SAĞLIK ve HEMŞİRELİK YÖNETİMİ DERGİSİ
JOURNAL of HEALTH and NURSING MANAGEMENT
Özgün Araştırma
Original Article

Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Kuşak Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Determining the Relationship Between Generational Characteristics and Job Satisfaction Among Nurses of Different Generations

Ebru Esenkaya[1], Zeynep Mete Merdin[2,3], Emine Pirinç Bayraktar[4], Semra Ercivan[5], Gözdenur Tanrıkulu[6], Yavuz Tanrıkulu[6]

[1]Lokman Hekim Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Ameliyathane Hizmetleri Programı, Ankara, Türkiye
[2]Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Doktora Programı, Ankara, Türkiye
[3]Lokman Hekim Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Diyaliz Programı, Ankara, Türkiye
[4]Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Doktora Programı, Ankara, Türkiye
[5]Dr. Abdurrahman Yurtaslan Onkoloji Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Ankara, Türkiye
[6]Vidacta Schulen Dortmund Lehrkraft, Almanya

Cite as: Esenkaya E, Mete Merdin Z, Pirinç Bayraktar E, Ercivan S, Tanrıkulu G, Tanrıkulu Y. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin kuşak özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2026;13(2):275-284.

DOI: 10.54304/SHYD.2026.93584

Öz

Amaç: Kuşak özellikleri hemşirelerin tutumu, davranışları ve bakış açılarında farklılıklara neden olmaktadır. Bu farklılıkların hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu bilinmektedir. Hemşirelerin kuşaklar arasındaki farklılığının bilinmesi, hemşirelerin gereksinimlerini ve öne çıkan yönlerini belirleyen bir rehber niteliğinde olabilecektir. Bu çalışmada, farklı kuşaklarda yer alan hemşirelerin kuşak özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tiptedir. Araştırma örneklemini Ankara'daki bir kamu hastanesinde çalışan 188 hemşire oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından hazırlanan tanıtıcı bilgi formu, çok boyutlu hemşirelik kuşakları ölçeği ve hemşire iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis tek yönlü varyans analizi testi ve ölçekler arasındaki ilişkinin incelenmesi için Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi p<0,05 olarak kabul edilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin %46,8'inin Y kuşağında yer aldığı, %70,2'sinin mesleği isteyerek seçtiği, %69,1'inin mesleğinden memnun olduğu bulunmuştur. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği alt boyutların madde puan ortalamaları incelendiğinde çalışma eğilimi alt boyutunun madde puan ortalaması 4,10 (SS=0,65) olup en yüksek ve hasta güvenliği alt boyutunun 3,47 (SS=0,55) olup en düşük olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin İş Doyumu Ölçeği toplam puan ortalaması 101,74 (SS=16,09) olup iş doyumu düzeyi ortalamanın üzerindedir. Medeni duruma göre çalışma eğilimi ve hasta güvenliği alt boyut puanlarında, çalışma şekline göre ise çalışma eğilimi alt boyut puanında anlamlı bir fark saptanmıştır (p<0,05). İş doyumu puanları yaş, çalışılan birim, çalışma şekli ve meslekten memnuniyet durumuna göre anlamlı bir fark saptanmıştır (p<0,05). İş doyumu ile çalışma eğilimi (r=0,493; p<0,001) ve hasta güvenliği (r=0,298; p<0,001) alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır.

Sonuç: Araştırma bulguları, çalışma eğilimi ve hasta güvenliği boyutlarında daha yüksek puan alan hemşirelerin iş doyumunun da daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, hemşirelik yönetiminde kuşak özelliklerinin özellikle çalışma yaşamı ve hasta güvenliğine ilişkin iş doyumunu desteklemeye yönelik uygulamaların planlanmasına katkı sağlayabileceğini düşündürmektedir.

Anahtar Sözcükler: Kuşak, iş doyumu, hemşirelik.

Abstract

Aim: Generational characteristics lead to differences in nurses' attitudes, behaviors, and perspectives. It is known that these differences are one of the factors affecting nurses' job satisfaction. Understanding the generational differences among nurses can serve as a guide for identifying their needs and distinctive characteristics. This study aimed to determine the relationship between generational characteristics and job satisfaction among nurses from different generations.

Method: This study is descriptive and correlational in nature. The study sample consisted of 188 nurses working at a public hospital in Ankara. Data were collected using an introductory information form prepared by the researchers, the Multidimensional Nursing

Corresponding author / Sorumlu yazar: Ebru Esenkaya ▪ ebru.esenkaya@lokmanhekim.edu.tr

Received / Geliş: 28.05.2025 ▪ **Accepted / Kabul:** 12.08.2026 ▪ **Published Online / Online Yayın:** 07.09.2026

© 2026 The Authors. Published by Association of Nurse Managers.
This is an open access article under the CC BY license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Generations Scale, and the Nurse Job Satisfaction Scale. Data were analyzed using the Mann-Whitney U test and the Kruskal-Wallis one-way analysis of variance (ANOVA), and Spearman's correlation analysis was used to examine the relationship between the scales. A p-value of <0.05 was considered statistically significant.

Results: It was found that 46.8% of nurses belong to Generation Y, 70.2% chose their profession voluntarily, and 69.1% are satisfied with their profession. When the mean item scores of the subdimensions of the Multidimensional Nursing Generations Scale were examined, it was determined that the mean item score for the work orientation subdimension was 4.10 (SD= 0.65), which was the highest, while that for the patient safety subdimension was 3.47 (SD=0.55), which was the lowest. The mean total score on the Nurses' Job Satisfaction Scale was 101.74 (SD=16.09), indicating that the level of job satisfaction was above average. A significant difference was found in the scores for the "Work Orientation" and "Patient Safety" subscales based on marital status, and in the score for the "Work Orientation" subscale based on employment type (p<0.05). Significant differences in job satisfaction scores were found based on age, department, employment type, and satisfaction with the profession (p<0.05). A significant positive correlation was found between job satisfaction and the work orientation (r=0.493; p < 0.001) and patient safety (r = 0.298; p < 0.001) subdimensions.

Conclusion: The study findings indicate that nurses who scored higher on the work orientation and patient safety dimensions also had higher job satisfaction. This result suggests that generational characteristics in nursing management could contribute to the planning of interventions aimed at supporting job satisfaction, particularly regarding work life and patient safety.

