

Review Article / Derleme Makalesi

**TÜRKİYE’DE “HEMŞİRELİKTE KUŞAKLAR” KONUSUNDA 2014-2019 YILLARI
ARASINDA YAYIMLANAN ULUSAL ÇALIŞMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ:
SİSTEMATİK BİR İNCELEME**

**Evaluation of National Studies about "Generations of Nursing" Which Had Been
Published Between the Years 2014-2019 in Turkey: A Systematic Review**

Handan Alan¹  Elif Peker²  Dilan Arslan³ 
Fidan Toprak⁴  Feride Eşkin Bacaksız⁵ 

¹*İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul*

^{2,3,4}*İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul*

⁵*Sağlık Bilimleri Üniversite, Hemşirelik Fakültesi, İstanbul*

Geliş Tarihi / Received: 29.05.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 01.11.2020

Yayın Tarihi / Published: 30.11.2020

ÖZ

Bu araştırmada ulusal hemşirelik yazınındaki kuşaklar konusunu irdeleyen yayınların sistematik açıdan incelenerek, araştırma sonuçlarındaki benzerlik ve farklılıkların ortaya konması amaçlanmaktadır. Araştırmada Google Akademik sitesinde, “kuşaklar”, “X kuşağı”, “Y kuşağı”, “Z kuşağı” ve “hemşirelik” anahtar kelimeleri kullanılarak yapılan tarama sonucunda ulaşılan, Türkiye örnekleminde gerçekleştirilmiş olan ve 2014-2019 yılları arasında yayımlanan toplam 10 çalışma incelendi. Analiz sonucunda en fazla araştırmanın 2017 yılında (n:4) yayımlandığı ve çalışmaların çoğunlukla Ege bölgesinde (n:3), Sağlık Bakanlığı hastanelerinde (n:4) ve üniversitelerde (n:4), hemşire (n:5) örnekleminde gerçekleştiği bulundu. Çalışmalar tanımlayıcı (n:7) ya da kesitsel (n:3) tipteydi. Çalışmalarda araştırmacılar kuşaklara ilişkin soruları genellikle kendileri oluşturmuş (n:9) ve ek olarak “Örgütsel ve Mesleki Bağlılık Ölçekleri” (n:2) ile “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” (n:2) kullanmışlardır. Araştırmalarda en sık hemşirelerin tutumları, iş doyumları, örgütsel ve mesleki bağlılık düzeyleri ile işten ve meslekten ayrılma niyetlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Araştırma sonucunda kuşaklar ve hemşireliğe ilişkin olarak özel hastanelerde çalışan hemşirelerin durumunu ortaya koyan çalışmaların olmadığı göze çarpmaktadır. Çalışmalarda hemşirelerin örgüte veya mesleğe bağlılıkları gibi konular çalışılmış olsa da irdelenmesi gereken daha pek çok konu vardır.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik, Kuşaklar, X Kuşağı, Y Kuşağı, Z Kuşağı

ABSTRACT

In this research, it is aimed to systematically examine the publications that examine generations in national nursing literature, and reveal the similarities and differences in research results. In the research, a total of 10 studies, which were; reached by using "generations", "X generation", "Y generation", "Z generation" and "nursing" keywords on Google Scholar site, performed in Turkish sample and published between 2014-2019 years, were examined. As the result of analysis, it was found that most of the studies were carried out in 2017 (n:4) and in Aegean region (n:3), in Health Ministry Hospitals (n:4) and universities (n:4), and in the nurse (n:5) sample. The studies were descriptive (n:7) or cross-sectional (n:3) type. In the studies, the researchers have formed the questions about generations generally by themselves (n:9) and in addition have used the "Organizational and Professional Commitment Scales" (n:2) and the "Minnesota Job Satisfaction Scale" (n:2). The researches mostly include findings regarding the nurses' attitudes, job satisfaction, organizational and professional commitment levels and intentions to leave the job and profession. As the result of research, it is noteworthy that there are no studies about the status of nurses working in private hospitals regarding generations and nursing. Although issues as the nurses' commitment to the organization or the profession have been investigated in studies, there are many more issues to be addressed.

Keywords: Generations, Nursing, X Generation, Y Generation, Z Generation

Handan ALAN ✉, handanalan@yahoo.com

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Bu makaleye atıf yapmak için(How to cite this article): Alan, H., Peker, E., Arslan, D., Toprak, F., Eşkin Bacaksız, F. (2020). Türkiye’de “Hemşirelikte Kuşaklar” Konusunda 2014-2019 Yılları Arasında Yayımlanan Ulusal Çalışmaların Değerlendirilmesi: Sistematik Bir İnceleme. İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, 8(3), 1002-1017. doi: 10.33715/inonusaglik.745269

GİRİŞ

Türk Dil Kurumunun yaptığı tanıma göre kuşak “Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019). Kuşaklar literatürde Sessiz Kuşak, Baby Boomers, X Kuşağı, Y Kuşağı, Z Kuşağı ve Alfa Kuşağı olarak gruplandırılmıştır. Her kuşağın sonunu sınırlandırmak zordur. Bu yüzden kuşaklar keskin bir şekilde birbirinden ayrılmamaktadır. Ancak karakteristik özellikler genel olarak kuşaklar içinde aynıdır. Her kuşak kendilerine göre iş ahlakına, yargı değerlerine, beklentilerine ve çalışma tarzlarına sahiptir. Kuşaklara ilişkin genel özellikler aşağıdaki gibi açıklanabilir (Sarioğlu ve Özmen, 2017) (Şekil 1);

Sessiz Kuşak: “Maturistler”, “emekliler”, “geleneksel kuşak” ve “en büyük kuşak” olarak da bilinirler. 1922 ve 1943 yılları arasında doğan kişiler bu kuşaktadırlar. Çalışma hayatındaki sayıları her geçen yıl azalmaktadır. Çalışanlar kuruma sadıktır, itaatkârdırlar ve otoriteye saygı duyarlar (Sarioğlu ve Özmen, 2017).

