

Geliş Tarihi: 01/08/2022

Kabul Tarihi: 21/10/2022

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BEKLENTİLERİN KUŞAK DEVRİYLE KARŞILANABİLME ORANININ SENTEZLENMESİ

Bilgen ŞİMŞEK***Mustafa METE****

ÖZET

Geçmişten günümüze tıp alanındaki gelişmelerin, beklenen yaşam sürelerini uzatması ve yaşam standartlarının yükselmesine sağladığı dolaylı etki, sağlık sektörüne toplumsal bakış açısında ciddi düzeyde pozitif bir ivme kazandırmıştır. Bugüne değin sektörün toplumdaki olumlu imajı, prestijli iş sahibi olmak isteyen, kariyer hedefleri yüksek gençlerin meslek seçimlerinde de önemli bir rol oynamıştır. Multidisipliner bir çalışma ortamı içerisinde, görev bilinci yüksek kişilerin meslek icrası ile olgunlaşan sağlık sektörü, her alanda olduğu gibi fizyolojik açıdan yaşlanan, çalışma sürecini tamamlayan sağlık çalışanları yerine gelenlerin de mesleki olgunluğa ulaşmasına imkân vermiştir. Aslen yeni gelenler diye tabir edilen grupların, yeni bir jenerasyondan gelmesi sebebiyle, çift taraflı adaptasyon gücünü yaşayan ve yaşatanlar olarak betimlenmesi de yanlış bir yaklaşım olmaz. Dönemsel yaşanmışlıkların izdüşümü olarak kabul edilen, ortak davranış ve eğilimler gösteren kuşakların, mesleki konumlanmaları üzerinde durulması meşguliyet doğuran konular arasında yer almaktadır. Bununla birlikte özünden çok uzak olarak görülen Z kuşağı içerikli çalışmalar da bir o kadar hassastır denilebilir. Kuşaklar arasındaki benzerliklerin giderek azalması ve genetik özelliklerle bağıntısız ortaya çıkan yeni davranış tipleri, gelenlerin gidenlerin yerini doldurup dolduramayacağı, sektörel beklentileri karşılayıp karşılamayacağı gibi tartışmaların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu çalışmada; 21.yy'da aktif üreten ve yöneten olarak iz bırakacağı düşünülen "Z Kuşağı"nın sağlık sektöründe dengeleri nasıl etkileyeceği, kuşağa has tutumların toplumsal beklentileri yeteri düzeyde karşılayıp karşılamayacağı, sağlık hizmetlerinin güven algoritması üzerindeki liderliğine negatif etki doğurup doğurmayacağı üzerine yapılan literatür taraması sonucu elde edilen bilgilerle derleme bir makale hazırlanmıştır. Ayrıca içerikte genel kuşak modelleri arasındaki farklar incelenerek, bu farkların sağlık sektöründe Z kuşağı için oluşturabilecekleri avantaj ve dezavantaj senaryoları kurgulanmıştır. Bu senaryolarda, Z kuşağının sektör entegrasyonunu pozitif yönde etkileyebileceği düşünülerek literatürdeki çalışmalardan bir derleme yapılmıştır

Anahtar Kelimeler: Sağlık Hizmetleri, Z Kuşağı, Kuşaklar Arası Sektörel Devir

SYNTHESIS OF THE RATE OF MEETING EXPECTATIONS IN THE HEALTH SECTOR WITH GENERATION CYCLE

ABSTRACT

From the past to the present the indirect effect of the developments in the field of medicine, extending life expectancy and increasing living standards, has given the health sector a serious positive momentum in terms of social perspective. The positive image created by the sectoral functionality has played an important role in the career choices of young people who want prestigious jobs and high career goals. The Health Sector, which has matured with the professional performance of people with a high sense of duty in a multidisciplinary working environment, has allowed those who replace the health workers who have aged physiologically and completed the working process, as in every field, to reach professional maturity. Since it is a product of generations, it would not be wrong to describe it as those who experience bilateral adaptation difficulties. It can be said that studies with Z generation content are just as sensitive. Decreased similarities between generations and new types of behavior that emerged unrelated to genetic characteristics have led to debates as to whether the incoming people can fill the place of those who leave and whether they will meet sectoral expectations. In this study; The information obtained as a result of the literature review on how "Generation Z", which is thought to leave a mark on the 21st century as an active producer and manager, will affect the balances in the health sector, whether the attitudes unique to the generation will meet the social expectations sufficiently, and whether they will harm the leadership of the health services on the trust algorithm. A compilation article has been prepared. In addition, the differences between the general generation models in the content were examined, and the advantage and disadvantage scenarios that these differences could create for the Z generation in the health sector were constructed. In these scenarios, various hypotheses have been put forward by interpreting the data, which is thought to affect the industry integration of the Z generation negatively or positively, by transforming them into qualitative statistics.

