

## Ameliyathane ve Cerrahi Klinik Hemşirelerinin Kişilik Özellikleri ve İş Doyumları\*

Melike DURMAZ\*\* 

Selçuk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Konya, Türkiye,  
[melikebiryoldurmaz@gmail.com](mailto:melikebiryoldurmaz@gmail.com)

Necmiye SABUNCU 

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Türkiye,  
[necmiyesabuncu@halic.edu.tr](mailto:necmiyesabuncu@halic.edu.tr)

### ARAŞTIRMA MAKALESİ/RESEARCH ARTICLE

#### Makale Bilgileri

##### Makale Geçmişi

Geliş:26.11.2019

Kabul:05.12.2019

Yayın: 26.12.2019

##### Anahtar

##### Kelimeler:

Ameliyathane,  
Hemşire,  
Kişilik,  
İş doyum.

#### ÖZ

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, ameliyathanede ve cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemektir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı tipteki bu araştırma bir devlet üniversitesine bağlı tıp fakültesi hastanesinin cerrahi kliniklerinde ve ameliyathanelerinde çalışan hemşireler ile gerçekleştirildi. Veriler, Sosyotropi Otonomi Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği ile toplandı. Verilerin değerlendirilmesinde; tanımlayıcı istatistikler için sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma, bağımsız gruplarda t testi, Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis analizi kullanıldı.

**Bulgular:** Ameliyathanede ve cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin sosyotropi puan ortalamaları arasında anlamlı fark olmadığı, ameliyathanede çalışanların otonomi puan ortalamasının ise cerrahi kliniklerinde çalışanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulundu. Ameliyathane hemşirelerinin iş doyumunu puanının, cerrahi kliniklerinde çalışanlara göre, anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlendi. Hemşirelerin iş doyumunu puanı ile sosyotropi ve otonomi puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, ancak hemşirelerin otonomi puanları arttıkça sosyotropi puanlarının da arttığı saptandı.

**Sonuç:** Araştırma bulguları, ameliyathane ve cerrahi klinik hemşirelerinin iş doyumunu ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki olmadığını ortaya koydu.

\* Bu çalışma 15-17 Kasım 2018 tarihinde 1. Uluslararası 5. Ulusal Hemşirelik Kongresinde Poster Bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Sorumlu Yazar/ Corresponding Author

## Personality Characteristics and Job Satisfaction of Operating Theater and Surgical Clinic Nurses

Article Info	ABSTRACT
<b>Article History</b> <b>Received:</b> 26.11.2019 <b>Accepted:</b> 05.12.2019 <b>Published:</b> 26.12.2019	<b>Objective:</b> The aim of this study was to investigate the relationship between job satisfaction and personality traits of nurses working in operating rooms and surgical clinics. <b>Method:</b> This descriptive study was conducted with nurses working in surgical clinics and operating theaters of a state university medical school hospital. Data were collected with Sociotropic / Autonomic Personality Characteristics Scale and Minnesota Job Satisfaction Scale. In the evaluation of the data; for descriptive statistics, number, percentage, mean and standard deviation, t test in independent groups, Mann Whitney U test and Kruskal Wallis analysis were used. <b>Results:</b> It was found that there was no significant difference between the sociotropy scores of the nurses working in the operating room and surgery clinics, and the mean autonomy score of the operating room patients was significantly higher than those in the surgical clinics. It was determined that job satisfaction scores of the operating room nurses were significantly lower than those of the surgical clinics. There was no significant relationship between job satisfaction score and sociotropy and autonomy scores of the nurses, but sociotropy scores increased as the nurses' autonomy scores increased. <b>Conclusions:</b> The findings of the study revealed that there was no significant relationship between job satisfaction and personality traits of operating room and surgical clinic nurses.
<b>Keywords:</b> Operating Room, Nurse, Personality, Job Satisfaction	

### GİRİŞ

Hastasına bakım vermekle yükümlü olan hemşire, uyguladığı bakım sırasında bireyi biyo-psiko-sosyal bir varlık olarak değerlendirir ve uygulayacağı bakımı pek çok alanda (acil, yoğun bakım, ameliyathane ve klinik v.b) sunar. Diğer bakım alanlarında olduğu gibi, cerrahi kliniklerinde ve ameliyathanelerde çalışan hemşireler de ameliyatı planlanan hastanın ameliyat öncesi, ameliyat sırası ve sonrası hemşirelik bakımını üstlenir (Aydın, 2007; Siller ve Zabaleguri, 2018). Bu süreçte hemşire hem kendisinin farklı kişilik özelliklerinin hem de hasta ve hasta yakınlarının kişilik özelliklerinin etkisinde kalır (Yalçın ve Aşti, 2011).

Kişilik, insanın tüm özelliklerini kapsayan bir kavramdır. Kişilik yerine birçok farklı kavram kullanılmaktadır. Bunlar; karakter, benlik, şahsiyet, kimlik vb. ifadelerdir. Her ne kadar birbiri yerine kullanılsa da karakter, kişiliğin etik boyutunu, kimlik ise; birinin belirli bir kimse olmasını sağlayan şartların bütününe ifade eder (Alan ve Baykal, 2018; Aslan, 2018). Geniş bir kavram olan kişiliği benzer ve farklı yönleriyle ele almak ve bu yönleri bilimsel temele bağlamak amacıyla çeşitli kişilik kuramları geliştirilmiştir (Gözel, Atmaca, Durat 2017). Bunlardan biri de Beck' in

