

Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin İş Doyumunun Belirlenmesi

Fatma Dursun Ergezen^{ID}, Hazal Afşar^{ID}, Yasin Karateke^{ID}, Serpil İnce^{ID}

Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik,
Antalya, Türkiye

Fatma Dursun Ergezen, Arş. Gör.
Hazal Afşar, Hemşire
Yasin Karateke, Hemşire
Serpil İnce, Dr. Öğr. Üyesi

İletişim:

Arş. Gör. Fatma Dursun Ergezen
Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik, Antalya,
Türkiye
Tel: +90 242 249 29 99
E-Posta: fatmadursun@gmail.com

Gönderilme Tarihi : 20 Şubat 2018
Revizyon Tarihi : 08 Haziran 2018
Kabul Tarihi : 26 Haziran 2018

ÖZET

Amaç: Bir üniversite hastanesinde çalışan farklı kuşaklardaki hemşirelerin iş doyumunun belirlenmesidir.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı tipte olan araştırma bir üniversite hastanesinde çalışan 204 hemşire ile yapılmıştır. Araştırma verileri "Hemşire Tanıtım Formu" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistikler, Kruskal Wallis ve Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin %89,7'si kadın ve %78,9'u lisans mezunudur. Hemşirelerin %36,8'i yoğun bakım ünitesinde, %27,9'u dahili kliniklerde, %24,5'i cerrahi kliniklerde, %10,8'i polikliniklerde çalışmaktadır. Hemşirelerin %2,9'u Büyük Bebek Patlaması kuşağında, %24,5'i X kuşağında, %72,5'i Y kuşağındadır. Büyük Bebek Patlaması kuşağındaki hemşirelerin iş doyum puan ortalaması $69,02 \pm 1,32$, X kuşağındaki hemşirelerin $61 \pm 1,51$, Y kuşağındaki hemşirelerin ise $57,19 \pm 1,08$ olarak bulunmuştur. Hemşirelerin kuşaklar arası iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Büyük Bebek Patlamasının genel iş doyum düzeyinin X ve Y kuşağından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuç: Araştırmada, Büyük Bebek Patlaması Kuşağındaki hemşirelerin iş doyumlarının diğer kuşaklara kıyasla yüksek olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin iş doyumlarını artırmak için uygun müdahalelerin yapılması ve sonuçlarının araştırılması önerilmektedir.

Anahtar sözcükler: Hemşirelik, kuşak, iş doyum, minnesota iş doyum ölçeği

DETERMINATION OF THE JOB SATISFACTION OF NURSES OF DIFFERENT GENERATIONS

ABSTRACT

Objectives: The purpose of this study is to determine the job satisfaction of nurses of different generations who work in a university hospital.

Methods: This descriptive research was performed with the 204 nurses who work in a university hospital. The research data were collected with the "Nurse Identification Form" and "Minnesota Satisfaction Questionnaire". Descriptive statistics, Kruskal Wallis and Mann-Whitney U Test were used for the evaluation of research data.

Results: It has been found that most 89,7% of the participants were females, 78,9% had bachelor's degree, 36,8% work in intensive care unit, 27,9% work in internal diseases clinic, 24,5% work in surgery clinic and 10,8% work in polyclinics. 2,9% of the nurses are in Baby Boomers, 24,5% are in Generation X and 72,5% are in Generation Y. The average score for job satisfaction was found to be 69.02 ± 1.32 for Baby Boomers nurses while it was 61 ± 1.51 for Generation X nurses and 57.19 ± 1.08 for Generation Y nurses. A statistically significant difference was detected between the average scores of nurses for job satisfaction in different generations ($p < 0,05$). Job satisfaction was higher in Baby Boomers compared to those of both X and Y Generation.

Conclusion: As a result of the study, it was found that the job satisfaction of Baby Boomers nurses was higher than the other generations. To increase nurses' job satisfaction, it is recommended to make appropriate interventions and investigate the results.

Keywords: Nursing, generation, job satisfaction, minnesota satisfaction questionnaire

İş doyumunu, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyidir. Çalışanların işine ve çalışma ortamına yönelik göstermiş olduğu duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır (1). İş doyumunu, çalışanların iş ortamında mutlu ve üretken olabilmeleri için önemli bir unsur olarak görülmektedir (2). Özellikle iş doyumunu, hastane ortamında hem sağlık çalışanlarının hem de kurumun performansını değerlendirmede önemli bir ölçüt olarak kabul edilmektedir (3). Hasta ile 24 saat etkileşimde olan ve hastanın bakımından birebir sorumlu olan hemşirelerin iş doyumunun belirlenmesi bakımın kalitesini değerlendirmek açısından önemlidir.

