08±4,83	9,81±2,43	11,96±3,04	9,15±2,85	42,04±14,48	93,77±26,18
	Lisans	4,36±1,42	15,48±4,43	9,66±2,41	10,85±3,39	9,17±2,78	36,02±10,56	85,53±21,28
	Y. Lisans	4,50±1,19	14,80±4,16	9,50±2,31	10,20±2,69	8,30±2,43	36,65±8,82	81,95±17,75
	F / x <sup>2</sup>	0,846	0,466	0,094	1,812	0,903	4,077	x <sup>2</sup> = 2,491
	p	0,431	0,628	0,911	0,166	0,407	0,130	0,288

Hemşirelerin kişisel özelliklerinin iş doyum puanına etkisi Tablo 4'te incelendiğinde; cinsiyet, çocuk sayısı, eğitim durumu bağımsız değişkeniyle yapılan karşılaştırmalarda ölçek toplamında ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farkların olmadığı belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Çalışmada, yaş değişkeni ile iş doyum alt boyutlarından bireysel etmenler alt boyutu puan ortalaması ( $10,50\pm 2,48$ ) arasında anlamlı fark olduğu ve farkın 41 yaş ve üzerinde olanların diğer yaş gruplarına göre yüksek puan almasından kaynaklandığı, kontrol özerklik alt boyutunda da farkın 31-40 yaş arasında olan hemşirelerin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek puan almasından kaynaklandığı saptanmıştır ( $p<0,05$ ).

Medeni durum bağımsız değişkeni ile iş doyum alt boyutları arasındaki puan ortalamaları incelendiğinde, evli olan hemşirelerin bireysel etmenler alt boyutu puan ortalaması ( $9,96\pm 2,22$ ), fiziksel koşullar alt boyutu puan ortalaması ( $11,33\pm 3,28$ ), kontrol-özerklik alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ).

Hemşirelerin mesleki özellikleri ile ölçek puan ortalamaları arasında yapılan karşılaştırmalar Tablo 5'te özetlenmiştir.

**Tablo 5. Hemşirelerin mesleki özellikleri ile İş Doyumu Ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması (N:220)**

Mesleki Özellikler	İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları							Ölçek Toplam Puanı
	Ücret Alt Boyutu	Bireysel Etmenler Alt Boyutu	Kişiler Arası Etmenler Alt Boyutu	Fiziksel Koşullar Alt Boyutu	Kontrol-Özerklik Alt Boyutu	İşletme Politikası Alt Boyutu	Ölçek Toplam Puanı	
	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss
Meslekte Çalışma Süresi	0-2 yıl	4,39±1,39	15,29±4,51	9,46±2,19	10,78±2,99	8,80±2,60	35,66±11,88	84,39±21,30
	3-5 yıl	4,41±1,43	15,63±3,94	9,34±2,42	10,90±3,28	9,24±2,63	37,63±10,74	87,17±21,23
	6-10 yıl	4,43±1,50	14,95±4,71	9,11±2,23	9,93±3,41	8,32±2,74	32,95±9,94	79,70±20,66
	>11 yıl	4,41±1,37	15,76±4,54	10,14±2,49	11,46±3,35	9,51±2,85	38,29±11,10	89,56±22,20
	F	0,006	0,363	2,393	2,193	2,094	2,585	2,220
	p	0,999	0,780	0,069	0,090	0,102	<b>0,054</b>	0,087
Haftalık Çalışma Süresi	40-48 saat	4,50±1,39	15,44±4,69	9,904±2,30	11,10±3,41	9,31±2,80	37,56±10,94	87,81±22,13
	50-66 saat	4,48±1,31	15,30±4,10	9,41±2,35	10,68±3,15	8,90±2,60	36,10±10,57	84,87±20,86
	>67 saat	4,17±1,54	15,79±4,41	9,47±2,63	10,87±3,34	8,89±2,88	35,36±11,97	84,55±22,13
	F	1,060	0,184	1,040	0,314	0,607	0,784	0,553
	p	0,348	0,832	0,355	0,731	0,546	0,458	0,576
Çalışılan Kurum	Üniversite Hastanesi	4,48±1,40	15,45±4,45	9,54±2,33	11,71±3,10	9,25±2,88	39,34±11,03	89,77±22,05
	Devlet Hastanesi	4,34±1,42	15,53±4,46	9,78±2,47	10,11±3,34	8,93±2,64	33,78±10,46	82,46±20,86
	F	0,005	0,011	0,287	0,890	0,566	0,926	0,715
	p	0,944	0,918	0,593	0,347	0,453	0,337	0,399
Son Bir Ayda Tuttuğu Nöbet Sayısı	0	4,733±1,34	15,13±4,09	9,93±2,38	10,67±2,13	8,80±2,81	39,13±12,13	88,40±21,75
	1-2	4,43±1,38	16,31±3,70	10,01±2,38	11,75±3,30	9,67±2,64	39,61±10,45	91,78±20,08
	3-4	4,40±1,44	14,52±4,89	9,22±2,10	10,78±3,29	8,54±2,84	35,04±10,13	82,50±21,70
	5 ve üzeri	4,35±1,43	15,42±4,75	9,57±2,56	10,34±3,41	8,98±2,76	34,49±11,48	83,14±22,45
	F	0,319	1,655	1,198	2,474	1,833	3,476	2,725
	p	0,811	0,178	0,311	0,063	0,142	<b>0,017</b>	<b>0,045</b>