“Bilişsel (Kognitif) Davranışçı Terapi” kuramıdır. Beck kuramında, kişiliğin otonomi ve sosyotropi alt boyutlarından oluştuğunu belirtmektedir. Kuramda sosyotropi; bireylerin çevresindekilerle olumlu ilişki içerisinde olma durumu olarak açıklanmaktadır. Sosyotropi kişilik özelliğinde olanlar için başkaları tarafından onaylanmak oldukça önemlidir. Otonomi ise, bireyin kişilik özelliklerini etkileyen bir diğer özelliği oluşturmaktadır. Otonomi, bireyin özgürlüğünü, bireysel haklarını korumasını ifade eder. Diğerlerine göre yüksek otonomiye sahip kişiler kendi

kararlarını almayı, kararlarını yerine getirmeyi, amaçlarına ulaşmayı, kendi eylemlerini yönetmeyi, etrafında gelişen olayları kontrol etmeyi ve başarılı olmayı isterler (Kaya ve Tosun, 2018). İş hayatında çalışanların karar verme mekanizmaları üzerinde etkili olan mesleki otonomi büyük öneme sahiptir. Hemşirelikte ise mesleki otonomi; mesleğin gerektirdiği uygulamalar/girişimler/davranışlar için bir başkasına bağlı olmadan verilen bağımsız kararları almayı ve uygulamayı ifade eder. Bu da mesleki başarı ve iş doyumunu için önemlidir (Baykara ve Şahinoğlu, 2013).

İş (meslek) doyumunu, bireylerin kendilerine ait işini ve iş ortamını değerlendirmesi sonucu bireydeki duygusal (hissi) bir durum olup, kişilerin özel hayatlarında daha başarılı, mutlu ve üretken olabilmeleri için önemlidir (Aşti, Kaya, Acaroğlu, Kaya ve Şendir, 2006; Balkan, Serin ve Osman, 2014; Çam ve Yıldırım, 2010; Kvist, Mantynen, Partanen, 2012 Doğar, 2016).

İş doyumunu ile ilgili birçok kuram olmasına rağmen, en dikkat çeken Herzberg'in iş doyumunu kuramıdır. Kuramda, işle ilgili olumlu tutumu destekleyen öğeler; başarıma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. İşin kendisini oluşturan bu öğelerle ilgili olumlu tutumun oluşması, iş hakkında da olumlu davranış geliştirmeye neden olduğu için, "motive eden" ya da "doyum sağlayan" öğeler olarak açıklanır. Kurum politikası ve yönetimi, teknik donanım, kişilerarası ilişkiler ve çalışmaya ait durumlar ise motivasyon ve iş doyumunu noktasında çalışmanı hem olumlu hem de olumsuz olarak etkilemektedir (Çam ve Yıldırım, 2010; Uzun, 2010).

Hemşireler, çalışma şartlarının yoğun, mesai saatlerinin günün 24 saati içine yayılmış olması gibi nedenlerle yoğun çalışmakta ve iş ortamının getirmiş olduğu stresi daha fazla yaşamaktadır. Hemşirelerde; plansız ve ağır çalışma şartları, fazla sayıda nöbet tutulması, nöbet tutmaya bağlı uyku düzeninin bozulması, uzun süren çalışma saatlerine bağlı yorgunluk, sürekli hasta ve hasta yakınlarına yönelik hizmet sunuyor olması, mesleki görev ve sorumluluklarının net olarak belirlenmiş olmasına rağmen uygulamadaki aksaklıklar nedeniyle iş doyumunun düşük olduğu belirtilmektedir (Aydın ve Kutlu, 2001; Çam ve Yıldırım, 2010). Literatürde kişilik özellikleriyle iş doyumunu arasında ilişki olduğu bildirilmiş; ancak bu etkinin mevcut duruma olumlu ya da olumsuz tepki vermekle sınırlı olduğu belirtilmiştir (Doğar, 2016). Ayrıca, kişilik yapısı esnek olan bireylerin kendini daha iyi açıklayabildiği, kişilerarası ilişkilerde ve iş doyumunda daha iyi olduğu ifade edilmektedir (Gözel ve diğer. 2017). Literatürde belirtildiği üzere kişinin iş doyumunu kişilik özelliği ile ilişkilidir. Bu noktada çalışanların kişilik özelliklerini bilmek, çalışma performanslarını belirlemede yardımcı olacaktır. Hemşirelerin performanslarının yüksek olması hasta bakım kalitesini ve memnuniyetini artıracığından önemlidir. Bireylerin işlerinde başarılı olmaları iş doyumunun artmasını destekleyecektir (Ma, Samuels, Alexander, 2003). Bu nedenle hemşirelerin iş doyumunu ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi önemlidir (Malak ve Üstün, 2011; Yalçın ve Aşti, 2011). Bu çalışmanın amacı, ameliyathane hemşireleri ile cerrahi klinik hemşirelerin kişilik özelliklerine göre iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek ve iş doyumunu artırabilecek önerilerde bulunmaktır.

## **YÖNTEM**

Tanımlayıcı tipteki bu çalışma Mayıs-Aralık 2011 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinin tıp fakültesinde gerçekleştirildi.

### **Örneklem/Çalışma Grubu/Katılımcılar**

Araştırmanın evrenini, 150 ameliyathane hemşiresi ve 150 cerrahi klinik hemşireleri oluşturdu. Araştırma sürecinde evrenin tamamına ulaşılması hedeflendiğinden örnekleme

yoluna gidilmedi. Doğum sonu izinde olan (n=4), askerlik görevinde olan (n=6) ve araştırmaya katılmayı kabul etmeyen hemşireler (n=8) araştırma dışında bırakıldı. Evrenin %91,46'sına ulaşıldı.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırma verileri, kişisel bilgi formu, Sosyotropi-Otonomi Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile toplandı.