Keywords: Health Services, Generation Z, Sectoral Transfer Between Generations

* İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Türkiye, bilgensimsek@stu.aydin.edu.tr ORCID: 0000-0001-6374-4136

** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Program Başkanı, Türkiye mustafamete@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1332-7905

GİRİŞ

Aslen aralarında genetik bir bağ bulunmayan, münferit yapıları birbirinden farklı bu insan öbeklerinin, sergilediği tavır ve tutumların ortak bir payda da olduğu kabul edilerek, aynı grup içerisinde değerlendirilmesi ve gruplandırılması da “kuşak” olarak tasvir edilebilir. Kronik değişimin doğal çerçevesinde gelişse de en temel sebebin teknolojik gelişmelere bağlandığı beşerî dejenerasyonun ortaya koyduğu sonuç “kuşak değişimi” olarak nitelendirilebilir.

Genetik bağlardan daha kuvvetli olduğu öngörülerek yapılan zamansal sınıflamada, ortaklaşa maruz kalınan dışsal algı ortamından bahsetmek mümkündür.. Ebeveynlerin kendi kültürü, vizyonu, doğruları ile yetiştirmesine rağmen, yeni jenerasyonun dışsal tetikleyiciler sayesinde manipüle edilerek, yetiştirildikleri ortama yabancılaştıkları aşikardır.

Ortaya çıkan çatışma ve yozlaşmaya rağmen, geçmişte olduğu gibi bugün de kuşaklar arasında mecburi bir yetki devri, akışın kaçınılmaz bir parçası olacaktır. Bu hareket ekonomik, kültürel, sosyal, durumsal, manevi pek çok değer içinde bulunduğu bir miras devri olarak düşünebilir. Değişimin özünde her şeyi içeriyor olmasından ziyade, en çok merak edilen uyum ve değişimin çalışma hayatındaki etkileri olmuştur.

Fizyolojik etmenler, aktif işgücünün verimden düşmesi, toplumsal ihtiyaçların karşılanması ve yaşamsal kalite standartlarının sürdürülebilirliği adına, yetkilerin her meslek alanında takip eden jenerasyona aktarılmasını gerektirmektedir. Özellikle bazı meslek kolları adına bu devrin önemi yadsınamaz büyüklüktedir. Bu sebeple çalışmamızda da multidisipliner yapıya sahip Sağlık Hizmetleri'nin, Z kuşağına aktarımında, sektörel beklentiler ile kuşağın sektörel yeterliliği sentezlenmektedir.

SAĞLIK SEKTÖRÜ, SAĞLIK HİZMETLERİ KAVRAMLARI VE AMAÇLARI

Sağlık sektörünün merkezinde, sağlık hizmeti ihtiyacı olanlarla, sağlık hizmeti sunucuları arasındaki doğrudan etkileşime fırsat veren sistem bütünü sağlık hizmetleri olarak anılmaktadır.

“Sağlık Sektörü” asıl hizmet sunumu yanında doğrudan ya da en dolaylı mal ve hizmet üretim, tüketim, tedarik, arz ve talep gibi çeşitli fonksiyonları bünyesinde bulunduran hizmet alanlarının bütünü ifade etmektedir. Bu fonksiyonların etkin çalışması ve koordinasyonunu sağlamak için toplumu oluşturan fertlerin sağlığının korunması ve geliştirilmesi, kaynakların en etkin kullanımı, ihtiyaç çeşitliliklerinin tıp bilimine uygun şekilde, görevsel ve yönetsel eksikliklere mahal vermeden icrası amaçlanmaktadır.