Keywords: Generation, job satisfaction, nursing.

Giriş

Küresel işgücü yapısında meydana gelen değişimlerle birlikte, günümüz çalışma ortamları farklı kuşaklardan bireyleri bir araya getiren çok kuşaklı (multigenerational) yapılara dönüşmüştür. Sağlık sektörü, özellikle de hemşirelik mesleği, bu yapının en yoğun yaşandığı alanlardan biridir. Hemşirelik, bireylerin doğumdan ölüme kadar sağlık hizmeti aldığı her aşamada kritik rol oynayan, yüksek sorumluluk gerektiren ve dinamik yapısıyla dikkat çeken bir meslek grubudur. Ancak bu dinamik yapı, farklı kuşaklara ait bireylerin bir arada çalışmasını da beraberinde getirmektedir. Bu durum hem işyeri kültürünü hem de mesleki doyum gibi önemli işyeri çıktıları üzerinde etkili olmaktadır (Lee vd., 2024; Pawlak vd., 2022; Stevanin vd., 2018).

Kuşak kavramı, bireylerin doğduğu döneme özgü sosyo-kültürel, politik ve teknolojik gelişmelerden etkilenerek benzer tutum, değer yargısı ve davranış biçimleri geliştirmesini ifade etmektedir. Kuşaklar yalnızca bir yaş kategorisi değil, aynı zamanda sosyal kimlik ve deneyim ortaklığıdır. Bu bağlamda, Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964), X Kuşağı (1965-1980), Y Kuşağı (1981-1996) ve Z Kuşağı (1997 sonrası) olmak üzere günümüz iş gücünde dört farklı kuşaktan birey yer almaktadır. Her kuşağın iş yaşamına ve mesleki rollere bakış açısı farklılık göstermekte, bu da örgütsel yapı içinde çeşitli beklenti ve iletişim sorunlarını beraberinde getirebilmektedir (Vizcaya-Moreno ve Pérez-Cañaveras, 2020; Tan ve Chin, 2023).

Hemşirelik özelinde değerlendirildiğinde; Bebek Patlaması Kuşağı hemşireleri otoriteye bağlılık, sabır ve kurum sadakati gibi değerlere sahipken, X Kuşağı hemşireleri daha bağımsız çalışmayı ve iş-yaşam dengesi kurmayı önemsemektedir. Y Kuşağı hemşireleri anlamlı iş, teknolojiye yatkınlık ve hızlı geri bildirim arayışı içindeyken, Z Kuşağı daha fazla dijitalleşme, esnek çalışma ve bireysel farklılıklara saygı beklemektedir (Hampton ve Keys, 2016; Polat, 2018; Sevinç ve Kavgaoğlu, 2019; Vizcaya-Moreno ve Pérez-Cañaveras, 2020). Hemşirelikte kuşaklararası farklılıkları değerlendiren bir çalışmada her kuşakta farklı tercihlerin olduğu, eski kuşakların doğrudan iletişim tercih ettiğini, genç kuşakların dijital etkileşime yöneldikleri ortaya konmuştur (Pawlak vd., 2022). Bu kuşaklar arası değer çatışmaları ve farklı beklentiler, sağlık hizmetlerinin sunumunda iş birliği ve ekip içi iletişim üzerinde doğrudan etkili olmakta; özellikle genç kuşak hemşirelerin iş doyumu düzeylerinde düşüşe neden olabilmektedir (Kim vd., 2024; Lee vd., 2023). Bu farklılıkların yönetiminde, kuşaklara duyarlı iletişim yaklaşımları, yapılandırılmış ekip içi geri bildirim süreçleri ve kuşaklar arası mentorluk uygulamalarının iş birliğini güçlendirerek hemşirelerin iş doyumunu artırabileceği bildirilmektedir (Abujaber vd., 2024; Kim vd., 2024; Lee vd., 2023; Sanner-Stiehr vd., 2021).

İş doyumu, bireyin işinden sağladığı genel memnuniyet düzeyini ifade eder ve hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli sonuçlara yol açar. Hemşireler arasındaki iş doyumu da hem kendi refahlarını hem de hasta bakımının kalitesini etkileyen kritik faktörler arasında yer almaktadır (Flora, 2023). İş doyumu yüksek hemşireler daha kaliteli hasta bakımı sunabilirken iş doyumundaki düşme hemşire devrinin artmasına, tükenmişlik yaşanmasına, hatalı uygulamalara ve hasta memnuniyetinde azalmaya neden olabilmektedir (Isfahani vd., 2024; Kalisch vd., 2011; Spence Laschinger ve Fida, 2015). Hemşirelerde iş doyumu, yaş, medeni durum gibi demografik değişkenlerle ilişkili olmakla birlikte, bireylerin ait olduğu kuşaklara göre de farklılık göstermektedir. Kuşakların yaşam deneyimleri, değer sistemleri ve çalışma motivasyonları iş

doyumu üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Isfahani vd., 2024; Maharjan vd., 2024; Singh vd., 2021). Özellikle genç kuşak hemşirelerin iş doyumlarını olumsuz etkileyen faktörler arasında; esnek olmayan çalışma saatleri, yetersiz takdir, sınırlı kariyer fırsatları ve destek eksikliği yer almaktadır (Kim vd., 2024; Stevanin vd., 2018). Buna karşın, destekleyici liderlik anlayışı, açık iletişim ve mentorluk uygulamaları, kuşaklar arası uyumu artırarak hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyebilir (Sanner-Stiehr vd., 2021).

Farklı kuşakların iş doyumu düzeylerinin ve bu doyumu etkileyen kuşak özelliklerinin belirlenmesi, hemşirelerin beklentilerine yönelik yönetim stratejilerinin geliştirilmesine olanak tanımaktadır. Bu bağlamda yapılacak analizler, yöneticilerin kuşaklar arası farkındalıklarını artırmakta ve sağlık hizmetlerinde sürdürülebilir kalite yönetimi açısından temel oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, bu araştırmanın amacı, farklı kuşaklara mensup hemşirelerin kuşak özellikleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışma sonucunda elde edilecek bulguların, hemşirelerin mesleki tatminlerini artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Araştırmada farklı kuşaklarda yer alan hemşirelerin kuşak özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tiptedir.