**Kişisel Bilgi Formu:** Araştırmacılar tarafından geliştirildi. Form; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, kurumdaki pozisyonu, çalışılan bölüm, çalışma yılı, meslekte iş yeri değişikliği sayısı, kadro durumu, çalışma memnuniyeti, kurumdaki çalışma şekli, mesleği tercih etme durumu ve mesleği bırakma eğilimini içeren sorulardan oluştu. Form oluşturulduktan sonra örnekleme dahil edilmeyen 10 hemşire ile ön uygulama yapılarak, anlaşılabilirliği değerlendirildi ve gerekli düzenlemeler yapıldı.

**Sosyotropi-Otonomi Ölçeği (SOSÖTO):** Ölçek, insanlara bağımlı olma ve özerk olma özelliklerini değerlendirmektedir. Beck ve ark (1983) tarafından geliştirilmiş, Şahin ve ark (1993) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Türkçe ölçeğin; geçerlilik ve güvenilirlik alfa katsayısı sosyotropi için 0,86 ve otonomi için 0,82'dir. Ölçek, toplam 60 maddeden oluşan dördümlü likert türü bir ölçektir. Ölçeğin ilk 30 maddesi otonomi, diğer 30 maddesi sosyotropi alt boyutlarını oluşturmaktadır. Puanlama: "hiç tanımlamıyor= 0", "Biraz tanımlıyor= 1", "Oldukça iyi tanımlıyor= 2", "İyi tanımlıyor= 3", "Çok iyi tanımlıyor= 4" olarak yapılmaktadır. Ölçeğin her bir alt boyuttan alınabilecek puan, 0-120 arasında değişmektedir. Yüksek puan; yüksek sosyotropik veya otonomik kişilik özelliklerini ifade etmektedir (Balık,2017; Malak ve Üstün, 2011; Uzun, 2010;). Bu çalışmada sosyotropi ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı cerrahi kliniği grubunda 0,85, ameliyathane grubunda 0,86 ve tüm grup için 0,85, otonomi ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise cerrahi kliniği grubunda 0,78, ameliyathane grubunda 0,85 ve tüm grup için 0,83 olarak saptandı.

**Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ):** Weiss ve ark tarafından (1967), geliştirilmiş, Deniz ve ark (1985) tarafından Türkçe 'ye çevrilmiş ve aynı yıl Baycan (1985) tarafından Türkçe geçerlik güvenilirliği yapılmıştır. Toplam 20 maddeden oluşan MSQ içsel, dışsal ve genel doyumunu belirlemeye yönelik 5'li likert türü bir ölçektir. Puanlama; "Hiç memnun değilim = 1", "Memnun Değilim= 2", "Kararsızım=3", "Memnunum=4", "Çok Memnunum=5" olarak yapılmaktadır. Ölçekten alınabilecek minimum puan 20, maksimum puan 100'dür. Yüksek puan; yüksek iş doyumunu, düşük puan ise; düşük iş doyumunu göstermektedir (Uzun, 2010). Ölçeğin yurt içinde yapılan bir araştırmada iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısının 0,90 olarak bulunmuştur (Güleç,2009). Bu çalışmada iş doyum ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı cerrahi kliniği servis hemşireleri için 0,94, ameliyathane hemşireleri için 0,91 ve genel iş doyum 0,93, içsel iş doyum için 0,91, 0,84 ve 0,88 dışsal iş doyum için 0,87, 0,82 ve 0,85'dir.

### **Verilerin Analizi**

Araştırmanın bağımlı değişkenini "ameliyathane ve cerrahi kliniği servis hemşirelerin kişilik özellikleri ile iş doyumları", bağımsız değişkenlerini ise ameliyathane ve cerrahi kliniği servis hemşirelerinin tanıtıcı özellikleri, kişilik özellikleri ve iş doyum kavramı hakkında bilgi sahibi olma durumu oluşturdu. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS (IBM) 16.0 istatistik programı yardımıyla; tanımlayıcı istatistikler için sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanıldı. Bağımsız değişkenlere göre iş doyum, Sosyotropi ve Otonomi ölçeği puanlarının

karşılaştırılması için; bağımsız gruplarda t testi, Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis analizi (ileri analiz olarak Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U ve Tukey HSD) uygulandı. İstatistiksel anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak alındı.

### Etik

Araştırmanın uygulanabilmesi için İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik kurul izni (2010-33709) ve hastane yönetiminden kurum izni alındı. Araştırmaya katılan hemşireler araştırma hakkında bilgilendirildi ve yazılı izinleri alındı.

### BULGULAR

Cerrahi klinik hemşireleri ile ameliyathane hemşirelerinin sosyotropi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı belirlendi ( $p > 0,05$ ). Otonomi puanları karşılaştırıldığında, ameliyathane hemşireleri puanının anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptandı ( $p < 0,05$ ) (Tablo 1).

**Tablo 1.** Ameliyathane ve cerrahi kliniği servis hemşirelerin sosyotropi ve otonomi puan ortalamalarının karşılaştırılması

Ölçekler	Cerrahi Kliniği	Ameliyathane	t*	p
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$		
Sosyotropi	71.75 $\pm$ 15.35	69.96 $\pm$ 17.29	.950	.343
Otonomi	76.99 $\pm$ 12.75	81.66 $\pm$ 14.67	2.945	<b>.003</b>

\*t: Bağımsız gruplarda t testi

\*\*İstatistiksel anlamlılık sınırı  $p < 0,05$

Hemşirelerin hem genel hem içsel hem de dışsal iş doyumları değerlendirildi. Cerrahi kliniği hemşirelerinin genel, içsel ve dışsal iş doyum puanlarının ameliyathane hemşirelerinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptandı ( $p < 0,05$ ) (Tablo 2).