Hemşirelerin mesleki özelliklerinin iş doyum puanına etkisi Tablo 5'te incelendiğinde, haftalık çalışma süresi, çalışılan kurum ile ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Ancak, bu çalışmada, meslekte çalışma süresiyle iş doyum alt boyutlarından işletme politikası alt boyutu arasında anlamlı farkın olduğu ( $p<0,05$ ), 11 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin ( $38,29\pm 11,10$ ) diğer hemşirelere göre yüksek puan almasından kaynaklandığı bulunmuştur. Hemşirelerin son 1 ayda tuttuğu nöbet sayısına göre iş doyum ölçeği toplam puanı ve işletme politikası alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). İşletme politikası alt boyutunda bulunan farkın, son 1 ayda 1-2 nöbet tutan ve hiç nöbet tutmayan hemşirelerin puan ortalamalarının, ayda 5'ten fazla nöbet tutan hemşirelere göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).



## Tartışma

Bu çalışmada, hemşirelerin iş doyumunu düzeyinin orta düzeyde ( $86,18 \pm 21,73$ ) olduğu görülmüştür. Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum toplam puanının  $89,77 \pm 22,05$  ve devlet hastanesinde çalışan hemşireleri iş doyum puanının  $82,46 \pm 20,86$  olduğu bulunmuştur (Tablo 3). Bilimsel yazınlarda, devlet ve üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin iş doyum puanları arasındaki farkı inceleyen bir çalışmaya ulaşılammış olması nedeniyle bu bulgular yorumlanmamaktadır. Literatür incelendiğinde, birçok çalışmanın tek merkezde/kurumda yürütülmüş olduğu görülmüştür. Bu çalışmada devlet ve üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum puanları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunmaması ( $p > 0,05$ ), bu iki kurumun aynı ilde olması nedeniyle, bölgenin özellikleri ve hemşirelerin çalışma sistemlerinin birbirine benzer olabileceği olasılığına dayandırılmıştır. Hemşirelerin iş doyumunu inceleyen çalışmalarda, bu çalışmada kullanılan ölçekten farklı ölçeklerde kullanıldığından, puan ortalamaları üzerinden karşılaştırma veya yorum yapmada güçlük söz konusu olmuştur.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin iş doyumunun değerlendirildiği bir çalışmada, iş doyumunu ölçeceği puan ortalaması  $90,58 \pm 16,56$  olarak, bu çalışmayla benzer şekilde orta düzeyde bulunmuştur (Edeer ve ark., 2019). Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin değerlendirildiği bir çalışmada, iş doyum puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu (Kahraman, Engin, Dülgerler, Öztürk, 2011) belirtilirken, yapılan başka bir çalışmada, sağlık çalışanlarının genel iş doyumlarının, bu çalışmanın tersine düşük olduğu saptanmıştır (Nal ve Nal, 2018). Sağlık kurumlarında hemşirelerin farklı meslek gruplarıyla bir araya gelerek çalışmak zorunda olması nedeniyle, çatışmaların yoğun olarak yaşanması, zamanla yarısan ve insanlar için yaşamsal önem taşıyan hizmet sunan bir meslek olması, hasta sayısına göre kişi başına düşen hemşire sayısının az olması, bakım verilen hasta sayısında artış ve aylık nöbet sayılarının artması, uzun çalışma saatleri vb. etmenler hemşirelerde iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Tekir ve ark., 2016; Avcı, 2013).