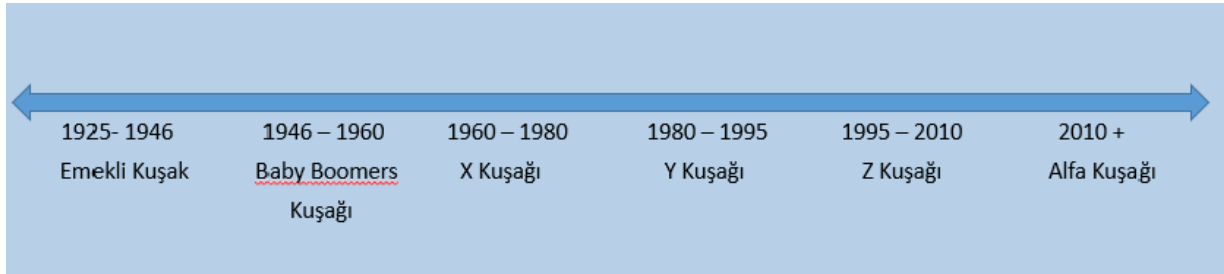
Baby Boomers: Bu kuşaktaki insanlar 1946-1964 yılları arasında, yani II. Dünya Savaşı’ndan sonra nüfus artış politikalarının etkisiyle doğan kişilerdir. Özellikle gelişmiş ülkelerde dünya nüfusunun büyük bir kısmını oluştururlar. Bu kuşak, anneleri ve babaları gibi otorite ve kuruluşa saygı duyma eğilimindedirler. Ek olarak iyimser, güçlü iradeli, işkolik, güçlü bir iş ahlakına sahip ve kendine güvenen bireylerdir. Ben-merkezcidirler, yani tanınmaya ve saygı duyulmaya önem verirler (Sarioğlu ve Özmen, 2017; Wardhono, 2018).

X Kuşağı: 1965-1980 yılları arasında doğan bu kuşak, “kayıp kuşak” olarak da bilinirler. Aynı zamanda Baby Boomers kuşağının da özelliklerini taşırlar, çünkü onların çocuklarıdırlar (Sarioğlu ve Özmen, 2017). Çalışma hayatında ebeveynlerinden daha az kazanan ilk kuşaktır. Finansal zorluklar ve ekonomik krizlerle mücadele etmişlerdir (Demirkaya, Akdemir, Karaman, ve Atan, 2015). İş hayatında esnek ve gayri resmi olmayı seven X kuşağı, bir yandan kendilerini özgür bir biçimde yapmak isterken diğer yandan da hedef odaklı çalışmayı da severler (Wardhono, 2018). Bu kuşak kendilerini topluma zıt olarak (sert müzik türleri, farklı giyim tarzları ve yaşayış biçimleri ile) ifade etmektedirler (Çetin Aydın ve Başol, 2014).

Y Kuşağı: 1980-2000 yılları arasında doğmuş olan bu kuşak “gelecek kuşağı”, “dijital kuşak”, “net kuşağı” ve “indigolar” olarak da bilinirler. İş hayatlarında başarılı olmayı isterler ve hırslıdırlar ancak sosyal hayatları iş hayatlarından önce gelmektedir. Çalışmak için yaşamak değil yaşamak için çalışmak düşüncesine sahiptirler. X kuşağı gibi finansal

zorluklarla mücadele etmeyen bu kuşak hiç yoksulluk çekmemiştir. Dolayısıyla da sabırlı davranma konusunda başarılı değildirler (İzmirlioğlu, 2008). Y kuşağı değişime kolayca adapte olabilir, teknolojik aletleri kullanmada diğer kuşaklara göre daha başarılı ve pratiktir. Aile onlar için her şey değildir. Bu kuşağa mensup kişilerin çoğu çalışma hayatındaki yerlerini almıştır. Çalışma arkadaşlarının büyük bir kısmı X kuşağında, bir kısmı da Z kuşağındadır (Bencsik, Horváth-Csikós, ve Juhász, 2016).

Z Kuşağı: Bu kuşaktakiler 2000 yılından sonra dünyaya gelmiştir. Aynı zamanda “internet kuşağı” ve “kristal kuşak” olarak bilinirler. Günümüzdeki dijital imkânlar nedeniyle Y kuşağı ile benzer özelliklere sahiptir. Teknolojiyi kullanarak birbirleriyle görsel ve sözlü iletişimde bulunurlar. Kullandıkları kelimeler ebeveynleri için oldukça tuhaf olduğundan dolayı birbirleriyle anlaşmakta sıkıntılar yaşarlar. Günlük hayatlarında giyilebilir ve taşınabilir teknolojik ürünler büyük bir öneme sahiptir. Herhangi bir teknik cihazda neredeyse durmadan çevrimiçi olduklarından dolayı diğer sosyalleşme biçimleri onlar için oldukça zordur. Y kuşağından farklı olarak mücadele kavramının farkında olmayan Z kuşağı pratik, zeki ve sabırsızdırlar. Ayrıca cesur oldukları için önderlik etmeyi severler (Bencsik vd., 2016; Sarıoğlu ve Özmen, 2017).



Şekil 1. Kuşakların Zaman Çizelgesi

Kuşakları Yönetmek

Günümüzde artan küreselleşmenin etkisiyle toplumda politik, ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlarda bazı gelişmeler gerçekleşmiş, buna bağlı olarak kültürel yapı değişmiş ve farklı zaman dilimlerinde doğan kuşakların davranışlarında da değişiklik oluşmuştur. Tüm bu gelişme ve değişimler sonucunda “farklı kültürlerin/kuşakların yönetilmesi” konusu önem kazanmıştır. Kuşaklara göre değişiklik gösteren bu davranışlar en iyi örgütsel çalışma ortamlarında fark edilmektedir. Çünkü her örgüt farklı kuşaklara sahip olan bireyleri yapısında bulundurur ve bu da farklı kuşakların yönetilmesine yönelik yeni strateji ve uygulamaları gerektirir (Erden Ayhün, 2013).

Kuşakların sahip oldukları farklı bakış açıları, birbirleriyle iletişim kuramayı birbiriyle anlayamamalarına; algı, yöntem ve uygulama farklılıklarına neden olabilmektedir.

Bu farklılıklar bireylerin çalıştıkları alanlarda bir takım problemlere neden olarak örgütün etkinlik ve verimliliğinin ya da çalışanların performansının istenilen düzeye ulaşabilmesine engel olmaktadır. Bu durumu engelleyip örgütün işlevini en iyi seviyeye yükseltme bakımından yöneticiler kilit rolü oynamaktadır (Erden Ayhün, 2013). Aslında iyi bir yönetimle, kuşaklar arasındaki farklılıklar uyumlu çalışmayla beraber örgüte yenilik ve yaratıcılık getirir.

Günümüz iş dünyasında yönetim sürecinin başarılı olabilmesi, yöneticilerin öncelikle kuşakların özelliklerini, beklentilerini, inanışlarını, tercihlerini, tecrübelerini ve en önemlisi çalışma stillerini çok iyi bilmesine ve bunları dikkate alarak kuşakları yönetebilmesine bağlıdır. Yöneticiler, bu farkındalığı kazandıktan sonra etkin iletişim becerilerini devreye sokarak duruma yaklaşmalı, çalışanların olumlu yönlerini destekleyip olumsuz yönlerini engelleyerek çatışmaları yönetmeli, çalışanları birbirinden ayırmayarak tüm kuşakların bir arada çalışmasına olanak sağlayarak onların motivasyonlarını yükseltmelidir (Erden Ayhün, 2013; Torun ve Çetin, 2015). Böylece motivasyonları yükselen çalışanlar örgütün etkinlik ve verimliliğini de artırarak istenilen amaca ulaşılmasına katkıda bulunacaktır. Farklı kuşaklarla nasıl iyi ilişki kurulabileceğini ve bireysel güçlerden nasıl yararlanılabileceğini anlamak hemşirelik mesleğinin gelişmesine katkıda bulunacaktır (Sarıoğlu ve Özmen, 2017).