**Tablo 2.** Cerrahi kliniği ve ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarının karşılaştırılması

İş Doyumu ve alt boyutları	Cerrahi Kliniği	Ameliyathane	t*	p
	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$		
<b>Genel iş doyum</b>	64.77 $\pm$ 14.63	59.50 $\pm$ 12.53	3.348	<b>.001</b>
İçsel iş doyum	39.93 $\pm$ 8.91	36.77 $\pm$ 7.35	3.349	<b>.001</b>
Dışsal iş doyum	24.83 $\pm$ 6.15	22.73 $\pm$ 5.67	3.084	<b>.002</b>

\*Bağımsız gruplarda t testi

\*\* İstatistiksel anlamlılık sınırı  $p < 0,05$

Ameliyathane ve cerrahi hemşirelerinin iş doyum puanları ile sosyotropi ve otonomi puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptandı ( $p < 0,05$ ). Ancak, hemşirelerin sosyotropi puanları ile otonomi puanları arasında pozitif yönde, güçlü düzeyde anlamlı bir ilişkinin her iki klinik için de var olduğu belirlendi ( $p < 0,05$ ) (Tablo3).

**Tablo 3.** Birimlere göre hemşirelerin iş doyumu ile sosyotropi ve otonomi puanları arasındaki ilişki

İş doyumu ölçeği ve alt boyutları	Cerrahi Kliniği			Ameliyathane				
	Sosyotropi		Otonomi	Sosyotropi		Otonomi		
	R	p	r	P	r	P	r	p
Genel iş doyumu	.05	.390	-.07	.390	.15	.077	.08	.304
İçsel iş doyumu	.02	.812	-.10	.249	.15	.067	.09	.292
Dışsal iş doyumu	.09	.260	-.03	.705	.13	.124	.07	.366
Otonomi	.61	.000			.51	.000		

\* Pearson korelasyon analizi

### TARTIŞMA

Sağlık çalışanlarının büyük çoğunluğunu oluşturan hemşireler; birey, aile ve toplum sağlığının sürdürülmesi ve hastalık sırasında bireylerin bakımını üstlenir. (Malak, 2011; Gözel, 2017; Sağlık Bakanlığı Faliyet Raporu, 2018). Bu süreçte hemşirenin mesleki yeterliliğinde iş doyumu önemlidir (Malak, 2011). İş doyumunun yüksek olabilmesi için hemşirelerin moral durumu, kurumsal-mesleki bağlılık ve hemşirelik mesleğinde kalma isteği ile ilgilidir. Hemşirelerde iş doyumunu; ücret, terfi durumu, sosyal haklar, mesai arkadaşları, yöneticilerle ilişkileri ile çalışma koşullarında iyileşme etkilemektedir (Tilev ve Beydağ, 2017). İş doyumu kişilik özelliklerinden etkilenmektedir. Otonomik kişiliğe sahip bireylerde iş doyumunun daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Hemşirelerde otonominin yüksek olması hemşirelerin; hastaların sorunlarını çözebilme yeterliliğinde, mesleki becerilerde, iş doyumlarında ve performanslarında olumlu etki oluşturmaktadır (Malak ve Üstün, 2011).

Bu araştırmada ameliyathane ve cerrahi klinik hemşirelerinin otonomi puanları sırasıyla  $81.66 \pm 14.67$  ve  $69.96 \pm 17.29$ 'dur. Buna göre; ölçekten alınabilecek puan aralığı dikkate alınarak hemşirelerin orta düzey otonomik kişilik özelliklerine sahip olduğu ve ameliyathane hemşirelerinin daha otonomik olduğu söylenebilir. Labrague, McEnroe-Petitte, Tsaras, (2018), klinikte primer pozisyonda çalışan hemşirelerin Aghamohammadi, Behrouz ve Aghamohammadi (2019) ise yoğun bakımda çalışan hemşirelerin otonomi puanlarının orta düzey olduğunu belirtmektedir. Türkiye' de, Erikmen ve Vatan (2019)' ın yaptıkları çalışmada hemşirelerin otonomi puanını;  $81,31 \pm 14,41$ , Malak ve Üstün (2011)'ün çalışmasında da  $78,72 \pm 15,14$  olduğu açıklanmış ve orta düzey olduğu belirtilmiştir. Ameliyathane hemşirelerinin otonomi durumlarının incelendiği bir çalışmaya rastlanmamış olup, yoğun bakım ve acil servislere çalışanların otonomilerinin diğer kliniklere göre daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalara ulaşılmıştır. Bu da bazı özellikli alanlarda çalışılmasının otonomiye olumlu yönde etkilediğini ifade etmektedir (Seren 1998; Kangallı, 2005; Erikmen ve Vatan, 2019; Labrague et al, 2019;). Otonomi üzerinde etkisi olduğu düşünülen başka bir faktör ise mesleki çalışma süresidir. Meslekte çalışılan süre arttıkça hemşirelerin otonomi durumlarında da paralel bir artış olduğu ifade edilmiştir (Kangallı, 2005). Ayrıca başka çalışmalarda farklı eğitim düzeyine sahip hemşirelerin farklı düzeyde otonomiye sahip olduğu, bireysel ve mesleki (profesyonel) otonomilerinin artmasında eğitim seviyesinin etkili olduğu belirtilmektedir (Kangallı ve Karagözoğlu, 2008; Karagözoğlu, Türk, Özden, 2015; Dikmen ve ark., 2016; Malak, 2017). Bu çalışmada diğer çalışmalara benzer