Literatürde iş doyumunun hemşirelerin bireysel özelliklerinden ve kurumun yapısından etkilendiği bildirilmektedir (2,4,5). Hemşirelerin iş yükündeki artış, çalışma arkadaşları ile yaşanan problemler, çalışma ortamı ve koşullardan memnun olunmaması iş doyumunu azaltmaktadır (6-13). Buna karşılık hemşirelerin mesleğini sevmesi, mesleğine yönelik olumlu bakış açısına sahip olması, mesleki olarak kendini yeterli hissetmesi ise iş doyumunu artıran faktörler olarak ifade edilmektedir (7,14,15).

Hemşirelerin işlerinden doyum almaması beraberinde farklı sorunları getirmektedir. Hemşirelerin uzun süre doyumsuzluk yaşaması tükenmişliğe neden olmakla birlikte (16), hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini de arttırmaktadır (2). Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini artıran nedenlerden dolayı, her hemşirenin iş ile ilgili gereksinimlerinin, beklentilerinin ve değerlerinin anlaşılması zorlaşmaktadır (17). Çalışma yaşamında bulunan her bir kuşağın temel değerleri, iş ve örgüte yönelik tutumları farklılık göstermektedir. Söz konusu farklılıklar da çalışma ortamında önemli çatışma ve zorluklara neden olmaktadır. Kuşakların etkin şekilde yönetilmesi için her kuşağın beklentilerine, isteklerine ve eğilimlerine yönelik uygun stratejilerin tasarlanması gerektiği savunulmaktadır (18).

Türk Dil Kurumu kuşak kavramını; "yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu" olarak tanımlamıştır (19). Kuşak kavramı doğum yılı ya da önemli bir olayla birlikte ortaya çıkmaktadır. Literatürde incelendiğinde; hemşirelikte 4 kuşak olduğundan bahsedilmektedir: Vefersan 1945 ve öncesi, Büyük Bebek Patlaması 1946-1964 yılları, X kuşağı 1965-1979, Y kuşağı ise 1980 ve sonrasıdır (20-22). Kuşakların çeşitli politik, tarihi ve sosyal olaylardan etkilenmeleri tutum ve davranışlarda farklılıklara neden olmaktadır (23). Literatürde hemşirelerin yer aldığı kuşağa göre iş doyumlarının ve işten ayrılma niyetlerinin farklılaştığı belirtilmektedir (23-25).

Hemşirelerin iş doyumunu etkileyen bireysel ve kurumsal faktörleri araştıran çok sayıda araştırmaya rastlanmıştır (2,6,8,10,11,16). Hemşirelerin yaşının iş doyumunda etkili olduğu araştırmalarda belirtilirken, kuşaklar arasındaki farklılığa dikkat çeken araştırma sayısı kısıtlı bulunmuştur (23-25). Kuşak özelliklerinin bilinmesi hemşirelerin iş doyumunu artırmak ve işten ayrılma niyetini azaltmak için uygun stratejilerin planlanabilmesi açısından önemlidir. Üstelik bu stratejilerin her kuşağın beklentilerine, isteklerine ve eğilimlerine yönelik planlanabilmesi için iş doyumuna yönelik değerlendirmelerin belirli aralıklarla düzenli olarak yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda bu araştırma, bir üniversite hastanesinde çalışan farklı kuşaktaki hemşirelerin iş doyumunun belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve yöntem

Araştırma amacı ve türü

Araştırma bir üniversite hastanesinde çalışan farklı kuşaktaki hemşirelerin iş doyumunu belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Araştırmanın örnekleme

Araştırmanın evrenini Akdeniz Bölgesinde bir üniversite hastanesinde çalışan 722 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü evreni bilinen örneklem formülüne $[n = (N \cdot t^2 \cdot p \cdot q) / (d^2 \cdot (N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q)]$ göre 251 hemşire olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden 204 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Verilerin toplanması

Araştırma verileri Ocak-Mart 2017 tarihlerinde "Hemşire Tanıtım Formu" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ile toplanmıştır. Veri toplama sürecinde hemşirelere araştırmanın amacı açıklanmış ve onamları alınmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler tarafından "Hemşire Tanıtım Formu" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" doldurulmuştur.