Hizmet sunumunda da sağlık hizmetinin eşit, adil, ulaşılabilir, verimli ve belirlenen kalite standartları çerçevesinde karşılanmasıyla birlikte yaşam kalitesi ve süresi artış göstermiş toplumsal bir yapıya ulaşmak amaçlanmıştır. Hasta merkezli olan bu sektörde, icra edilen görev hassas, beklentiler de bu hassasiyete paralel fazladır.

Hizmet Sektörünün Merkezi

1980’li yıllarda 100 çalışandan sadece 25’i hizmet sektörünü tercih ederken günümüzde bu sayı 56 ’yı bulmuştur (https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/turkiyede-en-ııbarlı-meslek_doktorluk/1960735 e.30.05.2021). Hizmet sektörüne doğru başlayan bu yönelimde de en çok tercih gören alan sağlık hizmetleri olmuştur. Çalışma alanında profesyonellik ve sorumluluk kavramlarının maksimum düzeyde sentezlenme gereksinimi, mesleki itibarı da maksimum düzeye taşımıştır.

Sağlık Hizmetlerinde Kâr-Zarar Teoremi

Sağlık hizmetlerinde üretilen hizmetin tüketimi ile eş zamanlı olması, çeşitli sebeplerle üretim esnasında ortaya çıkan hataların telafisini güçleştirmekte ya da dönüşü olmayan zararlara mahal vermektedir. Aşırı profesyonellik, her vaka için ayrı bir hizmet üretmeyi gerektiren, stoklanma şansı olmayan hizmetlerin sunumunda yapılacak her tür hatanın, yüksek riskli çıktıya dönüşebilme potansiyeli, sağlık hizmetlerinin en ciddi özellikleri arasındadır.

Sektörde hem kurumsal hem de bireysel sorumluluk yüksek seviyededir. Bu bağlamda, bireysel çabalara öncülük edecek, operasyonel yönetim fonksiyonlarının doğru çalıştırılması ve böylece zararların minimize edilip kalite düzeyi ve güvenliliğin artırılması, stratejik ve yönetsel fonksiyonların doğru sistemde birleştirilmesi gerekmektedir.

Sağlık Hizmetlerinde Mesleki İtibar ve Güven İlişkisi

Beş yılda bir yapılan ve en son 2020 yılında tekrarlanan Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler Araştırmasında; mesleki itibar sırasında ilk sırayı tıp hekimliği almıştır. Araştırma; iyi bir eğitim ve donanım gerektiren, zihin emeğiyle iyi bir kazanç sağlayan, iş garantisi olan ve mesleki otorite sahibi olan meslek

gruplarının daha yüksek itibar ve saygınlığa sahip olduğu çıkarımına varmıştır (<https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/turkiyede-en-itibarli-meslek-doktorluk/1960735> e.30.05.2021). İtibar duyulan meslekleri icra edenler saygınlık yanında toplumu oluşturan bireylerin büyük çoğunluğunun güvenine de sahiptirler. Bu sebeple sektörel önem derecesi en fazla olan sağlık sektörünün, prestij ve güven ortamını devam ettirecek nesillere ihtiyacı vardır.

Sağlık hizmetlerinde çalışanların hem mesleki hem de kurumsal sorumluluklarını, güven çıktısı ile bağdaştırmak mümkündür. Mesleki statüsü gereği hasta çıkarları, kurumsal pozisyon sebebiyle kurum çıkarlarına yönelik çalışmaların yürütülmesinde sorumludur. Sağlık personelinin toplum sağlığını koruma görevini üstlenmesiyle, toplumsal güvenin devamlılığı, ortaya koyduğu sağlık hizmetinin güvenilirliği ve kalitesiyle kurumsal değer artışı ve güven artışı söz konusu olmaktadır.