şekilde hemşirelerin orta düzeyde otonomik kişilik özelliğine sahip olduğu ve çalışılan kliniğe göre değiştiği söylenebilir. Hemşirelikte otonomi; hemşirenin mesleki kararları kendi başına alabilmesi ve uygulayabilmesini ifade etmektedir. Bu, hemşirelikte mesleki olarak çok değerlidir ve geliştirilmesi önerilmektedir (Baykara ve Şahinoğlu, 2013). Ayrıca otonomi, bir mesleğin meslekleşme ve profesyonelleşme süreci için gereklidir (Malak ve ark. 2017; Labrague at el;2018; Erikmen ve Vatan 2019). Hemşirelerde branşlaşmanın otonomi için önemli olduğu, mesleki deneyimin de otonomiye olumlu katkısının bulunduğu gözlenmektedir. Hemşirenin bilgisi ve çalışma deneyimi arttıkça mesleki olarak daha güçlü olacağı da açıktır. Mesleki güç de hemşirenin mesleki otonomisine katkı sağlayacaktır (Başaran ve Duygulu, 2014). Bu nedenle hemşirelerin alanlarında branşlaşmalarının ve o alanda uzun yıllar çalışmaya devam etmesinin hemşirenin mesleki otonomisine katkı sağlarken hastaya ve toplum sağlığına katacağı artıların önemli olacağı söylenebilir. Yapılan çalışmalarda hemşirelerin sosyotropi puanının orta düzey ve orta düzeyin biraz üstünde olduğu belirtilmektedir (Kaya ve diğer., 2006; Malak ve Üstün, 2011; Külekçi ve diğer., 2015; Didişen ve diğer. 2015). Bu sonuçlar, hemşirelerin çoğunlukla orta düzey sosyotropik kişilik özelliğine sahip olduğunu göstermektedir. Çam ve Engin (2006) hemşirelere verilen hizmet içi eğitim sonrası sosyotropik kişilik puanlarında artış olduğunu; Külekçi ve diğerleri (2015) hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça sosyotropi puanlarının azaldığını, Erikmen ve Vatan (2019) çalışmasında eğitim düzeyinin hemşirelerin sosyotropi puanını etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Yine aynı çalışmada hemşirelerden evli olanların bekar hemşirelere göre, elli yaş ve üzeri olanların ise daha genç olanlara göre daha yüksek sosyotropik kişilik özelliği gösterdiği belirtilmektedir (Erikmen ve Vatan, 2019). Bu çalışmada da ameliyathane ve cerrahi kliniği hemşirelerinin sosyotropi puanları birbirinden farklı ve cerrahi kliniği çalışılanlarında sosyotropi puanının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 1). Bu sonuçlar doğrultusunda, hasta ile daha çok iletişim halinde çalışılan birimlerde sosyotropi puanının daha yüksek olduğu ve iletişimin sosyotropiyi olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Bu çalışmada hem ameliyathane hem de cerrahi klinik hemşirelerinin içsel ve genel iş doyum puanları orta düzeyde olup, ameliyathane hemşirelerinin iş doyumunu ve alt boyut puanlarının, cerrahi servis hemşirelerine göre anlamlı düzeyde düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Küçükylmaz, Özer, Taşçı, (2006), Dinçsever (1997), Özbayır, Demir, Candan, Gezer ve Dramalı (1999) yapmış oldukları çalışmalarında ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumlarının diğer bölümlere göre daha yüksek olduğunu ifade etmektedirler. Ama farklı şekilde; Cimete, Gencalp ve Keskin (2003), Pınar ve Arıkan (1998), Aştı (1993) ise ameliyathanelerde çalışan hemşirelerin klinikte çalışan hemşirelerden daha düşük bir iş doyumuna sahip olduklarını, hatta cerrahi klinikte çalışanlarda dahili klinikte çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Özellikle kronik hastalıklarla ilgilenilen kliniklerdeki iş doyumunun daha düşük olduğu da ayrıca vurgulanmaktadır (Aştı, 1993). Yapılan başka bir çalışmada ise hemşirelerin genel iş doyumlarının düşük olduğu ifade edilmektedir (Yüksel- Kaçan, Örsal, Köşgeroğlu, 2016). Hemşirelerin iş doyumunu; işin niteliği, yönetim tarzı, çalışılan ortamda güvende olma hissi, yetenek kullanabilme, ekip ile uyum ve başarı oluştururken; en fazla doyumsuzluk belirtilen alanların çalışma şartları, ücret, yükselme/terfi olanağı, takdir/onore edilme ve bağımlılık olduğu açıklanmaktadır (Kangallı, 2005). Bu başlıkların hepsi bir çalışan için çok değerlidir. Bu nedenle hemşirelerin iş doyumuna ulaştıkları, kişilik özelliklerine uygun, çalışmak istedikleri alanda çalışmasının sağlanması için şartların oluşturulması ve aralıklı olarak iş doyumlarının değerlendirilerek düzenlemelerin yapılmasının önemli olacağı söylenebilir.