Günümüzde Z kuşağı ve sonrasında oluşan kuşaklar henüz çalışma ortamında yer almamaktadırlar. Sessiz ve savaş sonrası kuşak yavaş yavaş emekli olurken genellikle X ve Y kuşağı çalışanlara rastlamak mümkündür. Bu çalışanlardan çoğunlukla X kuşağı yönetici hemşire statüsündeyken, Y kuşağı genellikle hasta başında görev almaktadır. Hemşirelerin çalışma ortamına bakılacak olursa hastanelerdeki kaos ortamının yanı sıra kuşaklararası farklılıklar da çatışmalara yol açmaktadır. Ülkemizdeki hemşirelerin, özellikle Y kuşağı hemşirelerin, zor şartlardan ötürü mesleklerinden ayrılarak farklı kariyer alanlarına yöneldiği görülmektedir. Bunun önüne geçilebilmesi için yönetici hemşirelere büyük sorumluluklar düşmektedir. Bu sorumluluklardan başlıcaları: kuşakların özelliklerini iyi bilmek, farklı kuşaklardaki hemşireler için ortak bir amaç oluşturmak, ekip ruhunu oluşturmak ve bu ruhu sürdürebilmektir (Polat, 2018). Kuşaklar arası çatışmaların çözümü için farklı kuşaklardaki hemşirelerin birbirlerini anlayabilmesi amacıyla kuşakların genel özellikleri, benzerlikleri ve farklılıkları hakkında eğitim verilmelidir.

Çalışma hayatında henüz az sayıda olmalarına karşın, yarın iş alanlarında yerini alacak olan Z kuşağını işletmelerde tutabilmek ve yönetebilmek için eğitimcilerin ve yöneticilerin bazı stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Çalışma hayatında işten kolay vazgeçme

eğiliminde ve benmerkezci olan Z kuşağı, takım çalışmasında sorunlar yaşayabilir. Bunun önlenmesi için çalışanların sosyalleşebilecekleri, eğlenceli aktivitelerin düzenlenebileceği rahat çalışma ortamları sağlanmalıdır. Böylece bireyselliğe alışan bu kuşak takım çalışmasına uyum göstermeye başlar. Ayrıca hiyerarşiye uzak duran bu kuşak demokratik yöntemlerin kullanımını artırarak farklılıkların bastırılmasını önleyecektir. Bu sayede yenilikçi ve yaratıcı fikirlerin uygulamaya geçme fırsatı daha fazla olacaktır (Taş, Demirdöğmez, ve Küçüköğlü, 2017).

Bu çalışma; hemşirelikte kuşaklarla ilgili yeterli sayıda araştırma bulunmaması nedeniyle ortaya çıkmıştır. Çalışma, hemşirelikte kuşaklar konusunda 2014-2019 yılları arasında yayımlanmış araştırmaların bibliyografik özelliklerinin nasıl olduğunu, ölçüm araçlarının, sonuçlarının ve temel bulgularının ne olduğunu yanıtlamaktadır. Konunun bütüncül olarak ele alınmasının literatüre katkı sağlayacağı ve konuyla ilgili yeni araştırmaların yapılmasına öncü olacağı ön görülmektedir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve türü: SistematiK inceleme türündeki bu araştırmanın amacı ulusal yazında hemşirelikte kuşaklar konusunda yayınlanmış olan çalışmaların incelenmesi ve sonuçlardaki benzerlik ile farklılıkların belirlenmesidir. Araştırma aşağıdaki soruların yanıtını aramaktadır:

Hemşirelikte kuşaklar konusunda 2014-2019 yılları arasında yayımlanmış çalışmaların;

1. Bibliyografik özellikleri nasıldır?
2. Kullanılan ölçüm araçları nelerdir?
3. Araştırmaların sonuçları ve temel bulguları nelerdir?

Çalışma, hemşirelikte kuşaklar konusuyla ilgili yayınların geriye dönük biçimde taranmasıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda “kuşaklar, X kuşağı, Y kuşağı, Z kuşağı ve hemşirelik” anahtar kelimeleri ile Google Akademik’te tarama yapılmıştır. Araştırmaya dâhil edilme ve dışlanma kriterlerine (*konu dışı, derleme, kongre, sempozyum, tekrar, erişilemeyen*) göre elenen ve çalışmaya alınan makalelerin dağılımı ise Çizim 2’de gösterilmektedir. Araştırmaya dâhil olma kriterlerinin tümünü karşılayan toplam 10 makale değerlendirilmiştir (Azak, Tamer, ve Savaş, 2018; Bilgiç, Özcanan, ve Altay, 2017; Büyükbayram, Baysan-Arabacı, Arabacıoğlu, Ayyıldız, ve Acar, 2017; Dursun-Ergezen, Afşar, Karateke, ve İnce, 2019; Işık, Egeliöğlü-Cetişli, Tokem, Yılmaz, ve İlhan, 2018; Karasu, Aylaz, ve Dadü, 2017;

Koç, Bardak, ve Yılmaz, 2015; Mert-Haydari, Kocaman, ve Aluş-Tokat, 2016; Polit ve Beck; 2009; Şentürk ve Karahan, 2019; Yılmaz-Esencan ve Özdil, 2017).