Araştırmanın soruları

• Hemşirelerin kuşak özellikleri nelerdir?

• Hemşirelerin iş doyumu düzeyi nedir?

• Hemşirelerin bireysel, mesleki ve kuşaklarına göre Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği ve Hemşire İş doyum Ölçeği puanları arasında fark var mıdır?

• Hemşirelerin çok boyutlu hemşirelik kuşakları özellikleri ile iş doyumu düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri: Araştırma Ankara'daki bir kamu hastanesinde yapılmıştır. Hastane, 35 farklı branşta sağlık hizmeti sunmakta ve 16 branşta uzmanlık ve yan dal uzmanlık eğitimi vermektedir. Hastane, multidisipliner yaklaşımı benimseyerek, kişiselleştirilmiş tıp, immünoterapi ve genetik araştırmalar gibi yenilikçi tedavi yöntemlerini uygulamak ve klinik araştırmalarla kanser tedavisinde öncü bir rol üstlenmektedir. Birçok sağlık çalışanının bulunduğu hastanede 236 hemşire görev yapmaktadır. Bu özellikleriyle, hemşirelerin kuşak özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar için uygun bir çalışma ortamı sunmaktadır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Araştırma evrenini Ankara'da bir kamu hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmuştur. Hastanede çalışan hemşire sayısı 236 olup evrendeki birey sayısını oluşturmaktadır. Buna göre örnek büyüklüğü, evreni bilinen durumlarda örnek büyüklüğü hesaplamasında $n = \mathrm{N}pqt^2 \,/\, (\mathrm{N}\text{-}1)\mathrm{d}^2 + pqt^2$ formülü kullanılmıştır. Bu formüle göre p=0,50; q=0,50; t=1,96; d=0,05 (%95 güven aralığında, ± 0,05 örnekleme hatası) kabulleri ile örnek büyüklüğü 146 olarak bulunmuştur.

$$\mathrm{n} = \frac{\mathrm{Npqt}^2}{(\mathrm{N}-1)\mathrm{d}^2+\mathrm{pqt}^2}$$

N: Evrendeki birey sayısı (236)
p: İncelenen olayın gözlenme oranı (0,50)
q: İncelenen olayın gözlenmeme oranı (0,50)
t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer (1,96)
d: Kabul edilen ± örnekleme hatasıdır (0,05).
n: Örnekleme alınacak birey sayısı 146 olarak hesaplanmıştır.

Türker ve Bedük'ün (2021) yaptıkları çalışmaya göre araştırmanın uygulama aşamasında olası örneklem kaybı için örneklemin %20 fazlası alınarak örnek büyüklüğü 176 olarak belirlenmiştir. Çalışma sırasında 188 hemşireye ulaşıldığından örnek büyüklüğü 188 olarak kabul edilmiştir.

Örnekleme dahil edilme kriteri kamu hastanesinde çalışan hemşire olmaktır. Dahil edilememe kriteri hastanede çalışan diğer sağlık çalışanlarıdır. Araştırmadan çıkarılma kriteri ise bireyin çalışmadan çekilmek istemesi ve veri formlarının eksik doldurulmasıdır.

Veri Toplama Araçları: Verilerin toplanmasında tanıtıcı bilgi formu, çok boyutlu hemşirelik kuşakları ölçeği ve hemşire iş doyum ölçeği kullanılmıştır.

Tanıtıcı Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından hazırlanan mevcut literatür doğrultusunda hemşirelerin bireysel, mesleki ve kuşak özelliklerini içeren 10 soruluk tanıtıcı bilgi formu hazırlanmıştır.

Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği (ÇBHKÖ): Kutlu Türedi ve Altuntaş (2022) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek 36 madde ve dört alt boyuttan "Sunum ve çalışma eğilimi" boyutu 13 maddeden (33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 47), "Kuşaklararası çatışma" dokuz maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9), "Hasta güvenliğine bakış" boyutu dokuz maddeden (12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 48), "Kendi kuşağındakilerle iş birliği" boyutu 5 maddeden (21, 22, 24, 26, 28) oluşmaktadır. Beşli likert tipi (Kesinlikle katılmıyorum-1 ile Kesinlikle katılıyorum-5 arasında) kullanılmaktadır. Ölçekte ters madde puanlaması yoktur. Ölçek toplam puanda birleşerek hesaplanabilir. Ancak alt boyut puanlarının ayrı ayrı olarak hesaplanması önerilmektedir. Ölçeğin her bir alt boyutu hemşirelerin kuşaklar arası farklılıklarını ortaya koymaktadır. Ölçeğin güvenirlik kat sayısı 0,87'dir (Kutlu Türedi ve Altuntaş, 2022). Bu araştırmada güvenirlik kat sayısı 0,95 olarak bulunmuştur.

Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ): Hemşirelerin iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Japonya'da Muya ve diğerleri (2014) tarafından geliştirilen ölçek 28 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır (Muya vd., 2014). Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenirliği Türe Yılmaz ve Yıldırım (2016) tarafından yapılmış olup yapılan analizler sonucunda ölçek 27 madde ve 4 alt boyut olacak şekilde uyarlanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarını, İşle İlgili Olumlu Duygular (1-8. madde), Üstlerden Uygun Destek (9-14. madde), İşyerinde Algılanan Önem (15-22. madde) ve Keyifli Çalışma Ortamı (23-27. madde) oluşturmaktadır. Madde 6 ve madde 20 ters puanlanmaktadır. Ölçeğin kesme noktası bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puan 5'e doğru yükseldikçe iş doyumu yüksek, 1'e doğru indikçe iş doyumu düşük olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin güvenirlik kat sayısı 0,90'dır (Türe Yılmaz ve Yıldırım, 2016). Bu araştırmada güvenirlik kat sayısı 0,93 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması: Araştırma Ankara'da bir kamu hastanesinde 01.11.2023-29.02.2024 tarihleri arasında yürütülmüştür. Hemşirelere çalışma hakkında bilgi verilip katılmayı kabul eden katılımcılardan dahil etme kriterlerine uyanlar belirlenip yazılı ve sözlü onamları alınmıştır. Hastanenin poliklinik ve eğitim salonunda yer alan boş bir odasında anket yüz yüze uygulanmıştır. Veri toplama formlarına ait soruların yanıtlanması 15-20 dk. sürmüştür. Veri toplama sırasında çalışmadan çekilen olmamıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi: Çalışma verilerinin analizi SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygun olma durumu basıklık ve çarpıklık değerlerine göre Tabachnick ve Fidell (2021)'in -1,5 ile +1,5 aralığı baz alınarak belirlenmiş olup verilerin normal dağılım göstermediği saptanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2021). Normal dağılıma uymayan verilerin analizinde Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis tek yönlü varyans analizi testi ve değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilerek veriler değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırma etik kurul onayı bir vakıf üniversitenin Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar 23.10.2023 tarihli 2023/195 karar sayılı ile alınmıştır. Bununla birlikte kurum izni ve ölçek izinleri alınmıştır. Örnekleme alınan hemşirelerin Helsinki Deklarasyonu ilkelerine uygun olarak sözlü ve yazılı onamları alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırmanın tek merkezde yer alan hemşireler ile yürütülmesi elde edilen bulguların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Araştırma tek bir kurumda yapıldığı için, kurumun kültürü, yönetim tarzı ve işleyiş biçimi hemşirelerin iş doyumu üzerinde etkili olabilir ve bu etki diğer kurumlara genellenmeyebilir. Araştırma belirli bir zaman diliminde gerçekleştirildiğinden kuşaklar arası iş doyumu farklılıklarının uzun vadeli değişimini yansıtmayabilir.

Bulgular

Tablo 1. Hemşirelerin bireysel, mesleki ve kuşak özellikleri (n:188).

Özellikler	Sayı	%
Yaş: Ort. (SS) = 35,64 (9,41)		
24-28	74	39,4
29-47	88	46,8
48-57	26	13,8
Cinsiyet		
Kadın	148	78,7
Erkek	40	21,3
Medeni durum		
Evli	121	64,4
Bekar	67	35,6
Eğitim düzeyi		
Üniversite	187	99,5
Ortaöğretim	1	0,5
Yer aldığı kuşak		
X kuşağı (1965-1976)	26	13,8
Y kuşağı (1977-1995)	88	46,8
Z kuşağı (1996-2015)	74	39,4
Çalıştığı birim		
Servis	85	45,2
Poliklinik	42	22,3
Yoğun bakım	28	14,9
Ameliyathane	29	15,4
Acil	4	2,1
Çalışma şekli		
Gündüz	86	45,7
Vardiyalı	93	49,5
Gece	9	4,8
Çalışma süresi		
45 saatin altında	69	36,7
45-55 saat	89	47,3
56 saat ve üzeri	30	16,0
Mesleği isteyerek seçme durumu		
Evet	132	70,2
Hayır	56	29,8
Mesleğinden memnun olma durumu		
Evet	130	69,1
Hayır	58	30,9

Araştırmaya X, Y ve Z kuşaklarından hemşireler katılmıştır. Hemşirelerin bazı özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre hemşirelerin yaş ortalamasının 35,64 (SS=9,41) olduğu, %78,7'sinin kadın, %64,4'ünün evli, %99,5'inin eğitim düzeyinin üniversite olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin %46,8'inin Y kuşağında yer aldığı, %45,2'sinin serviste çalıştığı, %49,5'inin çalışma şeklinin vardiyalı olduğu, %47,3'ünün çalışma saatinin 45-55 saat olduğu ve %70,2'sinin mesleği isteyerek seçtiği, %69,1'inin mesleğinden memnun olduğu bulunmuştur.

Tablo 2. Hemşirelerin ÇBHKÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının ve HİDÖ toplam puan ortalamalarının dağılımı (n:188).

Ölçekler ve Alt Boyutları	Ort.	SS	Madde puan ortalaması	SS	Ölçek Min.	Ölçek Max.
ÇBHKÖ	139,69	19,78	3,88	0,55	36,00	180,00
Çalışma Eğilimi Alt Boyutu	53,29	8,50	4,10	0,65	13,00	65,00
Kuşaklararası Çatışmalar Alt Boyutu	32,67	6,38	3,63	0,71	9,00	45,00
Hasta Güvenliği Alt Boyutu	31,22	4,96	3,37	0,55	9,00	45,00
Kendi Kuşağındakilerle İş birliği Alt Boyutu	18,44	4,03	3,69	0,81	5,00	25,00
HİDÖ	101,74	16,09	3,63	0,57	27,00	135,00

Araştırmaya katılan hemşirelerin ÇBHKÖ Alt Boyut ve HİDÖ toplam puan ortalamasının dağılımı Tablo 2'de verilmiştir. Hemşirelerin ÇBHKÖ toplam puan ortalaması 139,69±19,78 olarak bulunmuştur. Alt boyutların madde puan ortalamaları incelendiğinde çalışma eğilimi alt boyutunun madde puan ortalaması 4,10±0,65, kendi kuşağındakilerle iş birliği alt boyutunun 3,69±0,81, kuşaklararası çatışmalar alt boyutunun 3,63±0,71 ve hasta güvenliği alt boyutunun 3,47±0,55 olarak belirlenmiştir. Hemşire İş Doyumu Ölçeği toplam puan ortalaması 101,74±16,09 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Hemşirelerin bireysel, mesleki ve kuşak özelliklerine göre ÇBHKÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları ile HİDÖ toplam puan ortalamalarının karşılaştırılması (n:188).