KUŞAK VE KUŞAK TEOREMİ

Günümüzde aktif olarak tartışılan kuşak gruplamaları, bir kuram ya da teori olarak Macar-Alman Sosyolog Karl Mannheim'in 1928 yılında yazdığı "Das Problem Der Generationen" kitabında ilk kez ileri sürülmüştür (Taylor, 2008). 1928 yılında yazılan bu kitap temel kuram oluşturmuş olsa da, jenerasyonun değişmesiyle günümüz kuşaklarının da dahil edildiği yeni tartışma ortamı yaratan Inglehart (1997) 'a atfen Lester vd., (2012), ardından da Strauss ve Howe (1991) tarafından yayımlanmış olan kitapla birlikte farklı boyutlara taşınmıştır. Böylece kuşak ve kuşak çatışması kavramları daha geniş bir gündem oluşturmaya başlamıştır. Öyle ki; ortaya çıkan etkinlik sebebiyle bazı araştırmacılar aslen 1928 yılında yeşeren bu teoriyi "Strauss-Howe Kuşak Kuramı" olarak da adlandırmaktadır.

Kuram; dönemlere göre çerçevelenmiş ve bu dönemler içerisinde doğan ve yetişen akranlar arasında ortak davranışsal özellikler bulunduğunu savunmuş ve kuşak geçişleri yaşandıkça da benzer davranışların yeniden şekillendiğini kabul etmiştir (Moss, 2010).

Toplumların maruz kaldığı tarihi olaylar ve sonrasında ortaya çıkan sosyal değişimler, o döneme ait kuşağın fikir, tutum, yaklaşım ve yargı gibi bakış açısının etkilenmesiyle ortaya koyduğu davranışlar bütünüdür. Toplumsal dönüm noktaları olarak öngörülebilecek iç ve dış savaşlar, ekonomik daralmalar, salgın hastalıklar yanında tüm dünyayı etkisi altına alan teknolojik gelişmeler ve icatlar davranış değişikliklerine sebep olan temel olgulardır. Olayların yaşandığı dönemlerde doğan grup, gelişim döneminde olay yansımalarından etkilenerek değişime uğrayan normale uyum sağlayarak, yeni kuşağın baş aktörü olmuştur. Önceki kuşak ise; yeni jenerasyonun dejenere oluşuna şahitlik etmiştir ve değişimin sebepleri üzerinde durmuştur. Özet olarak, kuşaklar arası etkileşim yaşanan olaylarla değil yansımalarıyla gelişen bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Böylelikle bu süreci birlikte geçiren gruplar ortak algısal yapıda, benzer eğilimlere ve bilişsel davranışlara sahip kabul edilmektedir.

Ülkemizde Zaman Cetveline Göre Kuşaklar

Kuşak sınıflamasında, paylaşılan değerlerin ya da maruz kalman değişim süreçlerinin farklı olması sebebiyle toplumsal sınıflamanın yapılması, farklı ülkelerde aynı dönemde doğanların birbirleriyle aynı kuşakta ilişkilendirilmesinden daha doğru bir yaklaşımdır. Bu sebeple Batı ülkelerinde ortaya konulan kuşaklar arası ayırım ile ülkemizde ortaya konulan kuşaksal ayırım farklılık göstermektedir.

Ülkemizde doğduğu ve geliştiği yıllar, sosyal, kültürel, ekonomik, teknolojik değişimler ve maruz kalman tarihi olaylar dikkate alınarak oluşturulmuş kuşak kuramı aşağıdaki şekilde belirlemektedir.

Tablo 1. Yıllara göre Türkiye'de kuşaklar

1925-1945	Sessiz Kuşak
1946-1964	Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers)
1965-1979	X Kuşağı
1980-1999	Y Kuşağı
2000-2015	Z Kuşağı
2015-2035	Alpha Kuşağı

Kaynak: (Ayhun, 2013; Kuran, 2012; Seçkin, 2000; Şenbir, 2004; Benlisoy, 2008; Altundağ, 2012; Tolbize, 2008; Karp, 2002; Mengi, 2009; Kılıç, 2012; Habib, 2013; Çatalkaya, 2008; Susuz, 2012; Çağ, 2012; İzmirlioğlu, 2008; Mesutoğlu, 2013; Topçuoğlu, 2007)