Veri toplama araçları

Hemşire Tanıtım Formu: Araştırma verileri araştırmacı/araştırmacılar tarafından geliştirilen hemşirelerin doğum yılı, cinsiyeti, eğitim durumu, klinikteki, kurumdaki ve meslekteki çalışma süresi, kadro durumu, birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyetlerini içeren sekiz sorudan oluşmaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Ölçek, Weiss ve arkadaşları (26) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Baycan (27) tarafından yapılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek, hiç memnun değilim (1 puan), memnun değilim (2 puan), kararsızım (3 puan), memnunum (4 puan), çok memnunum (5 puan) olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden

oluşmaktadır. İçsel doyum, 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 maddelerini kapsamaktadır. Dışsal doyum 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşmaktadır. Genel doyum ise ölçeğin tüm maddelerini kapsamaktadır. İçsel, dışsal ve genel doyum puanları, her bir faktörü oluşturan maddelerin puanları toplamının madde sayısına bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doymu düşük, 3'ten büyük ise iş doymu yüksek olarak değerlendirilmektedir (27).

Verilerin değerlendirilmesi

Araştırma verilerinin analizi SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 23.0 istatistik paket programı ile yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler (yüzde, ortalama, standart sapma), ölçek puan ortalamalarının karşılaştırmalarında Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları

Veri toplama aşamasında araştırmanın yapıldığı yerde aynı dönemde birden fazla araştırmanın yürütülmesi ve bu nedenle hemşirelerin isteksiz olması ulaşılan örneklem

sayısını sınırlamıştır. Ayrıca Büyük Bebek Patlaması kuşağındaki hemşirelerin araştırmaya katılmak istememesi ve erkek hemşire sayısının az olması araştırmanın bir diğer sınırlılığı olarak söylenebilir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda yapılan değerlendirmeler, araştırmanın örneklemini ile sınırlıdır.

Araştırmanın etik yönü

Araştırmanın yapılabilmesi için Akdeniz Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan onay alınmıştır (Etik Kurul Tarihi:06/12/2016, Karar Numarası:70904504/552). Araştırmaya başlamadan önce araştırmanın yapıldığı kurdan izin alınmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin %89,7'si kadın, %78,9'u lisans mezunu, meslekteki çalışma yılı ortalama 10,29±0,31 ve birimdeki çalışma yılı 4,12±0,56'dır. Hemşirelerin %36,8'i yoğun bakım ünitesinde, %27,9'u dahili kliniklerde, %24,5'i cerrahi kliniğinde ve %10,8'i poliklinikte çalışmaktadır. Hemşirelerin %66,2'si kadrolu hemşire olarak görev yapmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin demografik özelliklerine göre iş doymu puan ortalamalarının dağılımı (n=204)

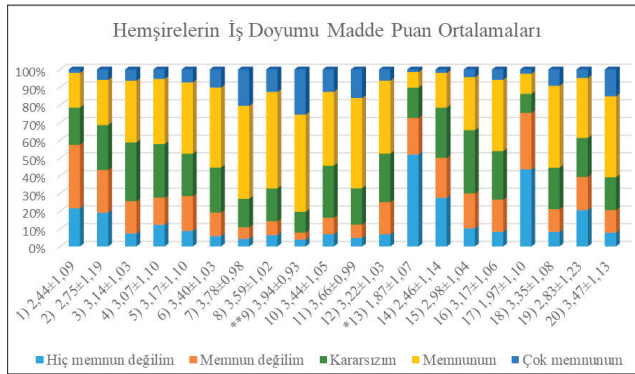
Özellikler	n	%	İçsel Doyum Puanı	Dışsal Doyum Puanı	Genel Doyum Puanı
Cinsiyet					
Erkek	21	10,3	36,12±7,98	18,24±5,78	56,95±1,33
Kadın	183	89,7	36,30±7,79	19,99±4,68	58,64±1,21
İstatistiksel Anlamlılık			Z=-0,306 p=0,759	Z=-1,152 p=0,249	Z=-0,383 p=0,702
Çalışılan Klinik					
Yoğun Bakım Ünitesi	75	36,8	34,36±9,00	18,76±5,48	55,26±1,41
Dahili Birimler	57	27,9	37,08±5,49	20,33±3,60	60,03±8,70
Cerrahi Birimler	50	24,5	35,95±6,87	20,02±4,39	58,30±1,06
Poliklinik	22	10,8	41,54±7,74	21,57±5,56	65,73±1,38
İstatistiksel Anlamlılık			$\chi^2=2,190$ p=0,335	$\chi^2=2,715$ p=0,257	$\chi^2=3,716$ p=0,156
Kadro Durumu					
Kadrolu	135	66,2	36,70±7,82	19,28±4,76	58,21±1,24
Sözleşmeli	42	20,6	35,22±7,31	20,34±4,91	58,22±1,19
Diğer	27	13,2	35,87±8,44	21,62±4,63	60,17±1,24
İstatistiksel Anlamlılık			$\chi^2=1,491$ p=0,475	$\chi^2=5,866$ p=0,053*	$\chi^2=0,682$ p=0,711
Eğitim Durumu					
Lise	23	11,3	37,41±7,86	21,70±4,97	61,47±1,21
Lisans	161	78,9	36,09±7,86	19,71±4,70	58,22±1,23
Lisansüstü	20	9,8	36,59±7,40	18,49±5,23	57,02±1,23
İstatistiksel Anlamlılık			$\chi^2=0,510$ p=0,475	$\chi^2=2,413$ p=0,120	$\chi^2=0,972$ p=0,324
Meslekteki Çalışma Yılı					
0-5	76	37,3	35,75±7,16	19,84±4,56	58,02±1,11
6-10	47	23	34,91±7,20	19,40±4,20	56,76±1,09
11 ve üzeri	81	39,7	37,58±8,54	20,02±5,39	59,88±1,39
İstatistiksel Anlamlılık			$\chi^2=4,063$ p=0,131	$\chi^2=0,789$ p=0,674	$\chi^2=2,459$ p=0,324
Birimdeki Çalışma Yılı					
0-5	160	78,4	36,55±7,51	20,10±4,72	59,12±1,17
6-10	28	13,7	35,87±6,52	19,08±3,71	56,96±9,49
11 ve üzeri	16	7,8	34,35±1,19	18,23±6,97	54,55±1,96
İstatistiksel Anlamlılık			$\chi^2=0,359$ p=0,836	$\chi^2=2,073$ p=0,355	$\chi^2=1,564$ p=0,457