Değişkenler	n	Çalışma Eğilimi Alt Boyutu	Kuşaklararası Çatışmalar Alt Boyutu	Hasta Güvenliği Alt Boyutu	Kendi Kuşağındakilerle İş birliği Alt Boyutu	ÇBHKÖ	HİDÖ
		Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)
Yaş							
24-28[1]	74	52,44 (8,92)	32,75 (6,62)	30,47 (5,10)	18,08 (4,01)	137,63 (21,06)	98,47 (16,12)
29-47[2]	88	53,81 (8,50)	32,96 (6,12)	31,98 (4,86)	18,65 (4,24)	141,59 (19,21)	103,56 (16,18)
48-57[3]	26	53,92 (7,30)	31,46 (6,71)	30,76 (4,69)	18,76 (3,40)	139,15 (17,89)	104,88 (14,61)
İstatistiksel analiz		KW=2,030	KW=1,417 p=,492	KW=5,364 p=,068	KW =,996	KW=1,830 p=,401	KW=6,653
p		p=,362			p=,608		**p=,036***
Fark							1<2,3
Cinsiyet							
Kadın	148	53,58 (8,02)	32,73 (6,18)	31,22 (4,94)	18,20 (4,19)	139,81 (19,37)	101,97 (15,88)
Erkek	40	52,22 (10,14)	32,50 (7,18)	31,20 (5,11)	19,32 (3,29)	139,27 (21,47)	100,90 (17,02)
İstatistiksel analiz		Z=-,363	Z=-,241	Z=-,279 p=,780	Z =-1,527	Z=-,477	Z=-,023
p		p=,716	p=,809		p=,127	p=,634	p=,982
Medeni durum							
Evli	121	54,22 (8,53)	33,14 (6,27)	32,00 (4,96)	18,71 (3,80)	142,25 (19,41)	103,16 (15,74)
Bekar	67	51,61 (8,24)	31,83 (6,54)	29,80 (4,68)	17,97 (4,41)	135,07 (19,73)	99,17 (16,52)
İstatistiksel analiz		Z=-2,194	Z=-,971 p=,331	Z=-2,891 **p=,004****	Z=-,635	Z=-2,420 **p=,016***	Z=-1,609
p		**p=,028***			p=,525		p=,108
Yer aldığı kuşak							
X kuşağı	58	53,48 (7,74)	31,98 (6,01)	31,58 (4,55)	18,46 (3,74)	139,72 (17,08)	104,81 (14,12)
Y kuşağı	63	54,58 (8,21)	33,00 (6,57)	31,84 (4,78)	18,90 (4,21)	142,50 (19,37)	100,92 (17,80)
Z kuşağı	67	99,86 (15,86)	32,97 (6,56)	30,32 (5,40)	18,00 (4,12)	137,02 (22,11)	99,86 (15,86)
İstatistiksel analiz		KW=3,686	KW=1,509 p=,470	KW=2,874 p=,238	KW=1,384 p=,501	KW=1,682 p=,431	KW=3,769
p		p=,158					p=,152
Çalıştığı birim							
Servis[1]	85	53,03 (8,40)	32,27 (6,36)	31,12 (4,90)	18,43 (3,73)	138,80 (19,66)	100,45 (16,77)
Poliklinik[2]	42	55,30 (8,63)	34,11 (6,17)	32,26 (5,25)	18,85 (4,10)	144,90 (19,86)	105,40 (17,89)
Yoğun bakım[3]	28	51,17 (7,83)	33,00 (4,88)	30,21 (3,95)	18,96 (3,21)	137,39 (17,22)	95,17 (11,56)
Ameliyathane[4]	29	54,13 (7,80)	30,75 (7,73)	30,68 (5,69)	17,24 (5,26)	136,86 (21,70)	105,10 (13,55)
Acil[5]	4	46,25 (14,88)	37,75 (3,30)	33,25 (3,20)	19,50 (4,93)	140,75 (23,76)	112,25 (9,50)
İstatistiksel analiz		KW =7,368	KW=1,256	KW=4,169 p=,124	KW=,322	KW=3,095 p=,213	KW=8,041
p		p=,054	p=,534		p=,851		**p=,008****
Fark							3<2,1,4,5

KW: Kruskall Wallis testi, Z: Mann- Whitney U testi

*p<,05; **p<,01

Tablo 3. Devamı.

Değişkenler	n	Çalışma Eğilimi Alt Boyutu	Kuşaklararası Çatışmalar Alt Boyutu	Hasta Güvenliği Alt Boyutu	Kendi Kuşağındakilerle İş birliği Alt Boyutu	ÇBHKÖ	HİDÖ
		Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)
Çalışma şekli							
Gündüz[1]	86	54,58 (8,22)	32,43 (6,03)	31,56 (5,16)	18,03 (4,32)	140,81 (19,25)	106,25 (14,97)
Vardiyalı[2]	93	52,89 (7,77)	33,35 (6,05)	31,17 (4,32)	18,92 (3,62)	140,30 (17,80)	98,21 (15,71)
Gece[3]	9	45,11 (13,54)	28,00 (10,74)	28,44 (8,30)	17,44 (5,10)	122,77 (34,93)	95,11 (20,52)
İstatistiksel analiz p		KW =7,637 **p=,022***	KW=2,154 p=,341	KW=,827 p=,661	KW=2,199 p=,333	KW=3,083 p=,214	KW =12,45 **p=,002****
Fark		3<1,2					2<1,3
Çalışma süresi							
45 saat altı	69	54,49 (8,01)	32,59 (5,67)	31,33 (4,71)	18,59 (4,20)	141,23 (17,36)	102,63 (17,69)
45-55 saat	89	53,16 (7,61)	33,48 (6,13)	31,50 (4,87)	18,40 (3,74)	140,52 (19,10)	100,41 (16,03)
56 saat ve üzeri	30	50,90 (11,45)	30,46 (8,16)	30,13 (5,79)	18,23 (4,60)	133,70 (25,76)	103,70 (12,03)
İstatistiksel analiz p		KW =4,035 p=,133	KW=4,339 p=,114	KW=,894 p=,639	KW =,132 p=,936	KW=1,744 p=,418	KW=1,108 p=,575
Mesleğini isteyerek seçme durumu							
Evet	132	54,09 (8.02)	32,78 (5,98)	31,43 (4,61)	18,75 (3,54)	141,20 (17,40)	103,09 (15,74)
Hayır	56	51,41 (9,36)	32,42 (7,31)	30,73 (5,74)	17,73 (4,97)	136,14 (24,30)	98,57 (16,60)
İstatistiksel analiz p		Z=-1,709 p=,087	Z=-,366 p=,714	Z=-,722 p=,471	Z=-,936 p=,349	Z=-1,583 p=,113	Z=-1,79 p=,073
Mesleğinden memnuniyet durumu							
Evet	130	53,86 (8,27)	32,37 (6,23)	31,26 (4,75)	18,27 (4,03)	139,96 (18,42)	105,53 (15,47)
Hayır	58	52,00 (8,93)	33,34 (6,73)	31,13 (5,46)	18,82 (4,05)	139,08 (22,69)	93,24 (14,21)
İstatistiksel analiz p		Z=-1,424 p=,154	Z=-,777 p=,437	Z=-,032 p=,974	Z=-,890 p=,373	Z=-,054 p=,957	Z=-5,353 **p<,001**