Araştırma kalite puanının belirlenmesinde Polit ve Beck (2009) tarafından araştırmanın kalitesini belirlemeye yönelik olarak önerilen ölçütler kullanılmıştır. Bu ölçütler araştırmanın amacını, yöntemini, örneklem özelliklerini, verilerin analizini, araştırmanın sınırlılıklarını, sonuçlarını ve tartışma bölümünü değerlendirerek puanlamaya olanak sağlamaktadır. Toplamda 12 ölçütün her biri için makalenin uygunluğu “0 puan-karşılıyorum”, “1 puan-karşılıyor” şeklinde puanlanmaktadır. Bu çalışmada makalelerin en az 8 puan değerindeki ölçütü karşılıyor olması koşulu aranmıştır. Araştırmaya dâhil olma kriterlerinin tümünü karşılayan toplam 10 makale değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Tarama Sonuçları ve Dışlanan/Dâhil Edilen Araştırmalar

ANAHTAR KELİMELERE GÖRE TARAMA SONUÇLARI			
Kuşaklar n=973	X Kuşağı n=966	Y Kuşağı n=957	Z Kuşağı n=969
Kuşaklar ve Hemşirelik n=959	X Kuşağı ve Hemşirelik n=700	Y Kuşağı ve Hemşirelik n=958	Z Kuşağı ve Hemşirelik n=730
“Kuşaklar”, “Hemşirelik” n=260	“X Kuşağı”, “Hemşirelik” n=43	“Y Kuşağı”, “Hemşirelik” n=83	“Z Kuşağı”, “Hemşirelik” n=40
DIŞLANAN ARAŞTIRMALAR VE NEDENLERİ			
Hemşirelik dışı araştırmalar=259			
Tekrarlayan araştırmalar=150			
Derlemeler=4			
Kongre/Sempozyum Bildirileri=2			
Erişilemeyen çalışmalar=1			
DAHİL EDİLEN TOPLAM ARAŞTIRMA SAYISI			
N=10			

İncelenen değişkenler ve analiz yöntemleri: Araştırmaya dâhil edilen makalelerin bibliyografik incelenmesinde yazarlar, yayın yılı, çalışmanın gerçekleştiği kurum türü, örneklem türü, araştırma tasarımı ve kullanılan ölçüm aracı incelenerek analiz edilmiştir. Sonuçların kategorize edilmesinde ise incelemeye alınan makalelerin tam metinlerine ulaşılarak içerik analizi yapılmış ve araştırma sorularına cevap niteliğindeki sonuçlar değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın bulguları, araştırmaların bibliyografik özelliklerinin incelenmesi ve araştırmalarda raporlanan sonuçlar ile temel bulguların değerlendirilmesini kapsayacak şekilde sunulmaktadır.

Araştırmaların bibliyografik özelliklerinin incelenmesi

Araştırmada incelenen 10 makalenin bibliyografik özellikleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Makalelerin Bibliyografik Özellikleri (N = 10)

Değişken		n	%
Yazar sayısı	2 Yazar	2	20
	3 Yazar	5	50
	4 Yazar	1	10
	5 Yazar	2	20
Yayın yılı	2015-2017	6	60
	2018-2019	4	40
Anahtar kelimeler (N=38)	• Hemşire(lik)	8	80
	• Kuşak(lar) arası farklılık	5	50
	• Y Kuşağı	7	70
	• X Kuşağı	4	40
	• Öğrenci (stajyer, hemşirelik)	2	20
	• Değerler (bireysel, profesyonel)	2	20
	• İş doyumu	6	60
	• Ayrılma niyeti (işten, meslekten)	2	20
	• İşyeri beklentileri	1	10
	• Kalitatif çalışma	1	10
Kurum türlerine göre örneklemdeki hastane sayısı (N=12)	Sağlık Bakanlığı hastaneleri	2	20
	Üniversite hastaneleri	9	90
	Eğitim hastanesi	1	10
Örneklem türü	Sadece hemşireler	5	50
	Öğrenciler	4	40
	Karma- Sağlık çalışanları	1	10
Örneklem sayısı (ED=10, EY=790)	150 ve altı	4	40
	150-350	3	30
	350 ve üstü	3	30
Araştırma tasarımı (N=25)	Kesitsel	3	30
	Nitel	3	30
	Nicel	8	80
	Niteliksel	1	10
	Tanımlayıcı	8	80
	İlişkisel	1	10
Karşılaştırmalı	1	10	

*ED= En düşük, EY=En yüksek

Tablo 2’de yer alan bulgular incelendiğinde makalelerin çoğunlukla üç yazarlı (%50) olup 2015-2017 yılları arasında (%60) yayımlandığı ve “hemşire”, “hemşirelik” gibi (%80) ya da “kuşaklar”, “kuşaklararası”, “kuşaklararası farklılık” gibi (%50) anahtar kelimelerinin kullanıldığı görülmektedir. Araştırmaların çoğu üniversite hastanelerinde (%90) ve sadece hemşire gurubunda (%50) gerçekleştirilmiştir. Örneklem sayısı 10 ile 790 arasında değişmekle birlikte çoğunlukla 150 ve altındaki katılımcı (%40) ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma tasarımı nicel-tanımlayıcı (%80) olarak yapılmıştır.

Araştırmalarda raporlanan sonuçlar ve temel bulguların değerlendirilmesi

Araştırmanın ikinci bölümünde, araştırmaların sonuçları ve temel bulguları incelenmiştir. Hemşirelikte kuşaklar konusunda 2014-2019 yılları arasında yayınlanan ulusal çalışmalar Tablo 3’de verilmektedir. Yapılan analiz sonucunda en fazla araştırmanın 2017 yılında (n:4) yayımlandığı ve çalışmaların çoğunlukla Ege bölgesinde (n:3), Sağlık Bakanlığı hastanelerinde (n:4) ve üniversitelerde (n:4), hemşire (n:5), öğrenci hemşire (n:4) ve öğrenci ebe ve hemşire (n:1) örnekleminde gerçekleştiği bulunmuştur. Çalışmaların çoğu tanımlayıcı (n:7) ya da kesitsel tiptedir (n:3). Çalışmalarda araştırmacılar genellikle kuşaklara ilişkin verileri içeren soruları kendileri oluşturmuş (n: 9) ve ek olarak “Örgütsel” ve “Mesleki Bağlılık” ölçekleri (n:2) ile “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” (n:2) kullanmışlardır. Araştırmalarda en sık hemşirelerin tutumları, iş doyumları, örgütsel ve mesleki bağlılık düzeyleri ile işten ve meslekten ayrılma niyetlerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 3: Araştırmaya Dâhil Edilen 10 Makalenin İncelemesi