Bu çalışmada, hemşirelerin iş doyumunu ölçeceği puanları ile sosyotropi ve otonomi puanları arasında her iki grubun da puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptamıştır. Ama

hemşirelerin sosyotropi puanları ile otonomi puanları arasında pozitif yönde, güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 3). Her iki birimde çalışan hemşirelerin otonomi puanları arttıkça sosyotropi puanları da artmaktadır. Yani hemşirenin iş doyumunu ile kişilik özelliği arasında direk bir bağlantının olduğu ifade edilememektedir. Fresco, Sampson, Craighead ve Koons (2001) düşük sosyotropinin, kişilerarası doyum durumlarının da hemşirelerin kişilik özelliklerini etkilemediğini belirtilmektedir (Gözel, Atmaca, Durat, 2017). Hemşirelerin iş doyumuna ulaşması için kişiliğine uygun klinikte çalışması yerine kendisini daha rahat ifade edebildiği, verimli çalıştığı alanların belirlenmesi, doyuma ulaşabildikleri alanlarda çalışmaları, branşlaşmanın ve branşına özel alanda uzun yıllar çalışmasının mesleki olarak kendisine katkı sağlayacağı, bunun da toplum sağlığına getirilerinin olacağı söylenebilir.

### **SONUÇ ve ÖNERİLER**

Bu araştırmanın sonucunda;

1. Ameliyathane hemşirelerinin otonomi puanlarının cerrahi kliniği hemşirelerine göre daha yüksek olduğu,
2. Cerrahi kliniği hemşirelerinin iş doyum puanlarının ameliyathane hemşirelerinden daha yüksek olduğu,
3. Sosyotropi puanı yüksek olan hemşirenin otonomi puanının da daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

1. Tüm kliniklerde belirli aralıklarla hemşirelerin iş doyumlarının ve otonomilerinin değerlendirilmesi
2. Hemşirelerin daha yüksek iş doyumuna ulaştıkları ve otonomilerin yüksek olduğu birimlerde çalışmaya devam etmesinin sağlanmasına yönelik düzenlemelerin yapılması
3. Hemşirelikte branşlaşmanın oluşturulması ve bunun sürekliliğinin sağlanması
4. Hemşirelik eğitiminde de kliniklerde iş doyumunu, otonomi ve sosyotropi durumlarının değerlendirilerek öğrencilikten itibaren sonuçların değerlendirilmesi önerilebilir.

### **KAYNAKÇA**

- Aghamohammadi, D., Dadkhah, B., Aghamohammad, M. (2019) Nurse-Physician Collaboration and the Professional Autonomy of Intensive Care Units Nurses. *Indian Journal of Critical Care Medicine*, 23(4), 178-181.doi 10.5005/jp-journals-10071-23149.
- Alan, H., Baykal, U. (2018) Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve Etkileyen Kişisel ve Mesleki Özellikler. *Journal of Psychiatric Nursing*, 9, 119-128. DOI: 10.14744/phd.2017.08870.
- Aslan, Z., Arı, S.G. (2018) Kişilik ve Duygusal Emek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Banka Çalışanları Örneği. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, 30,157-168. DOI:10.5505/pausbed.2018.86548.
- Aştı, N. (1993) *Çalışan Hemşirelerin İş Günü Kaybı, Nedenleri, Sıklığı ve İş Doyumu İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.



- Aştı, T., Kaya, N., Acaroğlu, R., Kaya, H., Şendir, M. (2006) Hemşire Öğrencilerin Sosyotropik –Otonomik Kişilik Özellikleri ve İlişkili Faktörlerin İncelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10,1-11.
- Aydın, H. (2007) *Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve Stresle Baş Etme Durumları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Aydın, R., Kutlu, Y. (2001) Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi ile Olan İlişisini Belirlemesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 5,37-45.
- Balık, T. (2017) *Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerine Sahip Yetişkinlerin Stresle Başa Çıkma Tarzı ve Ruhsal Belirtiler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi, İstanbul.
- Balkan, O., Serin, E., Osman, K. (2014) Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Afyonkarahisar İlindeki Bankalarda Bir Uygulama. *International Journal Of Social Science*, 25,207-220. DOI: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2217>.
- Başaran, S., Duygulu, S. (2014) Hemşirelikte Güç Kavram Analizi A Concept Analysis: Power İn Nursing, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 62-73.
- Baykara, Z.G., Şahinoğlu, S. (2013) Hemşirelikte Mesleki Özerklik Kavramının İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16,176-181.
- Beck, A.T., Epstein, N., Harrison, R.P., Emery, G. (1983) *Development of The Socotropy–Autonomy Scale: A Measure of Personality Factors İn Psychopathology*. Philadelphia: University of Pennsylvania.
- Campbell, D.G., Kwon, P., Reff, R.C., Williams, M.G. (2003) Sociotropy and Autonomy: An Examination of Interpersonal and Work Adjustment. *Journal of Personality Assessment*, 80, 206-207.
- Cimete, G., Gencalp, N., Keskin, G. (2003) Quality of Life and Job Satisfaction Of Nurses. *Journal of Nursing Care Quality*,18,151-8.
- Çam, O., Engin, E. (2006) Psikiyatri Kliniğinde Çalışan Hemşirelerde Farkındalık Eğitiminin Bireysel Performans Standartlarına Etkisi. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 7,82-91.
- Çam, O., Yıldırım, S. (2010) Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Science*, 2,64-70.
- Didişen, N.A., Gerçeker, G.Ö., Bolışık, Z.B., Başbakkal, D.Z., Gürkan, A. (2015) Pediyatri Hemşirelerinin Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özellikleri ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hastanesi Dergisi*, 5(1), 14-21. doi: [10.5222/buchd.2015.014](https://doi.org/10.5222/buchd.2015.014).
- Dikmen, Y., Karayılmaz, S., Yıldırım Usta, Y. (2016) Hemşirelerin Otonomi Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Uluslararası Hakemli Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*, 8,72-87. doi:10.5222/SHYD.2019.36036.
- Dinçsever, A. (1997) *Hemşirelerin İş Stresi ile Başa Çıkma Yolları ve Bunların Sonuçlarının Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Doğar, N. (2016) Kişilik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Kişiliğin İşe Yönelik Özellikleri Bağlamında İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4,439-448.
- Erikmen, E., Vatan, F. (2019) Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Otonomilerinin İncelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*,2(6),141-152. doi: 10.5222/SHYD.2019.53215
- Fresco, D.F., Sampson, W.S., Craighead, L.W., Koons, A.N. (2001) the Relationship of Sociotropy and Autonomy to Symptoms of Depression And Anxiety. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 15,17-31.