*p<0,05

Hemşirelerin iş doyumu madde puan ortalamaları Grafik 1'de gösterilmiştir. Hemşirelerin "başkaları ile bir şeyler yapabileme olanakları olmasından" yüksek oranda memnun oldukları, "yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten" düşük oranda memnun oldukları belirlenmiştir (Grafik 1). Hemşirelerin çalıştığı klinik ve eğitim durumuna göre iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin iş doyumu puan ortalamasının en düşük, polikliniklerde çalışan hemşirelerin ise en yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

Kuşaklara göre hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Büyük Bebek Patlaması kuşağındaki hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları X ve Y kuşağındaki hemşirelere göre yüksek bulunmuştur. İş doyumu puan ortalaması en düşük Y kuşağındaki hemşirelerden elde edilmiştir (Tablo 2).

Büyük Bebek Patlaması kuşağındaki hemşirelerin %50'si meslekten "asla" ayrılmayacağını, Y kuşağındaki hemşirelerin %24,3'ü meslekten "her gün" ayrılmak istediklerini belirtmişlerdir. Hemşirelerin kurumdan ayrılma niyetleri incelendiğinde; Büyük Bebek Patlaması kuşağındaki hemşirelerin %33,3'ü, X kuşağındaki hemşirelerin %38'i kurumdan asla ayrılmayacaklarını, Y kuşağındaki hemşirelerin %34,5'i kurumdan bazen (yılıda) ayrılma niyetlerinin olduğunu belirtmişlerdir (Tablo 3).



Grafik 1. Hemşirelerin İş Doyumu Madde Puan Ortalamaları

*En düşük madde puan ortalaması, **En yüksek madde puan ortalaması
Ölçek Maddeleri: 1) Beni her zaman meşgul etmesinden, 2) Tek başıma çalışmama imkân vermesinden, 3) Ara sıra değişik şeyler yapabilememe imkân vermesinden, 4) Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden, 5) Yöneticimin astlarını idare tarzından, 6) Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden, 7) Vicdanıma uygun şeyler yapabileme olanağımın olmasından, 8) Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından, 9) Başkaları için bir şeyler yapabileme olanağım olmasından, 10) Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından, 11) Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabileme şansımın olmasından, 12) İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından, 13) Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten, 14) İş de terfi olanağımın olmasından, 15) Kendi kararlarımı uygulama serbestliğimi vermesinden, 16) Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden, 17) Çalışma şartlarından, 18) Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından, 19) Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden, 20) Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden.