Çalışmanın Adı, Yazarları, Yılı ve Anahtar Kelimeler	Türü, Örneklemi ve Kalite Puanı	İlişkili Ölçüm Araçları	Araştırma Bulguları/Sonuçlar
1- Y Kuşağı Stajyer Öğrencilerin X Kuşağı Çalışan Hemşirelere Yönelik Görüşleri: Kalitatif Bir Yaklaşım Şentürk ve Karahan (2019) <i>Y kuşağı, X kuşağı, Stajyer öğrenci, Hemşire, Kalitatif Çalışma</i>	Betimsel-Nitel Burdur 10 Y kuşağı hemşirelik öğrencisi KP: 10	Y kuşağı stajyer hemşirelerin X kuşağı hemşirelere yönelik görüşlerini irdeleyen üç açık uçlu soru: • <i>Hemşirelerin profilleri,</i> • <i>Olumlu-olumsuz staj deneyimleri</i> • <i>Hemşirelerden beklentiler</i>	Ana temalar ve görüşme sonuçları: • Rol modeli olma: uygulamalara yardım ettikleri ve teorik bilgilerini paylaştıkları, ancak uygulama sırasında öğrencilere refakat etmedikleri ve erkek öğrencilere uygulama yaptırmak istemedikleri, • Etkin iletişim: hasta ve stajyer öğrencilerle etkin iletişim kuramadıkları, öğrencilere sert konuştukları ve azarladıkları, • Teknik beceri: deneyimleri nedeniyle teknik becerilerinin iyi olduğu, • Bilimsel bilgiyi ve kongreleri takip etme: eski bilgileriyle işlerini devam ettikleri, kongrelere gitmek için vakit ayırmadıkları, güncel bilgileri takip etmedikleri ve gelişime çok açık olmadıkları, • Sorumluluk bilinci: bakım ve tedavi konusunda sorumluluklarına uydukları ancak bazı hemşirelerin sorumluluklarını stajyer hemşirenin üzerine bırakmaya çalıştığı, • Eğitim becerisi: hem hastalara hem de stajyer hemşirelere eğitim verdikleri, bilgi aktarmada sıkıntı yaşamadıkları, ancak bazı hemşirelerin hastalara yeterli açıklama yapmadığı ve yenilikleri takip ederek kendilerini eğitmeleri gerektiği, • Teknolojiyi kullanma: teknolojik gelişmeleri takip etmeme nedeniyle bilgisayar ya da teknik cihazları doğru bir şekilde kullanamadıkları, ayrıca staj sırasında bilgisayarla ilgili bir problem olduğunda öğrencilerden yardım istedikleri, • Etik davranış: etik değerlere karşı saygılı davrandıkları ancak bazı hemşirelerin etik kavramının ne olduğunu bilmedikleri, hastaların ve stajyer öğrencilerin özel hayatları ve dış görünüşleriyle ilgili yorumlar yaptıkları raporlanmaktadır.
2- Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin İş Doyumunun Belirlenmesi Dursun Ergezen vd., (2019) <i>Hemşirelik, kuşak, iş doyum, Minnesota iş doyum ölçeği</i>	Tanımlayıcı Akdeniz Bölgesi Üniversite Hastanesi 204 hemşire KP: 11	Minnesota İş Doyumu Ölçeği • <i>İçsel Doyum</i> • <i>Dışsal Doyumu</i> Meslekten, Kurumdan ve Birimden Ayrılma Niyeti	Kuşaklara göre hemşire sayıları; Büyük Bebek Patlaması (BBP) kuşağı: 6 (%2,9); X kuşağı: 50 (%24,5); Y kuşağı: 148 (%72,5) Anlamlı farklar • Minnesota İş Doyumu Ölçeği: BBP kuşağı > X ve Y kuşağı • Meslekten ayrılma niyeti: Asla: BBP kuşağı: %50; X kuşağı: %36; Y kuşağı: 12,2 Her gün: BBP kuşağı: %16,7; X kuşağı: %14; Y kuşağı: 24,3 • Kurumdan ayrılma niyeti: Asla: BBP kuşağı: %33,3; X kuşağı: %38; Y kuşağı: 12,2 Her gün: BBP kuşağı: %16,7; X kuşağı: %14; Y kuşağı: 25 • Birimden ayrılma niyeti: Asla: BBP kuşağı: %33,3; X kuşağı: %32; Y kuşağı: 15,5 Her gün: BBP kuşağı: %16,7; X kuşağı: %12; Y kuşağı: 15,5

Handan ALAN ✉, handanalan@yahoo.com
İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

<p>3- Hemşirelerin Bireysel ve Profesyonel Değerlerinde Kuşaklararası Farklılıklar</p> <p>Işık vd., (2018)</p> <p><i>Hemşire; bireysel değerler; profesyonel değerler; kuşaklararası farklılık; X kuşağı; Y kuşağı</i></p>	<p>Tanımlayıcı ve Karşılaştırmalı İzmir</p> <p>1 Eğitim ve Araştırma Hastanesi</p> <p>164 hemşire</p> <p>KP: 10</p>	<p>Portre Değerler Anketi</p> <p><i>On temel insani değer (güç, başarı, uyuma, hazcılık, geleneksellik, öz-yönelim, güvenlik, evrenselcilik, uyarılma ve iyilikseverlik)</i></p> <p>Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği-Revize</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Bakım Verme</i> • <i>Profesyonellik</i> • <i>Aktivizm</i> • <i>Adalet</i> • <i>Sadakat</i> 	<p>Kuşaklara göre hemşire sayıları; X kuşağı: 85 (%51,8); Y kuşağı: 79 (%48,2)</p> <p>Anamlı farklar Çalışma şekline göre: X Kuşağı daha fazla gündüz vardiyasında (%42,4) çalışırken, Y kuşağı gece veya dönüşümlü vardiyalarda (%75,9) çalışmaktadır. Çalışılan birime göre: X kuşağı poliklinik/yönetim gibi birimlerde (%42,2) çalışmakta iken Y kuşağı yoğun bakım ve acil gibi özellikli birimlerde (%32,9) çalışmaktadır. Portre Değerler Anketi Başarı boyutu: Y kuşağı>X kuşağı</p> <p>Hak edilen ücreti aldığına inanma, mesleği isteyerek seçme ve mesleği yapmaktan memnun olma durumuna göre anamlı fark yok. Portre Değerler Anketi’nin diğer dokuz alt boyutu ve Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği-Revize’nin ölçek toplamı ve alt boyutlarında anamlı fark yok.</p> <p>Anamlı ilişkiler Hem X hem de Y kuşağındaki hemşirelerin Portre Değerler Anketi ile Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği puan ortalamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki var.</p>
<p>4- Y Kuşağı Hemşirelik Öğrencilerinin Klinik Çalışma Ortamından Beklentileri</p> <p>Azak vd., (2018)</p> <p><i>Y Kuşağı, Hemşirelik, Teknoloji, Çalışma Yaşamı.</i></p>	<p>Tanımlayıcı-Nicel Bir devlet üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi</p> <p>356 hemşirelik öğrencisi</p> <p>KP: 9</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Anket formu Hemşirelik öğrencilerinin klinik çalışma ortamlarından beklentileri</i> 	<p>İstenilen çalışma ortamı (en sık): hastane (%53,4) İstenilen çalışma süresi (en sık): 4-7 saat (%65,7) İstenilen hasta sayısı (en sık): 3-5 hasta (%75,3) Hastanede kullanılan teknolojiye ilişkin görüş (en sık): yetersiz (%50,7) Hemşirelerin; • Kolay atanmadığı görüşü: %42,4 • Kariyer gelişimlerinin kolay olmadığı görüşü: %50,6 • Emeklerinin karşılığını alamadığı görüşü: %74,2</p>
<p>5-Y Kuşağı Hemşirelik Öğrencileri İçin Mobil Telefonun Anlamı: Nitel Bir Araştırma</p> <p>Bilgiç vd., (2017)</p> <p><i>Hemşirelik öğrencileri, Mobil telefon, Y kuşağı</i></p>	<p>Niteliksel-Tanımlayıcı Bir devlet üniversitesi Sağlık Yüksekokulu</p> <p>20 hemşirelik öğrencisi</p>	<p>Yarı yapılandırılmış görüşme formu, 5 açık uçlu soru</p> <p><i>Cep telefonunun Yaşamlarındaki yeri</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Günlük yaşantıda kullanım amacı</i> • <i>Kayıbetme ya da evde unutmama</i> 	<p>Ana temalar ve görüşme sonuçları: Bağımlılık: hemşirelik öğrencilerinin çoğunlukla mobil telefonlarını sürekli yanlarında taşıma ihtiyacı hissettikleri, evde unuttuklarında ya da şarjları bittiğinde kendilerini kötü hissettikleri, kendilerini mobil telefonlarına bağımlı olarak gördükleri, Bütünleşme: çoğunluğun mobil telefonlarını günlük hayatlarının ayrılmaz bir parçası olarak gördüğü ve kimliğini yansıtan bir obje olarak değerlendirdiği, hatta onu bir uzvu olarak niteledikleri ve kendi dış görünüşüne uygun hale getirmek için çaba harcadığı, Bilgilenme: öğrencilerin neredeyse tamamının telefonlarından internet aracılığı ile istedikleri bilgiye hızlı bir şekilde ulaşabildiği ve izledikleri videolar ile öğrenmelerinin çok daha kolay bir hale geldiği,</p>