KW: Kruskall Wallis testi, Z: Mann- Whitney U testi

*p<,05; **p<,01

Araştırmaya katılan hemşirelerin bireysel, mesleki ve kuşak özelliklerine göre ÇBHKÖ Alt boyut ve toplam ortalama puanlarının karşılaştırılması Tablo 3'te verilmiştir. Medeni duruma göre çalışma eğilimi ve hasta güvenliği alt boyut puanlarında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Çalışma şekline göre ise yalnızca çalışma eğilimi alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Hemşire İş Doyumu Ölçeği puanlarının, çalışılan birim, çalışma şekli (KW=12,450; p=0,002) ve meslekten memnuniyet durumuna göre anlamlı bir fark belirlenmiştir. HİDÖ toplam puanı arasında hemşirelerin yaşı, çalıştığı birim, çalışma şekli ve mesleğinden memnun olma durumu ile anlamlı bir fark saptanmıştır (p<0,05). Hemşirelerin yer aldığı kuşak, çalıştıkları birim ve toplam çalışma sürelerine göre iş doyumu ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 4. Hemşirelerin ÇBHKÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları ile HİDÖ toplam puan ortalamaları arasındaki ilişki (n:188).

Ölçekler	
ÇBHKÖ	**HİDÖ**
ÇBHKÖ-Toplam	r=-,316 **p<,001**
Çalışma Eğilimi Alt boyutu	r=,493 **p<,001**
Kuşaklararası Çatışmalar Alt boyutu	r=-,059 p=,421
Hasta Güvenliği Alt boyutu	r=,298 **p<,001**
Kendi Kuşağındakilerle İşbirliği Alt boyutu	r=-,035 p=,637

r: Spearman korelasyon analizi

İki ölçek alt boyut ve toplam ortalama puanları (ÇBHKÖ ile HİDÖ) arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi ile incelenmiş ve Tablo 4'te verilmiştir. ÇBHKÖ- Çalışma Eğilimi alt boyutu ile HİDÖ ortalama puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır (r=0,493; p<0,001) ve ÇBHKÖ- Hasta Güvenliği alt boyutu ile HİDÖ ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki belirlenmiştir (r=0,298; p<0,001).

Tartışma

Araştırmada hemşirelerin kuşak özellikleri Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği (ÇBHKÖ) ile değerlendirilmiştir. Hemşirelerin ÇBHKÖ toplam puan ortalaması 139,69±19,78 olarak belirlenmiş, alt boyutların madde puan ortalamaları ise çalışma eğilimi için 4,10±0,65, kendi kuşağındakilerle iş birliği için 3,69±0,81, kuşaklararası çatışmalar için 3,63±0,71 ve hasta güvenliği için 3,47±0,55 olarak bulunmuştur. ÇBHKÖ'nün kullanıldığı çalışmaların sınırlı olması nedeniyle bu bulguların doğrudan karşılaştırılabileceği yeterli araştırma bulgularına ulaşılamamıştır. Bununla birlikte kuşak kuramı, bireylerin içinde yetiştikleri tarihsel, toplumsal ve teknolojik koşulların çalışma yaşamına ilişkin değerlerini, beklentilerini ve davranışlarını şekillendirdiğini ileri sürmektedir (Çavuşoğlu ve Yalçın, 2021; Kuşaklı vd., 2019; Stevanin vd., 2018). Bu araştırmada alt boyutların madde puan ortalamaları incelendiğinde, tüm alt boyutların ortalamanın üzerinde olduğu ve çalışma eğilimi alt boyutundan aldıkları puanın diğer alt boyutlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada çalışma eğilimi ve hasta güvenliği alt boyut puanlarına göre medeni duruma göre ve çalışma eğilimi alt boyut puanına göre çalışma şekline arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. ÇBHKÖ kullanılarak gerçekleştirilen araştırmaların sınırlı olması nedeniyle bu bulgular doğrudan karşılaştırılamamıştır. Bu araştırmada evli hemşirelerin çalışma eğilimi ve hasta güvenliği puanlarının bekar hemşirelere göre daha yüksek bulunması, yaşam deneyiminin artması ve mesleki sorumlulukların farklılaşması ile ilişkili olabilir. Ayrıca gündüz ve vardiyalı çalışan hemşirelerin çalışma eğilimi puanlarının gece çalışan hemşirelerden daha yüksek olması, gece çalışmasının neden olduğu uyku düzensizliği, yorgunluk ve sirkadiyen ritim bozukluklarının çalışma motivasyonunu olumsuz etkileyebilmesi ile açıklanabilir. Li ve diğerleri (2024) tarafından yayımlanan meta analizde gece çalışmasının hemşirelerin iyi oluşu, iş performansı ve bakım süreçleri üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğunu gösteren bulgularla da desteklenmektedir (Li vd., 2024).

Araştırmada hemşirelerin Hemşire İş Doyumu Ölçeği toplam puan ortalaması 101,74±16,09 olarak belirlenmiş olup hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyin üzerinde olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde Durmaz Edeer ve diğerleri (2019), X ve Y kuşağındaki cerrahi hemşirelerde orta düzeyin üzerinde iş doyumu bildirmiştir. İş doyumu bireysel özelliklerin yanı sıra çalışma ortamı, liderlik yaklaşımı, örgütsel destek, meslektaş ilişkileri ve kariyer gelişim olanakları gibi çok sayıda değişkenden etkilenen dinamik bir yapıdır (Sparks Coburn ve Hall, 2014; Isfahani vd., 2024). Bu nedenle araştırmada belirlenen iş doyumu düzeyi araştırmanın yürütüldüğü kurumun örgütsel yapısı ve çalışma koşulları çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Araştırmada iş doyumu puanlarının yaş, çalışılan birim, çalışma şekli ve meslekten memnuniyet durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Medeni ve diğerleri (2025) de yaş, çalışılan birim, gece çalışması, çalışma saatleri ve mesleği isteyerek seçme durumunun iş doyumu ile ilişkili olduğunu bildirmiştir (Medeni vd., 2025). Ayrıca Isfahani ve diğerleri (2024) tarafından gerçekleştirilen meta analizde çalışma ortamı ve örgütsel faktörlerin hemşirelerin iş doyumunun temel belirleyicileri arasında yer aldığı belirtilmiştir (Isfahani vd., 2024). Araştırmanın bulguları, iş doyumunun yalnızca bireysel özelliklerden değil, çalışma ortamına ilişkin koşullardan da etkilendiğini göstermesi bakımından mevcut literatürü desteklemektedir.