Tablo 2. Kuşaklara göre hemşirelerin iş doyumu puan ortalamalarının dağılımı (n=204)

Kuşak	n	%	İçsel Doyum Puanı	Dışsal Doyum Puanı	Genel Doyum Puanı
Büyük Bebek Patlaması	6	2,9	43,48±7,66	23,47±6,01	69,02±1,32
X	50	24,5	37,96±9,38	20,60±5,49	61±1,51
Y	148	72,5	35,43±6,97	19,40±4,46	57,19±1,08
İstatistiksel Anlamlılık			$\chi^2=9,107$ p=0,011*	$\chi^2=5,510$ p=0,064	$\chi^2=8,571$ p=0,014*

*p<0,05

Tablo 3. Kuşaklara göre hemşirelerin meslekten/kurumdan/birimden ayrılma niyetlerinin dağılımı (n=204)

Özellikler	Büyük Bebek Patlaması Kuşağı (%)	X Kuşağı (%)	Y Kuşağı (%)	Toplam (%)
Meslekten Ayrılma Niyeti				
Asla	50	36	12,2	19,1
Bazen/yılıda	16,6	36	39,2	37,7
Bazen/ayda	16,7	14	15,5	15,2
Bazen/haftada	0	0	8,8	6,4
Her gün	16,7	14	24,3	21,6
Kurumdan Ayrılma Niyeti				
Asla	33,3	38	12,2	19,1
Bazen/yılıda	33,3	36	34,4	34,8
Bazen/ayda	16,7	8	16,2	14,2
Bazen/haftada	0	4	12,2	9,8
Her gün	16,7	14	25	22,1
Birimden Ayrılma Niyeti				
Asla	33,3	32	15,5	20,1
Bazen/yılıda	33,3	32	35,2	34,3
Bazen/ayda	16,7	16	19,6	18,6
Bazen/haftada	0	8	14,2	12,3
Her gün	16,7	12	15,5	14,7

Tartışma

Araştırma sonucunda hemşirelerin genel iş doyumu puanları kuşaklara göre incelendiğinde; Büyük Bebek Patlaması kuşağındaki hemşirelerin iş doyumu puan ortalamasının yüksek (69,02±1,32) Y kuşağındaki hemşirelerin düşük (57,19±1,08) olduğu saptanmıştır. Ülkemizde (17,28), Amerika Birleşik Devletleri'nde (25) ve Kanada'da (23) yapılan araştırma sonuçlarına göre işlerinden en fazla doyum alan hemşirelerin Büyük Bebek Patlaması kuşağında (17), en az doyum alan hemşirelerin Y kuşağında olması araştırma ile benzerlik göstermektedir.

Literatürde Büyük Bebek Patlaması kuşağı, idealist, eleştirel düşünme yeteneği yüksek, çalışmak için yaşayan işkolikler olarak tanımlanır (20-22). Ayrıca bu kuşak üyelerinin, hemşireliği bir meslek olarak gördüğü ve en büyük iş yükünün kendilerinde olduğunu düşündükleri belirtilmektedir (22). Araştırmalarda Büyük Bebek Patlaması kuşağındaki hemşirelerin daha deneyimli olması ve mesleki yeterliliklerinin fazla olmasının iş doymu artıran bir durum olduğu bildirilmektedir (25,29). Mesleğe yeni başlayan ve mesleki deneyimi az olan hemşirelerle yapılan araştırmalarda, hemşirelerin klinik ortamda beklentilerinin karşılanamaması nedeniyle tükenmişlik yaşadıkları ve örgütsel bağlılığın zayıf olmasından kaynaklı olarak iş doyumlarının önemli derecede azaldığı belirtilmektedir (30-32). Bu araştırmada Büyük Bebek Patlaması kuşağının diğer kuşaklara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olmasının, bu kuşağın değer yargılarından, mesleğe bakış açısından ve mesleki yeterliliklerinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada Y kuşağındaki hemşirelerin meslekten ayrılma niyetinin (%24,3), Büyük Bebek Patlaması kuşağındaki (%16,7) ve X kuşağındaki (%14) hemşirelerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Bezirci (17), Mert Haydari (33) ve Selçuk Çınar (34)'in araştırma sonuçlarında da Y kuşağındaki hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerinin yüksek olması araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir. Hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerini inceleyen diğer araştırma sonuçlarıyla (%66) kıyaslandığında, bu araştırmada hemşirelerin meslekten ayrılma niyetinin oldukça düşük olduğu görülmektedir (4,35).