	KP: 10	<i>durumundaki hisler</i> • <i>Mesleki olarak kullanım amaçları</i> • <i>Uygulamalar hakkındaki düşünceler</i>	Sosyalleşme ve Eğlence: katılımcıların tamamının günlük hayatlarında cep telefonlarını sıklıkla kullandıkları, özellikle internet ve diğer uygulamalar nedeniyle mobil telefonların gençler için önemli bir eğlence kaynağı ve sosyalleşme aracı haline geldiği, Özgürlük: çoğunluğun mobil telefonları aracılığı ile uzaklarda olan sevdiklerine ve istedikleri her yerde özgürce istediği bilgiye/eğlence kaynağına ulaşabildiğini ifade ettiği raporlanmaktadır.
6-Psikiyatri Kliniğinde Çalışan X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Alkol-Madde Bağımlılığı ve Ruhsal Bozukluğu Olan Bireylere Yönelik Tutumları Büyükbayram vd., (2017) <i>Psikiyatri hemşiresi, kuşaklar, tutum, ruhsal bozukluk, bağımlılık</i>	Tanımlayıcı ve İlişkisel İzmir 4 hastane • <i>2 Eğitim ve Araştırma</i> • <i>1 Devlet</i> • <i>1 Bölge Psikiyatri</i> Psikiyatri klinikleri 103 hemşire	Ruhsal Hastalığa Yönelik İnançlar Ölçeği • <i>Tehlikeli</i> • <i>Çaresizlik ve Kişilerarası İlişkilerde Bozulma</i> • <i>Utarma</i> (Alkol-Madde) Tutum Ölçeği	<i>Kuşaklara göre hemşire sayıları;</i> X kuşağı: 76 (%73,8); Y kuşağı: 27 (%26,2) <i>Anlamlı farklar</i> Her iki ölçek ve alt boyutlardan elde edilen ölçümlerde gruplar arasındaki farklar istatistiksel olarak <u>anlamlı olmamasına karşın</u> Y kuşağı > X kuşağı
7. X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Mesleki Bağlılıklarının Değerlendirilmesi Yılmaz-Esencan ve Özdi. (2017) <i>X kuşağı, Y kuşağı, hemşire, meslekten ayrılma niyeti, mesleki bağlılık</i>	Nicel-Tanımlayıcı ve Kesitsel İstanbul Bir eğitim ve araştırma hastanesi Kadın doğum ve çocuk klinikleri 190 katılımcı • <i>80 ebe ve hemşire</i> • <i>110 öğrenci</i>	Mesleki Bağlılık Ölçeği • <i>Duygusal bağlılık</i> • <i>Normatif bağlılık</i> • <i>Devam bağlılığı</i>	<i>Kuşaklara göre katılımcı oranları</i> X kuşağı: 75 (%39,5); Y kuşağı: 115 (%60,5) Mesleği sevmeme etkenleri (en sık): • <i>Mesleki çalışma koşulları: %36,3</i> • <i>Toplum tarafından algılanan mesleki statü: %29,5</i> • <i>Düşük ücret: %29,5</i> Mesleğin karşılığını alamadığı düşüncesi: %79,5 <i>Anlamlı farklar</i> Meslekten ayrılma niyeti: Y kuşağı>X kuşağı Mesleğini sevmeme durumları: X kuşağı>Y kuşağı Mesleki Bağlılık Ölçeği alt boyutları ölçümlerinde gruplar arasında anlamlı fark yok.
8- X ve Y Kuşağı: Hemşirelerde Meslek	Kesitsel-Nicel Kilis	Hemşirelerde Meslektaş	<i>Kuşaklara göre hemşire sayıları;</i> X kuşağı: 27 (%18,6) Y kuşağı: 118 (%81,4)