Bu çalışmada, iş doyumunu alt boyutlarından en yüksek puan işletme politikası alt boyutunda ( $36,61 \pm 11,08$ ), en düşük puan ise ücret alt boyutunda ( $4,41 \pm 1,40$ ) bulunmuştur (Tablo 3). Hemşirelik mesleğinde maaşların, yüksek beceri, eğitim ve sorumluluk gerektiren diğer meslekler ile karşılaştırıldığında daha düşük olduğu belirtilmektedir (Burkhard ve Nathaniel, 2013). X ve Y kuşağındaki cerrahi hemşirelerinin iş doyumunun değerlendirildiği bir çalışmada, ücret alt boyutu en düşük ( $3,86 \pm 1,11$ ) puan ortalamasına sahip olup çalışmamızla benzerlik göstermektedir (Edeer ve ark., 2019). Hemşirelikte erkeklerin yer almasıyla ücretlerin artacağı düşünülmeyle birlikte, diğer ekonomik koşullar, hemşire sayısının az olması, mesleğin eğitim düzeyine ilişkin farklılıklar gibi değişkenler, bu karmaşayı arttırmakta ve çoğu meslekte bulunan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki kazanç eşitsizliği hemşirelik mesleği için de geçerli olmaktadır (Burkhard ve Nathaniel, 2013). Diğer meslekler ile karşılaştırıldığında hemşirelerin, geçmişte daha az kazanmaları çoğunlukla kadın cinsiyetinin hemşire olmasına bağlanmaktadır. Williams'ın (1995) çalışması, erkeklere daha yüksek ödeme yapılmasının ve daha prestijli pozisyonlara seçilmesinin, kadınların sayıca üstün olduğu diğer mesleklerde bile kadınların ekonomik olarak cinsiyet ayrımını yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Williams, 1995).

Hemşirelerin kişisel özelliklerinin iş doyum puan ortalamalarıyla karşılaştırılması Tablo 4'te ele alınmıştır. Cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu ile iş doyumunu puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ( $p > 0,05$ ). Bu çalışmayla benzer olarak Güneş (2007), Tilev ve Beydağ, (2014), Gönültaş ve arkadaşlarının (2018), Nal ve Nal'ın (2018), Dursun Ergezen ve arkadaşlarının (2019), çalışmalarında hemşirelerin eğitim durumları ile iş doyumunu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmamıştır (Dursun Ergezen ve ark., 2019; Gönültaş ve ark., 2018; Güneş, 2007; Tilev, Beydağ, 2014). Öztürk ve arkadaşları (2015) üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde yaptığı çalışmada, iş doyumunun eğitim durumundan etkilendiğini vurgularken, Yıldız ve Kanan (2005) lisans düzeyinde eğitim alan hemşirelerin daha düşük iş doyumuna sahip olduğunu belirtmişlerdir (Öztürk, Kasım, Kavgacı, Kaptan, İnce, 2015; Yıldız ve Kanan, 2005). Çalışmamızda, katılımcıların çoğunluğunun (%79,1) lisans mezunu olduğu göz önüne alındığında, katılımcıların çoğunlukla aynı eğitim seviyesinde olmasının ve eğitim farkının olmamasının iş doyum puanları arasında farkın ortaya çıkmama nedeni olarak değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada, yaş ile iş doyumunu toplam puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenirken ( $p > 0,05$ ), iş doyumunu alt boyutlarından bireysel etmenler alt boyutunda 41 yaş ve üzerinde olanların ( $10,50 \pm 2,48$ ) diğer yaş gruplarına göre yüksek puan aldığı; kontrol özerklik alt boyutunda da 31-40 yaş arasında ( $9,59 \pm 2,87$ ) olan hemşirelerin diğer yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu ve istatistiksel olarak fark oluşturduğu görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Literatürden elde edilen çalışmalarda, sağlık çalışanlarında yaş arttıkça iş doyumunun da arttığını ve hemşirelerin işlerinden daha fazla doyum aldığını gösteren bu çalışmayla benzer sonuçlar bulunmaktadır (Khamlub, Sarker, Hiroswawa, Outavong, Sakamoto, 2013; Kumar, Ahmed, Shaikh, Hafeez ve Hafeez, 2013; Kuzulugil, 2012; Nal ve Nal, 2018; Tekir ve ark., 2016).