Hemşirelerin meslekten ayrılma kararını, hemşirenin bireysel özellikleri ve kurumsal faktörler etkilemektedir (2,3,4,5,7,9). Çalışma saatleri, nöbetler ve hemşire sayısının yetersizliği nedeniyle hemşirenin iş yükündeki artış, kurumundan ve ücretten memnun olmama gibi kurumsal faktörler meslekten ayrılma eğilimini artırmaktadır (4,10,11,24,36-38). Hemşirenin mesleki bakış açısı, mesleğe bağlılığı, mesleki beklentilerinin karşılanma düzeyi meslekten ayrılmayı etkileyen diğer unsurlar arasındadır (2,4,5,15,36). Ülkemizde hemşirelerin meslekten ayrılma nedenlerini inceleyen bir araştırmada; en önemli ayrılma nedeninin çalışma koşulları olduğu belirlenmiştir. Özellikle çalışma koşullarının ağır olması, çalışma saatleri, stresli ve güvenli olmayan çalışma çevresi önde gelen nedenler olarak belirtilmiştir. Ayrıca bu araştırmada, hemşireler daha iyi çalışma şartları ve olanakları talep ettikleri için meslekten ayrılmayı düşündükleri ifade etmişlerdir (39). Bu araştırmada, hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerinin diğer araştırmalara oranla daha düşük olması bireysel ve kurumsal faktörlerin daha olumlu olduğunu göstermektedir.

Hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerini inceleyen araştırmalarda; ayrılma niyeti ile yaş, kuşak, mesleki ve kurumsal bağlılık arasında ilişkisi olduğu belirlenmiştir (40-43). Simon, Müller ve Hasselhorn (41), Robson ve Robson (42), Nougureas (40) ve Chang, Du ve Huang (43)'ün araştırmalarında hemşirelerin mesleki bağlılığı arttıkça meslekten ayrılma eğiliminin azaldığı bulunmuştur. Ayrıca Nougureas (40) ve Simon, Müller ve Hasselhorn (41)'un araştırmalarında hemşirelerin yaşı arttıkça iş doyumlarının ve mesleki bağlılıklarının arttığı bu duruma paralel olarak meslekten ayrılma eğilimlerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Y kuşağı; kariyer odaklı, takım halinde çalışmayı seven, çalışma ortamının eğlenceli ve yenilikçi olmasını isteyen, bu koşullar sağlanmadığında iş değiştirme niyeti yüksek olan bireyler olarak tanımlanır (22,44). Nitekim Radford, Sharlock ve Bradley (45)'un araştırmalarının sonucunda Y kuşağındaki hemşirelerin meslekte kalmasını etkileyen en önemli unsurların; çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücret ve kariyer olanakları olarak belirlenmesi Y Kuşağının özellikleriyle eşleşmektedir. Kuşaklara göre meslekten ayrılma eğilimine dikkat çeken diğer bir araştırmada; kuşaklar arasında fark olmamasına rağmen tüm kuşaklar daha iyi çalışma ortamı ve koşullarına gereksinim duyduklarını bildirmişlerdir (46). İsveç'te hemşirelerin meslekten ayrılmalarını etkileyen faktörlerin incelendiği bir araştırmada; ücretlerden memnun olmama meslekten ayrılma kararını etkileyen en önemli etmenlerden biri olarak bulunmuştur. Diğer etmenler ise mesleki ilerleme olanaklarının olmaması, görevde yükselme endişesi, yeni iş fırsatlarının olması, değişim isteği ve beklentilerin yerine gelmemesi olarak belirlenmiştir. Aynı araştırmada bu kararlar 45 yaşından küçük hemşireler için daha önemli görülmüştür (47). Bu araştırmada Y kuşağındaki hemşirelerin meslekten ayrılma niyetinin diğer kuşaklardan daha yüksek olmasında; mesleki bağlılığın, mesleki beklentilerin yerine getirilmesinin, çalışma koşullarının ve ücretin etkili olduğu söylenebilir. Nitekim araştırma sonucunda da hemşirelerin memnuniyetsizlik yaşadıkları en önemli konuların "ücret" ve "çalışma koşulları" olduğu görülmektedir (Grafik 1).

Sonuç

Araştırma sonucunda, Büyük Bebek Patlaması kuşağındaki hemşirelerin iş doyumlarının diğer kuşaklara göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin memnuniyetsizlik yaşadıklarının en önemli konuların çalışma koşulları ve ücretler olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda kurumun, ücretler ve çalışma koşulları konusunda iyileştirme yapması; yönetici hemşirelerin kuşakların beklenti ve değer farklılıklarını dikkate alarak çalışma ortamını daha destekleyici hale getirmesi, mesleğe yeni başlayan hemşirelere oryantasyon programı planlaması önerilmektedir.