Dayanışması ile İş Doyumu Arasındaki İlişki Karasu vd., (2017) <i>Hemşirelik; X ve Y kuşağı; Kuşaklararası</i>	Devlet hastanesi 145 hemşire KP: 10	Dayanışması Ölçeği • <i>Duygusal dayanışma</i> • <i>Akademik dayanışma</i> • <i>Dayanışmayla ilgili olumsuz düşünceler</i> Minnesota İş Doyumu Ölçeği	Anlamli farklar • Meslektaş Dayanışması Ölçeği ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyutu: Y kuşağı>X kuşağı • Duygusal dayanışma ve Akademik dayanışma alt boyutları ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği: X kuşağı>Y kuşağı
9-Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri ile Örgütsel ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi Mert-Haydari vd., (2016) <i>Kuşaklar, meslekten ayrılma niyeti, mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti</i>	Nicel-Tanımlayıcı ve Kesitsel İzmir 3 hastane • <i>2 Eğitim ve Araştırma Hastanesi</i> • <i>1 Üniversite hastanesi</i> 790 hemşire KP: 11	İşten ve Meslekten Ayrılma Niyeti Örgütsel Bağlılık Ölçeği • <i>Duygusal bağlılık</i> • <i>Normatif bağlılık</i> • <i>Devam bağlılığı</i> Mesleki Bağlılık Ölçeği • <i>Duygusal bağlılık</i> • <i>Normatif bağlılık</i> • <i>Devam bağlılığı</i>	Kuşaklara göre hemşire oranları X kuşağı: 472 (%59,7); Y kuşağı: 318 (%40,3) Anlamli farklar İşten ayrılma niyeti: Y kuşağı>X kuşağı Meslekten ayrılma niyeti: Y kuşağı>X kuşağı Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutları: X kuşağı>Y kuşağı Mesleki Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyutu: X kuşağı>Y kuşağı
10-Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin İş Yerinden Beklentilerinin Belirlenmesi Koç vd., (2015) <i>İşyeri beklentileri, Y kuşağı, Yeni mezun hemşireler</i>	Nicel-Tanımlayıcı 16 Üniversite 708 hemşirelik öğrencisi KP: 10	İş yerinden beklentilere ilişkin 26 soru	Anket sonuçları Mesleği istemeyerek seçenlerin (n=185), mesleği seçme nedeni (en sık): İş garantisi (%25,9) İş yerinden beklentiler (en sık): • Katılıyorum: Çalıştığım birimde çalışan sağlığı için güvenlik önlemlerinin alınmış olması (%92,4), • Kısmen Katılıyorum: Mağaza/market/kulüp/sosyal tesislerden indirim olanağı (%15,4), • Katılmıyorum: Çalışan sayısı eksikliği nedeniyle görev tanımları dışında işler yapmak zorunda kalmama (%4,1). İş yerinden beklentileri (önem sırasına göre): Adil ücret dağılımının olması, esnek çalışma saatlerinin uygulanması, yakın davranan-İlgilenen yöneticilerin bulunması, yönetimin etik davranması, kendileri için eğitim programlarının düzenlenmesi, yol gösterici programların yapılması, sosyal aktiviteler/etkinlikler düzenlenmesi, uzaktan çalışabilme olanağı sağlanması ve yerel mağazalardan indirim olanaklarının sağlanması.

TARTIŞMA

Bu sistematik derlemenin bulguları değerlendirildiğinde çalışmaların çoğu Ege bölgesinde, Sağlık Bakanlığı Hastaneleri ile üniversitelerin hemşirelik bölümlerinde ve hemşire, öğrenci hemşire örnekleminde gerçekleşmiştir. Örnekleminde özel hastanelerde çalışan hemşirelere yer veren bir araştırma yoktur. Çoğu tanımlayıcı ve kesitsel tipte olan çalışmaların ölçüm araçları genellikle araştırmacıların literatüre bağlı olarak oluşturdukları formlardır. Araştırmalarda en sık hemşirelerin tutumları, iş doyumları, örgütsel ve mesleki bağlılık düzeyleri ile işten ve meslekten ayrılma niyetlerine ilişkin bulguların yer aldığı görülmektedir. Çalışmalarda daha çok mesleki özelliklere odaklanılmıştır. Uluslararası literatürde de kuşaklararası hemşireliğin, çalışma ortamı (Stevanin, Gregori, ve Poletti, 2015), liderlik (Rudolph, Rauvola, ve Zacher, 2018), kariyer (MacDonnell ve Buck-McFadyen, 2016) ve işe bağlılık (Huber ve Schubert, 2019) gibi benzer konularla yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle hemşirelikte kuşaklarda örgütsel ve yönetsel boyutla ilgili daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Büyükbayram ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada Y kuşağı hemşirelerin ruhsal bozukluğu olan bireylere yönelik tutumları X kuşağına göre daha olumsuz olduğu ve buna karşın alkol madde bağımlısı bireylere yönelik tutumları ise daha olumlu olduğu görülmüştür (Büyükbayram vd., 2017). Karasu ve arkadaşlarının yaptığı farklı bir çalışmada ise Y kuşağı hemşirelerinin meslek dayanışması X kuşağı hemşirelerinden fazla çıkmıştır (Karasu vd., 2017). Işık ve arkadaşlarının çalışmasının sonucunda X kuşağındaki hemşirelerden mesleği yapmaktan memnun olanların, Y kuşağındaki hemşirelerden ise mesleği isteyerek seçenlerin çoğunlukta olduğunun üzerinde durulmuştur (Işık vd., 2018). Dursun ve arkadaşlarının yaptığı araştırmaya göre, “kuşaklara göre hemşirelerin iş doyumunu” puan ortalamaları en yüksek “Büyük Bebek Patlaması Kuşağı”ndaki hemşirelerde; en düşük puan ortalaması ise Y kuşağındaki hemşirelerde bulunmuştur. Ayrıca meslekten ayrılma niyeti en yüksek kuşak Y kuşağı (her gün ayrılmak istediklerini belirtmişlerdir) olarak raporlanmıştır (Dursun vd., 2019). Mert-Haydari ve arkadaşlarının (2016) yaptığı çalışmada ise Y Kuşağı hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyeti X kuşağından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Ayrıca hemşirelerin kuşaklara göre örgütsel bağlılığın üç boyutuna ilişkin puanları incelendiğinde, X kuşağı hemşirelerin duygusal örgütsel bağlılığı (Mert-Haydari ve ark, 2016), Yılmaz-Esencan ve Özdil (2017) çalışmasında X kuşağının %32’sinin işi bırakmayı hiç düşünmediği, %48’inin ise yılda bir kez mesleği bırakmayı düşündüğü, %4’ünün her gün mesleğini bırakmayı düşündüğü, Y kuşağında ise, %38,3’ünün mesleğini asla bırakma niyetinde

olmadığı, % 7’sinin de her gün mesleğini bırakma niyetinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca X Kuşağının %88’i mesleği sevdiği, %4’ü mesleği sevmediği, Y Kuşağının ise %67’sinin mesleği sevdiği, %12’sinin sevmediği ve %20,9’unun ise henüz bir kararı olmadığı belirlenmiştir (Yılmaz-Esencan ve Özdil 2017). Uluslararası literatürde ise Y, X ve baby boomers kuşaklarındaki hemşirelerin işe bağlılıklarının neredeyse hiç farklı olmadığını (Havens, Warshawsky, ve Vasey, 2013) belirten çalışmanın yanında, kuşaklar arası fark olduğunu belirten çalışma da bulunmaktadır (Huber ve Schubert, 2019). Baby boomers kuşağında iş etiğinin daha belirgin (Sherman, 2006), motivasyonun daha yüksek (Apostolidis ve Polifroni, 2006) olduğu; Y kuşağının iş yaşam dengesine daha önem verdiği (Jamieson, Kirk, ve Andrew, 2013) belirtilmektedir.