- Gözel, G., Atmaca, D.G., Durat, G. (2017). Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ile İş Performansları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*,3,11-16.
- Güleç, D. (2009) *Rotasyon ile Hemşirelerde İş Doyumunun Belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Jang, Y.,Oh, J.(2019)Impact of Ethical Factors on Job Satisfaction among korean nurses. *Journal of Nursing Ethics*,26(4), 1186..https://doi.org/10.1177/0969733017742959.
- Kangallı, P. (2005) *Sivas İli Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Otonomi Düzeyleri ve Otonomiyi Etkileyen Mesleki ve Kurumsal Faktörlerin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Karagözoğlu, Ş., Kangallı, P. (2009) Autonomy Levels Among Nurses: Professional-Institutional Factors That Affect Autonomy. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 29(5), 1085-1097.
- Karagözoğlu, Ş., Türk, G., Özden, D. (2015) Farklı Müfredat Programlarında Öğrenim Gören Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Otonomi Düzeyleri: Kesitsel Çalışma. *Cumhuriyet Tıp Dergisi*,37,87- 101.
- Kaya, N., Aştı, T., Acaroğlu, R., Kaya, H., Şendi, R M. (2006) Hemşire Öğrencilerin Sosyotropik –Otonomik Kişilik Özellikleri ve İlişkili Faktörlerin İncelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*,10,1-11.
- Kaya, N., Tosun, H. (2018) The Relationship Between Nurses' Sociotropy–Autonomy Personality Characteristics and Trait Anger: Anger Expression Styles. *Nursing Ethics Journal*, 2,1-10. https://doi.org/10.1177/2158244018772874.
- Küçükylmaz, Ü., Özer, F.G., Taşçı, K.D. (2006) Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. *Hemşirelik Forumu Dergisi*, 2,37-46.
- Külekcı, E., Karaman, Ö.Z., Özer, N. (2015) Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18(2),79-86. https://doi.org/10.17049/ahsbd.82921.
- Kvist, T., Mantynen, R., Partanen. P., Et Al. (2012) The Job Satisfaction of Finnish Nursing Staff: The Development of a Job Satisfaction Scale and Survey Results. *Hindawi Publishing Corporation Nursing Research and Practice*,1-11.
- Labrague L., Mcenroe-Petitte D., Tsaras K. (2019) Predictors and Outcomes of Nurse Professional Autonomy: A Cross- Sectional Study, *İnternational Journal of Nursing Practice*. 25,1-8. https://doi.org/10.1111/ijn.12711.
- Ma, C.C., Samuels, M.E., Alexander, J.W. (2003). Factors That Influence Nurses' Job Satisfaction. *The Journal of Nursing Administration*, 33 ,293-299.
- Malak, A., B. (2017) Sosyotropi ve Otonomi Kişilik Özellikleri ve Hemşirelik. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 26(1),163-177. doi:10.17827/aktd.280536.
- Malak, B., Üstün, B. (2011) Hemşirelerin Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 18(11),1-16.
- Özarlan, M. (2010) Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kuramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Özbayır, T., Demir, F., Candan, Y., Gezer, N., Dramalı, A. (1999). *İzmir İli Ameliyathane Hemşirelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Stres Düzeyleri*, II. Ulusal Ameliyathane Hemşireliği Sempozyumu Bildiri Kitabı; İzmir, 221-228.

- Pınar, R., Arıkan, S., (1998). Hemşirelerin iş doyumunu etkileyen Faktörler, İş Doyumu ile Benlik Saygısı ve Asertivite İlişkisi. *Uluslararası Katılımlı VI. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı*: 159-170, Ankara.
- Seren, Ş. (1998) *Hemşirelerin Otonomi Düzeylerinin Belirlenmesi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Siller, A., Zabaleguri, A (2018) Organizational Factors and Burnout Of Perioperative Nurses. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*,14,132-142. doi: 10.2174/1745017901814010132.
- Şahin, N., H., Ulusoy, M., & Şahin, N. (1993) Exploring The Sociotropy–Autonomy Dimensions İn A Sample of Turkish Psychiatric İnpatients. *Journal of Clinical Psychology*, 49, 751-763.
- Tilev, S., Beydağ, K.M. (2014) Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*,3(1),140-147.
- Uzun, Ö. (2010) Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyumları ile İlgili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 8,1-9.
- Weiss, D.J., Davis, R.V., England, G.W., Et Al. (1967) Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis, MN: University of Minnesota, 1–119.
- Yalçın, N., Aşti, T. (2011) Hemşire- Hasta Etkileşimi. *İstanbul Üniversitesi Florance Nightingale. Hemşirelik Dergisi*,19,1,54-59.
- Yıldız, G., Özsoy, E. (2013) Çalışanların Kişilik Özelliğine Göre İş Doyumu Farklılaşır Mı? *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*,5,268-278.
- Yüksel- Kaçan, C., Örsal, Ö., Köşgeroğlu, N. (2016) *Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 18(3), 1-1.
- T.C. Sağlık Bakanlığı, 2018 Yılı Faaliyet Raporu (2018). URL//: <https://sgb.saglik.gov.tr/Dkmanlar/TC%20Sa%C4%9Fl%C4%B1k%20Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu%202018.pdf>(ErişimTarihi:3.12.2019)