Kaynaklar

- Duxbury ML, Armstrong GD, Drew DJ, Henly SJ. Head Nurse Leadership Style with Staff Nurse Burnout and Job Satisfaction in Neonatal Intensive Care Units. *Nurs Res* 1984;33:97–101. [CrossRef]
- Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job Satisfaction Among Hospital Nurses Revisited: A Systematic Review. *Int J Nurs Stud* 2012;49:1017–38. [CrossRef]
- Suárez M, Asenjo M, Sánchez M. Job Satisfaction Among Emergency Department Staff. *Australasian Emerg Nurs J* 2017;20:31–36. [CrossRef]
- Yıldız N, Kanan N. Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Yoğun Bakım Hem Derg* 2005;9:8–13.
- Çam O, Yıldırım S. Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Türkiye Klinikleri J Nurs Sci* 2010;2:64–70.
- Aksoy N, Polat C. Akdeniz Bölgesindeki Bir İlde Üç Farklı Hastanenin Cerrahi Birimlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *HEAD* 2013;10:45–53. Erişim: http://www.journalagent.com/kuhead/pdfs/KUHEAD_10_2_45_53.pdf
- Park M, Lee JY, Cho SH. Newly Graduated Nurses' Job Satisfaction: Comparison with Allied Hospital Professionals, Social Workers, and Elementary School Teachers. *Asian Nurs Res* 2012;6:85–90. [CrossRef]
- Tilev S, Beydağ KD. Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi. *Sağlık Hem Yön Derg* 2014;3:140–147. [CrossRef]
- Meyer RML, Li A, Klaristenfeld J, Gold JI. Pediatric Novice Nurses: Examining Compassion Fatigue as a Mediator Between Stress Exposure and Compassion Satisfaction, Burnout, and Job Satisfaction. *J Pediatr Nurs* 2015;30:174–83. [CrossRef]
- Tambağ H, Can R, Kahraman Y, Şahpolat M. Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Bakırköy Tıp Derg* 2015;11:143–9. [CrossRef]
- Abualrub R, El-Jardali F, Jamal D, Al-Rub NA. Exploring the Relationship Between Work Environment, Job Satisfaction, and Intent to Stay of Jordanian Nurses in Underserved Areas. *Appl Nurs Res* 2016;31:19–23. [CrossRef]
- Durmuş S, Günay O. Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erciyes Tıp Derg* 2007;29:139–46. Erişim: https://www.journalagent.com/erciyesmedj/pdfs/EMJ_29_2_139_146.pdf
- Zangaro GA, Soeken KL. A Meta-Analysis of Studies of Nurses' Job Satisfaction. *Res Nurs Health* 2007;30:445–58. [CrossRef]
- Erbil N, Bostan Ö. Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniv Hem YO Derg* 2004;7:56–66. Erişim: <http://earsiv.odu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11489/442/281-1094-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *DEUHYO ED* 2011;4:12–8.
- Yu H, Jiang A, Shen J. Prevalence and Predictors of Compassion Fatigue, Burnout and Compassion Satisfaction Among Oncology Nurses: A Cross-Sectional Survey. *Int J Nurs Stud* 2016;57:28–38. [CrossRef]
- Bezirci SŞ. Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri İle İş Doyumlarının İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İzmir*; 2012.
- Cogin J. Are Generational Differences in Work Values Fact or Fiction? Multi-Country Evidence and Implications. *Int J Hum Resource Manag* 2012;23:2268–94. [CrossRef]
- Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlükleri. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b170fe1a92c7503165371 Erişim Tarihi: 7 Haziran 2018.
- Duchscher JEB, Cowin L. Multigenerational Nurses in The Workplace. *J Nurs Admin* 2004;34:493–501. [CrossRef]
- Carver L, Candela L. Attaining Organizational Commitment Across Different Generations of Nurses. *J Nurs Manag* 2008;16:984–91. [CrossRef]
- Lipscomb VG. Intergenerational Issues in Nursing: Learning From Each Generation. *Clin J Oncol Nurs* 2010;14:267–9. [CrossRef]
- Wilson B, Squires MAE, Widger K, Cranley L, Tourangeau A. Job Satisfaction Among A Multigenerational Nursing Workforce. *J Nurs Manag* 2008;16:716–23. [CrossRef]
- Kenny P, Reeve R, Hall J. Satisfaction with Nursing Education, Job Satisfaction, and Work Intentions of New Graduate Nurses. *Nurs Educ Today* 2016;36:230–5. [CrossRef]
- Coburn AS, Hall SJ. Generational Differences in Nurses' Characteristics, Job Satisfaction, Quality of Work Life, and Psychological Empowerment. *J Hosp Admin* 2014;3:124–34. [CrossRef]
- Weiss DJ, Dawis RV, England GW. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Stud Vocational Rehabil* 1967;22:120.
- Baycan A. An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. *Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul*; 1985.
- Karasu F, Aylaz R. X ve Y Kuşağı: Hemşirelerin Meslek Dayanışması ile İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Sağlık Bilim Meslek Derg* 2017;4:180–9. [CrossRef]
- Sparks AM. Psychological Empowerment and Job Satisfaction Between Baby Boomer and Generation X Nurses. *J Nurs Manag* 2012;20:451–60. [CrossRef]
- Walker A, Campbell K. Work readiness of graduate nurses and the impact on job satisfaction, work engagement and intention to remain. *Nurs Educ Today* 2013;33:1490–5. [CrossRef]
- Çalışkan A, Ergun YA. Examining Job Satisfaction Burnout and Reality Shock Amongst Newly Graduated Nurses. *Procedia-Social Behav Sci* 2012;47:1392–7. [CrossRef]
- Tarcan M, Hikmet N, Schooley B, Top M, Tarcan GY. An Analysis of The Relationship Between Burnout, Socio-Demographic and Workplace Factors and Job Satisfaction Among Emergency Department Health Professionals. *Appl Nurs Res* 2017;34:40–7. [CrossRef]
- Mert Haydari S. Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri İle Örgütsel ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İzmir*; 2014.
- Selçuk Çınar E. Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Çalışma Ortamları Algısı İle İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İzmir*; 2016.
- Ankan F, Köksal CD, Gökçe Ç. Work-Related Stress, Burnout, and Job Satisfaction of Dialysis Nurses in Association With Perceived Relations With Professional Contacts. *Dial Transplant* 2007;36:182–91.
- Bitek DE, Akyol A. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Çalışma Ortamına İlişkin Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yoğun Bakım Hem Derg* 2017;21:1–6. Erişim: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/335742>
- Öztürk H, Kasım S, Kavgacı A, Kaptan D, İnce G. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri. *J Anatolia Nurs Health Sci* 2015;18:17–25. [CrossRef]
- Tao H, Ellenbecker CH, Wang Y, Li Y. Examining Perception of Job Satisfaction and Intention to Leave Among ICU Nurses in China. *Int J Nurs Sci* 2015;2:140–8. [CrossRef]
- Uğur Gök A, Kocaman G. Reasons for Leaving Nursing: A Study Among Turkish Nurse. *Contemp Nurs* 2011;39:65–74. [CrossRef]
- Nogueras DJ. Occupational Commitment, Education, and Experience As a Predictor of Intent to Leave The Nursing Profession. *Nurs Econ* 2006;24:86–93.