Bu sistemantik derleme kapsamında incelenen çalışmalarda hemşirelikte kuşaklara bakılacak olursa; sıklıkla hemşirelerin memnuniyet düzeyleri, iş doyumları, işten ve meslekten ayrılma niyetleriyle ilişkili olarak değerlendirildiği görülmektedir.

SONUÇ

Bu sistemantik derleme kapsamında ele alınan çalışmaların çoğunda X ve Y kuşağına mensup hemşire ve öğrenci hemşirelerle çalışılmıştır. Kuşaklar arasındaki memnuniyet düzeyleri, iş doyumları, işten ve meslekten ayrılma niyetlerinin farklılıklarına vurgu yapılmış ve kuşaklar arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuçlardan yola çıkarak, gelecekte hemşirelikte kuşaklar konusunda yürütülecek çalışmalarda, özel hastaneleri, farklı coğrafi bölgeleri kapsayan ve sağlık bakım yöneticilerinin de örneklem dâhilinde ele alındığı çalışmaların planlanması önerilir.

Kısacası kuşakları ve kuşakları arasındaki farklılıkları bilmek, onları anlamak ve bu bilinçle onları yönetmek çalışma hayatında örgütsel ve yönetsel süreçleri geliştirmek açısından son derece önemlidir.

KAYNAKLAR

Apostolidis, B. M., Polifroni, E. C. (2006). Nurse work satisfaction and generational differences. *JONA: the Journal of Nursing Administration*, 36(11), 506–509.

Azak, A., Tamer, A., Savaş, B. (2018). Y kuşağı hemşirelik öğrencilerinin klinik çalışma ortamından beklentileri. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 21-27.

Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., Juhász, T. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90-106.

Bilgiç, Ş., Özcanan, A., Altay, Z. (2017). Y kuşağı hemşirelik öğrencileri mobil telefonun anlamı: Nitel bir araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 644-650.

- Büyükbayram, A., Baysan-Arabacı, L., Arabacıoğlu, İ., Ayyıldız, C., Acar, K. (2017). *Psikiyatri kliniğinde çalışan X ve Y kuşağındaki hemşirelerin alkol-madde bağımlılığı ve ruhsal bozukluğu olan bireylere yönelik tutumları. Bağımlılık Dergisi, 18(4), 122-134.*
- Çetin-Aydın, G., Başol, O. (2014). *X ve Y kuşağı: Çalışmanın anlamında bir değişme var mı? Elektronik Journal of Vocational Colleges, 4(4), 1-15.*
- Demirkaya, H., Akdemir, A., Karaman, E., Atan, Ö. (2015). *Kuşakların yönetim politikası beklentilerinin araştırılması. İşletme Araştırmaları Dergisi, 7(1), 186-204.*
- Dursun-Ergezen, F., Afşar, F., Karateke, Y., İnce, S. (2019). *Farklı kuşaklardaki hemşirelerin iş doyumunun belirlenmesi. ACU Sağlık Bilimleri Dergisi, 10 (4), 720-726.*
- Erden-Ayhün, S. (2013). *Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(1), 93-112.*
- Havens, D. S., Warshawsky, N. E., Vasey, J. (2013). *RN work engagement in generational cohorts: The view from rural US hospitals. Journal of Nursing Management, 21(7), 927– 940.*
- Huber, P., Schubert, H. J. (2019). *Attitudes about work engagement of different generations—A cross-sectional study with nurses and supervisors. Journal of Nursing Management, 27(7), 1341-1350.*
- Işık, G., Egelioglu-Cetişli, N., Tokem, Y., Yılmaz, D., İlhan, A. (2018). *Hemşirelerin bireysel ve profesyonel değerlerinde kuşaklararası farklılıklar. HSP, 5(1), 72-80.*
- İzmirlioğlu, K. (2008) *Konumlandırmada kuşak analizi yardımıyla tüketici algılarının tespiti: Türk otomotiv sektöründe bir araştırma, Yüksek lisans tezi. Muğla Üniversitesi SBE, Muğla.*
- Jamieson, I., Kirk, R., Andrew, C. (2013). *Work-life balance: What generation Y nurses want. Nurse Leader, 11(3), 36–39.*
- Karasu, F., Aylaz, R., Dadük, S. (2017). *X ve Y kuşağı hemşirelerde meslek dayanışması ile iş doyumunu arasındaki ilişki. HSP, 4 (3), 180-189.*
- Koç, S., Bardak, A., Yılmaz, K. (2015). *Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin iş yerinden beklentilerinin belirlenmesi. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 11(3), 43-50.*
- MacDonnell, J. A., Buck-McFadyen, E. (2016). *How Activism Features in the Career Lives of Four Generations of Canadian Nurses. Policy, Politics, & Nursing Practice, 17(4), 218-230.*
- Mert-Haydari, S., Kocaman, G., Aluş-Tokat, M. (2016). *Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3(3), 119-131.*
- Polat Ş. (2018). *Farklı kuşaklardan hemşirelerle çalışmak ve hemşireleri yönetmek için ipuçları. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 5(1), 48-56.*
- Polit, D. F., Beck, C. T. (2009). *International differences in nursing research, 2005–2006. Journal of Nursing Scholarship, 41(1), 44-53.*
- Rudolph, C. W., Rauvola, R.S, Zacher, H. (2018). *Leadership and generations at work: A critical review. The Leadership Quarterly, 29(1), 44-57.*
- Sarioğlu, E., Özmen, D. (2017). *Determining sources of motivation for nurses of different generations in Turkey. Journal of Advances in Medicine and Medical Research, 23(5), 1-9.*
- Sherman, R. O. (2006). *Leading a multigenerational nursing workforce: Issues, challenges and strategies. The Online Journal of Issues in Nursing, 11(2), 3.*

Stevanin, S., Gregori, D., Poletti, P. (2015). *Generations of Italian nurses compared: an exploratory study. Professioni Infermieristiche*, 68(4), 211-218.

Şentürk, S., Karahan, B. (2019). *Y kuşağı stajyer öğrencilerin X kuşağı çalışan hemşirelere yönelik görüşleri: Kalitatif bir yaklaşım. MCBU-SBED*, 6(3), 160-168.

Taş, H. Y., Demirdöğmez, M., Küçükoğlu, M. (2017). *Geleceğimiz olan Z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri. OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031-1048.

TDK. (2019). 16 Aralık 2019’da, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=kuşak>, adresinden erişildi.

Torun, Y., Çetin, C. (2015). *Örgütsel sinizmin kuşaklar bazında değerlendirilmesi: Kuşaklara göre örgütsel sinizmin hedefinde ne var? İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 137-146.

Wardhono, A. (2018). *Connecting generations through technology and education. Prosing SNasPPM*, 3(1), 1-7.

Yılmaz-Esencan, T., Özdil, H. (2017). *X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki bağlılıklarının değerlendirilmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 33(3), 91-104.