## EXTENDED ABSTRACT

**Objective:** The nurse, who is obliged to care for the patient, evaluates the individual as a bio-psycho-social entity during the care she provides and provides the care to be applied in many areas (emergency, intensive care, operating room and clinic etc.). As in other care areas, nurses working in surgical clinics and operating rooms undertake pre-operative, intra-operative and post-operative nursing care of the patient who is scheduled for surgery (Aydın, 2007; Siller ve Zabaleguri, 2018). In this process, the nurse is influenced both by her different personality traits and by the personality traits of the patient and her relatives (Yalçın ve Aşti, 2011). It is very important for people with sociotropy personality to be approved by others. Autonomy is another feature that affects the personality traits of the individual. Autonomy refers to the protection of the individual's freedom and individual rights. Compared to others, people with high autonomy want to make their own decisions, to fulfill their decisions, to achieve their goals, to manage their own actions, to control the events around them and to succeed (Kaya and Tosun, 2018). Occupational autonomy, which has an impact on the decision-making mechanisms of employees, is of great importance. Occupational autonomy in nursing; refers to taking and implementing independent decisions for the practices / initiatives / behaviors required by the profession. This is important for professional success and job satisfaction (Baykara and Şahinoğlu, 2013). Job satisfaction is an emotional (emotional) situation in individuals as a result of evaluating their own work and work environment and it is important for individuals to be more successful, happy and productive in their private lives (Aşti, Kaya, Acaroğlu, Kaya and Şendir, 2006; Balkan, Serin and Osman, 2014; Çam and Yıldırım, 2010; Kvist, Mantynen, Partanen, 2012 Doğar, 2016). Nurses; unplanned and heavy working conditions, more keeping vigil, the shift is connected to broken sleep patterns, fatigue due to long working hours, constantly offer professional services for patients and their relatives of duties and responsibilities clearly defined, although difficulties in practice due to of job satisfaction is low (Aydın ve Kutlu, 2001; Çam ve Yıldırım, 2010). In the literature, it has been reported that there is a relationship between personality traits and job satisfaction; however, it has been stated that this effect is limited to reacting positively or negatively to the current situation (Doğar, 2016). It is also stated that individuals with flexible personality structure are better able to explain themselves and are better at interpersonal relationships and job satisfaction (Gözel, Atmaca, Durat 2017). As stated in the literature, job satisfaction is associated with personality trait. Knowing the personality traits of the employees at this point will help determine their work performance. It is important that nurses ' performance is high as it will improve patient care quality and satisfaction. The success of individuals in their jobs will support increased job satisfaction (Ma, Samuels, Alexander, 2003). This is why it is important to evaluate the job satisfaction and personality characteristics of nurses (Malak ve Üstün, 2011; Yalçın ve Aşti, 2011). The aim of this study is to determine the relationship between job satisfaction according to the personality characteristics of operating room nurses and surgical clinic nurses and to make suggestions that may increase job satisfaction.

**Method:** May-December 2011 at the Medical School of a University Hospital, this study of the descriptive type was carried out. The universe of research consisted of 150 operating room nurses and 150 surgical clinic nurses. In the research process, the entire universe was targeted to be reached, so no sampling path was taken. Nurses who were on postpartum leave (n=4), who were on military service (n=6) and who did not agree to participate in the study (n=8) were excluded from the study. 91.46% of the universe has been reached. Research data was collected by personal fact sheet, Sociotropy-autonomy scale, and Minnesota job satisfaction scale.

**Results:** It was determined that there was no statistically significant difference between the sociotropy scores of surgical clinic nurses and operating room nurses ( $p>0.05$ ). When autonomy scores were compared, the score for operating room nurses was significantly higher ( $p<0,05$ ). The nurses ' overall, internal and external job satisfaction were evaluated. Overall, internal and external job satisfaction scores of surgical clinic nurses were significantly higher than those of operating room nurses ( $p<0,05$ ). The difference between job satisfaction scores and sociotropy and autonomy scores of operating room and surgical nurses was not statistically significant ( $p<0.05$ ). However, it was determined that a positive,

strongly significant relationship between the sociotropy scores and autonomy scores of the nurses existed for both clinics ( $p<0.05$ ).

**Conclusions:** As a result of this research;

1. Autonomy scores of operating room nurses are higher than those of surgical clinic nurses
2. Job satisfaction scores of surgical clinic nurses are higher than those of operating room nurses
3. To establish a branch in nursing and to ensure its continuity

In line with these results;

1. Evaluation of job satisfaction and autonomy of nurses at regular intervals in all clinics
2. Making arrangements to ensure that nurses continue to work in units with higher job satisfaction and higher autonomies
3. Establishment of branching in nursing and ensuring its continuity
4. In nursing education, job satisfaction, autonomy and sociotropy can be evaluated in clinics and evaluation of the results starting from students can be suggested.