Mesleki özellikler ile iş doyum puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 5'te ele alınmıştır. Haftalık çalışma süresi, çalışılan kurum ile iş doyumunu puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ( $p > 0,05$ ). Meslekte çalışma süresiyle iş doyumunu toplam puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenirken ( $p > 0,05$ ), iş doyumunu alt boyutlarından işletme politikası alt boyutu puan ortalaması arasında anlamlı fark olduğu

( $p<0,05$ ) ve 11 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin puan ortalamasının ( $38,29\pm 11,10$ ) diğer hemşirelere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu konuya ilişkin yapılan çalışmalarda, hemşirelerin toplam iş doyumu puanları ile çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (Derin 2007; Güneş, 2007; Gönültaş ve ark., 2018). Güneş'in (2007) çalışmasında, 16 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin iş doyumlarının diğer hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirtilirken, Derin'in (2007) çalışmasında en yüksek iş doyumu puanının 21-25 yıl ve 26-30 yıl çalışan hemşirelerde, en düşük iş doyum puanının ise 5 yıldan az çalışan hemşirelerde olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmada, hemşirelerin son bir ayda tuttuğu nöbet sayısına göre iş doyumu ölçek toplam puanı ve işletme politikası alt boyutu puanı arasında anlamlı fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Bu farkın, son bir ayda 1-2 nöbet tutan ve hiç nöbet tutmayan hemşirelerin işletme politikası alt boyutu puan ortalamalarının, ayda 5'ten fazla nöbet tutan hemşirelere göre yüksek bulunmasından kaynaklandığı belirlenmiştir. Nöbet sayısı çok olan çalışanların, iş doyumunun işletme politikası alt boyut puanının düşük olmasının nedeni daha uzun saatler çalışmak zorunda kalmalarının kurumun yönetim anlayışıyla ilişkili olmasına bağlı olabilir. Güneş'in (2007) çalışmasında da bu çalışmanın bulgularından farklı olarak, hemşirelerin nöbet tutma durumlarına göre diğer alt boyutlar ve toplam iş doyum puanı arasında anlamlı fark saptanmamıştır (Güneş, 2007). Vardiyalı/nöbetli çalışmanın, kişilerin fizyolojik ve psikolojik iyilik durumunu etkilediği, sosyal yaşama katılım oranını azalttığı ve hasta güvenliğini olumsuz olarak etkilediği belirtilmektedir (Tambağ, Kahraman, Şahpolat, Can, 2015). Literatürde de belirtilen bu etmenler dolayısıyla, hemşirelerin iş doyumunun olumsuz etkilendiği söylenebilir.

## Sonuç ve Öneriler

Çalışanların iş doyum düzeyi, kişinin iş performansı ve işiyle ilgili doyum alma düzeyi ile yakından ilişkilidir. Hemşirelerin iş doyum durumlarının düzenli olarak değerlendirilmesi gerektiği bilinmektedir. Bu çalışmada, hemşire iş doyum düzeyinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Hastane ve hemşirelik hizmetleri yöneticileri ile hemşire araştırmacıların, hemşirelerin yaşadığı gerilimi azaltmak için yapısal, ilişkisel, yönetsel ve çevresel iyileştirmeleri yapmaları gerekmektedir. Temelde iş doyumunun nedenlerini saptamaya yönelik çalışmalara devam edilmesi gerekmektedir. İş doyumunu arttırmak için 5 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin haftalık çalışma sürelerinin iyileştirilmesine yönelik yeni planların yapılması, hemşirelerin çalışacağı birimle ilgili isteklerinin dikkate alınması, hemşirelikte bilimsel etkinliklere katılımın desteklenmesi yararlı olacağı öngörülmektedir.

**Etik Kurul Onayı:** Bu çalışma için Bülent Ecevit Üniversitesi, İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (28/01/2019 tarih ve 517 sayılı kararla) etik onay alınmıştır.

**Çıkar Çatışması:** Yoktur.

**Finansal Destek:** Yoktur.

**Katılımcı Onamı:** Çalışmaya katılan hemşirelerden bilgilendirilmiş yazılı onam alınmıştır.

**Ethics Committee Approval:** Ethical approval was obtained for this study from the Human Research Ethics Committee of Bülent Ecevit University (dated 28/01/2019 and numbered 517).

**Conflict of Interest:** None.

**Funding:** None.

**Informed Consent:** Written informed consent was obtained from the nurses participating in the study.

## Kaynaklar

Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

Avcı, S. (2013). *Farklı mesleklerde çalışan kadınların yaşam doyumu, iş doyumunu, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

Burkhard, M. A. & Nathaniel, K. A. (2013). *Çağdaş Hemşirelikte Etik*. (3. Basım). (Çev. Ş. Alpar, N. Bahçecik, Ü. Karabacak). İstanbul, Türkiye: Medikal Yayıncılık. (Çeviri yayın tarihi: 2013).