41. Simon M, Müller BH, Hasselhorn HM. Leaving The Organization or The Profession -a Multilevel Analysis of Nurses' Intentions. *J Adv Nurs* 2010;66:616–26. [\[CrossRef\]](#)
42. Robson A, Robson F. Do Nurses Wish to Continue Working for The UK National Health Service? A Comparative Study of Three Generations of Nurses. *J Adv Nurs* 2015;71:65–77. [\[CrossRef\]](#)
43. Chang CS, Du PL, Huang IC. Nurses' Perceptions of Severe Acute Respiratory Syndrome: Relationship Between Commitment and Intention to Leave Nursing. *J Adv Nurs* 2006;54:171–9. [\[CrossRef\]](#)
44. Kropp W. One Voice of Generation Y. *Front Health Serv Manag* 2012;29:40–4. [\[CrossRef\]](#)
45. Radford K, Shacklock KH, Bradley GL. Battle of The Decades: Generational Differences in the Retention of Australian Aged Care Employees. *Emerging Researcher in Ageing, Conference Proceedings. Brisbane, 19-20th November 2012; pp.86–9.*
46. Takase M, Oba K, Yamashita N. Generational Differences in Factors Influencing Job Turnover Among Japanese Nurses: An Exploratory Comparative Design. *Int J Nurs Stud* 2009;46:957–67. [\[CrossRef\]](#)
47. Fochsen G, Sjögren K, Josephson M, Lagerström M. Factors Contributing to The Decision to Leave Nursing Care: A Study Among Swedish Nursing Personnel. *J Nurs Manag* 2005;13:338–44. [\[CrossRef\]](#)