Araştırmada hemşirelerin kuşak özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişki alt boyutlar temelinde ortaya konulmuştur. Araştırmada çalışma eğilimi ile iş doyumu arasında orta düzeyde pozitif yönlü ($r=0,493$; $p<0,001$), hasta güvenliği ile iş doyumu arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki ($r=0,298$; $p<0,001$) belirlenmiştir. Bu bulgu, kuşak özelliklerinin iş doyumu ile ilişkisinin tüm boyutlarda aynı olmadığını, özellikle çalışma yaşamına ilişkin eğilimler ile hasta güvenliğine yönelik yaklaşımların iş doyumu ile daha güçlü ilişkili olduğunu göstermektedir. Literatürde kuşaklar ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların büyük çoğunluğu kuşak üyeliğini temel almıştır. Sparks Coburn ve Hall (2014), Ergezen ve diğerleri (2019), Karasu ve Aylaz (2017), Haydari ve diğerleri (2016) ve Lee ve diğerleri (2023), X kuşağındaki hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olduğunu bildirirken; Çetinkaya ve diğerleri (2017) ile Durmaz Edeer ve diğerleri (2019) kuşaklar arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermiştir (Ergezen vd., 2019; Haydari vd., 2016; Karasu ve Aylaz, 2017; Lee vd., 2023; Sparks vd., 2014). Bu araştırmada ise kuşak üyeliğinden ziyade kuşak özelliklerini değerlendirmesi bakımından önceki çalışmalardan ayrılmaktadır. Bu yönüyle elde edilen bulgular, hemşirelerin iş doyumunun hangi kuşağa ait olduklarının ötesinde çalışma yaşamına ilişkin kuşak özellikleriyle ilişkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma bulguları hemşirelerin kuşak özelliklerinin özellikle çalışma yaşamına ilişkin eğilimler ve hasta güvenliğine yönelik yaklaşımlar açısından iş doyumu ile ilişkili olduğu göstermektedir. Bununla birlikte bulgular, hemşirelik yönetiminde kuşak farklılıklarının yalnızca yaş veya doğum yılı temelinde değerlendirilmesinin yeterli olmadığını, kuşaklara özgü beklenti, çalışma eğilimi ve mesleki yaklaşımların da dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda kuşak özelliklerini dikkate alan yönetim anlayışının hemşirelerin iş doyumunun desteklenmesine, çalışma ortamının iyileştirilmesine ve bakım hizmetlerinin niteliğinin geliştirilmesine katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Yazarlık Katkısı: Yazarlar makaleye katkılarını şu şekilde beyan etmektedir; çalışma fikri ve tasarımı: EE, ZMM, EPB; veri toplama: SE; sonuçların analizi ve yorumlanması: EE, GT, ZMM, EPB; aday makalenin hazırlaması: EE, ZMM, EPB, YT. Tüm yazarlar sonuçları gözden geçirdi ve makalenin son halini onayladı.
Etik Kurul Onayı: Bu çalışma 23.10.2023 tarihli 2023/195 karar sayılı Lokman Hekim Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır.
Çıkar Çatışması: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.
Finansal Destek: Yazarlar çalışmanın finansman desteği olmadığını beyan ederler.
Katılımcı Onamı: Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Author Contribution: The authors confirm contribution to the paper as follows; study conception and design EE, ZMM, EPB; data collection: SE; analysis and interpretation of results: EE, GT, ZMM, EPB; draft manuscript preparation: EE, ZMM, EPB, YT. All authors reviewed the results and approved the final version of the manuscript.
Ethics Committee Approval: This study was approved by the Lokman Hekim University Non-Interventional Clinical Research Ethics Committee dated 23.10.2023 with decision number 2023/195.
Conflict of Interest: The authors declare that there is no conflict of interest.
Funding: The authors declare that the study has no financial support.
Informed Consent: Informed consent of the participants were obtained.

Kaynaklar

Abujaber, A. A., Nashwan, A. J., Santos, M. D., Al-Lobaney, N. F., Mathew, R. G., Alikutty, J. P., Kunjavara, J., & Alomari, A. M. (2024). Bridging the generational gap between nurses and nurse managers: A qualitative study from Qatar. *BMC Nursing*, *23*(1), 623. https://doi.org/10.1186/s12912-024-02296-y

Çavuşoğlu, S., Yalçın, M. (2021). Üniversitelerde kuşaklararası farklılık ve erişilebilirlik: Kavramsal bir değerlendirme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 56*(2), 1021-1045. https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.21.05.1525

Çetinkaya, F., Akbulut, Z., Dur, N., Eryalcin, O., Korkmaz, M. (2017). Analysis of job satisfaction and burnout level of nurses in different generations. *International Journal of Caring Sciences, 10*(3), 1507-1513.

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

Ergezen, F. D., Afşar, H., Karateke, Y., İnce, S. (2019). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin iş doyumunun belirlenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 10*(4), 720-726.