Derin, N. (2007). *Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye.

Dursun Ergezen, F., Afşar, H., Karateke, Y. & İnce, S. (2019). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin iş doyumunun belirlenmesi. *Acıbadem Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(4), 720-726. <https://doi.org/10.31067/0.2019.221>

Edeer, A., Yılmaz, G., Kirçe, P., Ok, D., Oğur, G. & Tosun, S. (2019). X ve Y kuşağındaki cerrahi hemşirelerinin iş doyum ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, 11(3), 231-238. <https://doi.org/10.5336/nurses.2018-63428>.

Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Genişletilmiş 14. Baskı, İstanbul, Türkiye: Beta Basım Dağıtım.

- Gönültaş, T., Aytaç, N. & Akbaba, M. (2018). Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesinde çalışan hemşirelerde iş doyumunun araştırılması. *Sakarya Tıp Dergisi*, 8(1), 30-40. <https://doi.org/10.31832/smj.387645>.
- Güneş, N. (2007). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, Türkiye.
- Hyun Lee, J., Hwang, J. & Sun Lee, K. (2019). Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness. *Work*, 62(1), 87-95. <https://doi.org/10.3233/WOR-182843>.
- İntepeler, Ş. S., Güneş, N., Bengü, N. & Yılmazmış, F. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve kurumsal bağlılıklarındaki değişim. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 7(1), 2-6.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş. & Öztürk, E. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 4(1), 12-18.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143. <https://doi.org/10.18394/iid.375457>.
- Karasu, F., Aylaz, R. & Dadük, S. (2017). X ve Y Kuşağı: Hemşirelerde meslek dayanışması ile iş doyumunu arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 4(3), 180-189. <https://doi.org/10.17681/hsp.296974>.
- Kaya, N. & Bilgin, S. (2015). Çankırı il merkezinde birinci basamak sağlık kuruluşlarında çalışan ebe ve hemşirelerde iş doyumunu düzeyi ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-24.
- Khamlub, S., Sarker, M. A.B., Hiroswawa, T., Outavong, P. & Sakamoto, J. (2013). Job satisfaction of health-care workers at health centers in Vientiane Capital and Bolikhamsai Province, Lao PDR. *Nagoya Journal Of Medical Science*, 75(3), 233-41.
- Kumar, R., Ahmed, J., Shaikh, B.T., Hafeez, R. & Hafeez, A. (2013). Job satisfaction among public health professionals working in public sector: A cross sectional study from Pakistan. *Human Resources for Health*, 11(1), 1-5. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-2>.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129-141.
- Lu, H., While, A. E. & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211-227. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- Nal, B. & Nal, M. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi: Bir kamu hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 131-140.
- Özata, M., Aslan, Ş. & Arslaner, Ş. (2007, 19-23 Nisan). *Kamu ve özel şirkete ait hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumunun değerlendirilmesi*. Antalya, Türkiye: 5. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Bilimsel Kitabı.
- Öztürk, H., Kasım, S., Kavgacı, A., Kaptan, D. & İnce, G. (2015). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18(1), 17-25. <https://doi.org/10.17049/ahsbd.68071>.
- Şahin, N. & Batıgün, D. A. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Şirin, A. F. (2009). Analysis of relationship between job satisfaction and attitude among research assistants in schools of physical education and sports. *Journal of Theory and Practice in Education*, 5(1), 85-104.
- Tambağ, H., Kahraman, Y., Şahpolat, M. & Can, R. (2015). Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumunu üzerine etkisi. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 11(4), 43-149. <https://doi.org/10.5350/BTDMJB201511402>.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S. & Ceylan, G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51-63. <https://doi.org/10.24938/kutfd.252677>
- Tilev, S. & Beydağ, K. D. (2014). Job satisfaction level of nurses. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(3), 140-147. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2014.140>
- Williams, C. (1995). Hidden advantages for men in nursing. *Nursing Administration Quarterly*, 19(2), 63-70. <https://doi.org/10.1097/00006216-199501920-00012>.
- Yıldız, N. & Kanan, N. (2005). Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 9(1), 8-13.
- Yu, H., Jiang, A. & Shen, J. (2016). Prevalence and predictors of compassion fatigue, burnout and compassion satisfaction among oncology nurses: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 57, 28-38. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.01.012>.