Flora, I. D. (2023). Job satisfaction among the nursing staff. *International Journal of Science and Research, 12*(12), 1316-1318. https://doi.org/10.21275/sr231216170212

Hampton, D. C., & Keys, Y. (2016). Generation Z students: Will they change our nursing classrooms? *Journal of Nursing Education and Practice*, *7*(4), 111-115. https://doi.org/10.5430/jnep.v7n4p111

Haydari, S. M., Kocaman, G., & Tokat, M. A. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, *3*(3), 119-131. https://doi.org/10.5222/SHYD.2016.119

Isfahani, P., Poodineh Moghadam, M., Sarani, M., Bazi, A., Boulagh, F., Afshari, M., Samani, S., & Alvani, S. (2024). Job satisfaction among nurses in Eastern Mediterranean Region hospitals: A systematic review and meta-analysis. *BMC Nursing*, *23*(1), 812. https://doi.org/10.1186/s12912-024-02480-0

Kalisch, B. J., Tschannen, D., & Lee, K. H. (2011). Do staffing levels predict missed nursing care? *International Journal for Quality in Health Care*, *23*(3), 302-308. https://doi.org/10.1093/intqhc/mzr009

Karasu, F., Aylaz, R., & Dadük, S. (2017). X ve Y Kuşağı: Hemşirelerde meslek dayanışması ile iş doyumu arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, *4*(3), 180-189. https://doi.org/10.17681/hsp.296974

Kim, E., Kim, H., & Lee, T. (2024). How are new nurses satisfied with their jobs? From the work value perspective of Generations Y and Z nurses. *BMC Nursing*, *23*(1), 252. https://doi.org/10.1186/s12912-024-01928-7

Kuşaklı, B. Y., Ateş, A. Y., Çetin, G. (2019). Hemşirelik mesleğinin kuşaklararası değişimi ve kuşakların yönetimi. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi, 1*(3), 203-208. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/899630

Kutlu Türedi, G., & Altuntaş, S. (2022). Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, *9*(3), 392-403. https://doi.org/10.54304/shyd.2022.59244

Lee, S. H., & Yi, Y. (2024). Work values and communication styles among Generation X, Y, and Z nurses: A cross-sectional study. *International Nursing Review*, *71*(1), 115-121. https://doi.org/10.1111/inr.12863

Lee, Y. J., Lee, H., & Choi, E.-H. (2023). Moderating role of communication competence in the association between professionalism and job satisfaction in Korean millennial and Generation Z nurses: A cross-sectional study. *Healthcare*, *11*(18), 2547. https://doi.org/10.3390/healthcare11182547

Li, L. Z., Yang, P., Singer, S. J., Pfeffer, J., Mathur, M. B., & Shanafelt, T. (2024). Nurse burnout and patient safety, satisfaction, and quality of care: A systematic review and meta-analysis. *JAMA Network Open*, *7*(11), e2443059. https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.43059

Maharjan, A., Manandhar, M., Chakradhar, R., & Prajapati, S. (2024). Job satisfaction of nurses working in a central-level hospital. *Journal of Birgunj Nursing Campus*, *1*(1), 1-5. https://doi.org/10.70397/jbnc.4

Medeni, V., Medeni, İ., Altunay, G., Dikmen, A. U., & İlhan, M. N. (2025). Job satisfaction, life satisfaction, and associated factors among hospital nurses: A cross-sectional study in Türkiye. *Scientific Reports*, *15*(1), 5738. https://doi.org/10.1038/s41598-025-85564-4

Muya, M., Katsuyama, K., Ozaki, F., & Aoyama, H. (2014). Development of a scale measuring the job satisfaction of Japanese hospital nurses. Japan Journal of Nursing Science, 11(3), 160–170. https://doi.org/10.1111/jjns.12017

Pawlak, N., Serafin, L., & Czarkowska-Pączek, B. (2022). Analysis of the influence of intergenerational differences on cross-generational cooperation among nurses. *Pielęgniarstwo XXI Wieku*, *21*(1), 4-49. https://doi.org/10.2478/pielxxiw-2022-0007

Polat, Ş. (2018). Farklı kuşaklardan hemşirelerle çalışmak ve hemşireleri yönetmek için ipuçları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, *5*(1), 48-56. https://doi.org/10.5222/SHYD.2018.048

Sanner-Stiehr, E., Stevanin, S., Mikkonen, S., & Kvist, T. (2021). Job satisfaction and generational nursing characteristics among registered nurses in the United States, Italy and Finland: Results of a survey study. *Journal of Nursing Management*, *29*(8), 2364-2373. https://doi.org/10.1111/jonm.13397

Sevinç, E., & Kavgaoğlu, D. (2019). Kuşakların hemşirelikte yönetim ve eğitim pratikleri açısından incelenmesi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (9), 944-957. https://doi.org/10.38079/igusabder.601735

Singh, A., Chakradhar, R., & Joshi, N. (2021). Job satisfaction among nurses working in a tertiary level government hospital. *Medical Journal of Shree Birendra Hospital*, *20*(1), 30-35. https://doi.org/10.3126/mjsbh.v20i1.28777

Sparks Coburn, A., & Hall, S. J. (2014). Generational differences in nurses' characteristics, job satisfaction, quality of work life, and psychological empowerment. *Journal of Hospital Administration*, *3*(5), 124. https://doi.org/10.5430/jha.v3n5p124

Spence Laschinger, H. K., & Fida, R. (2015). Linking nurses' perceptions of patient care quality to job satisfaction: The role of authentic leadership and empowering professional practice environments. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, *45*(5), 276-283. https://doi.org/10.1097/nna.0000000000000198

Stevanin, S., Palese, A., Bressan, V., Vehviläinen-Julkunen, K., & Kvist, T. (2018). Workplace-related generational characteristics of nurses: A mixed-method systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, *74*(6), 1245-1263. https://doi.org/10.1111/jan.13538

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2021). *Using multivariate statistics* (7. bs.). Pearson.

Tan, S. H. E., & Chin, G. F. (2023). Generational effect on nurses' work values, engagement, and satisfaction in an acute hospital. *BMC Nursing*, *22*(1), 88. https://doi.org/10.1186/s12912-023-01256-2

Türe Yılmaz, A., & Yıldırım, A. (2016). Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe geçerlilik ve güvenirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, *3*(3), 158-168. https://doi.org/10.5222/shyd.2016.158

Türker, E., Bedük, T. (2021). Koroner anjiyografi yapılan hastaların ve eşlerinin anksiyete düzeylerinin belirlenmesi. Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi, 4(2), 80-90. https://dergipark.org.tr/tr/pub/avrasyasbd/issue/62452/840864

Vizcaya-Moreno, M. F., & Pérez-Cañaveras, R. M. (2020). Social media used and teaching methods preferred by Generation Z students in the nursing clinical learning environment: A cross-sectional research study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(21), 8267. https://doi.org/10.3390/ijerph17218267