KUŞAKLARIN GENEL ÖZELLİKLERİ VE ÇALIŞMA YAKLAŞIMLARI

Kuşaklar arasındaki farklılıklar iki boyutta ele alındığında, genel özelliklerindeki farklılıklar ve çalışma alanındaki farklılıklar olarak değerlendirilebilir. X ve Y kuşağının genel özellikleri kıyaslandığında aradaki zıtlık dikkat çekmektedir. Buna rağmen Z Kuşağında ortaya çıkan farklılığın, daha fazla gündem oluşturduğu söylenebilir. Z kuşağının aldığı eleştirilerin büyük kısmının, Y'lerin kuşak özelliklerinden kaynaklı olduğunu söylemek mümkündür. Otoriteden hoşlanmayan sadakat duygusu noksan, özgürlüğüne düşkün ve "Ben" odaklı bir jenerasyonun, kendi eseri olmasına rağmen Z kuşağına ılımlı yaklaşmadığı aşikâr. Her şeye rağmen Z kuşağının yaratıcı zekâsı elindeki en temel değeri olacaktır.

Tablo 2. Kuşakların genel özellikleri

KUŞAKLAR	X KUŞAĞI	Y KUŞAĞI	Z KUŞAĞI
ÖZELLİKLER VE DEĞERLER	-Sadakat durumu değişken -Otoriter saygı -Toplum duyarlılığı -İş motivasyonu yüksek -Kanaatkâr -Kaygılı	-Sadakat duyguları noksan otoriteye karşı tepkili -Özgürlüğe düşkün -İş değiştirmekten hoşlanan -Benci -Teknolojik akımın bir parçası	-İş birliği -Yaratıcı -Teknoloji ile doğan ve büyüyen

Kaynak: (Deçenli, C. ve Deçenli S. Nabza Göre Şerbet, Kuşağa Göre Etkinlik: Eğlencenin Pazarlanması
http://www.iku.edu.tr/userfiles/file/sanattasrim/doc/Ceyda_Denecli_Sevda_Denecli.doc)

Çalışma yaklaşımları açısından değerlendirildiğinde Z kuşağının en kuvvetli özellikleri, gerçekçi yaklaşıma sahip olmalarıdır. Bu özelliklerine bağlı ortaya çıkan risk karşıtlıklarıyla, ihtimallere yer vermeden daha kararlı çalışmalar yapacağı sinyali vermektedirler. Bireysel çalışmaları tercih etmeleri, proje maliyetlerinin düşürülmesi açısından potansiyel fayda sağlayıcı olabileceklerini göstermektedir. Yeterince anlaşılabilirliğinde, doğru metotlarla eğitilip, arzu ettikleri esnek bir iş ortamı sağlandığında, iş hayatında başarılı olmamaları adına bir bulgu yoktur

Tablo 3. Kuşaklara göre çalışma yaklaşımları

İş özelliği	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
İş Etiği	Dengeli	Hevesli	Gerçekçi
Kişisel Özellikler	Yaşam kalitesine önem veren, Pratik, esnek, ferdi	Kendine güvenen, Meydan okumaya açık, Takım kurucu, anlayışlı, Beklentileri yüksek, Siyasal bilinç sahibi	Risk karşıtı, Şımartılmış, Korunmuş, Erken olgunlaşmış, Teknoloji meraklısı
İş Görüşleri	İş, bir meydan okumadır.	İş farklılık yaratmak için	İş, heves ve enerji ile yapılır.
Çalışmaya Yönelik Özellikler	-İş yeri politikalarını sevmeme -İşgörene çok bağlı olmama -Birden çok görevi aynı anda yapabilme -Eşit oranda sorumluluğa sahip olunan iş ortamını sevmeme -Proje yapmayı sevmeme -İş unvanlarından çok iş sorumluluklarına önem verme -Performansı çıktıya göre değerlendirme -Güç yapılarını sevmeme -Otoriteye karşı esnek olma -Serbest kıyafetin rahat olduğunu düşünme	-Nedenleri bilmek isteme -Herkesin önünde övülmek isteme -Eğlenceli bir iş yerinden hoşlanma -Paranın güdüleyici olmadığını düşünme -Anlık sorumluluk isteme -Zaman sınırlı küçük hedefler isteme -İş, yaşam dengesinin önemli olduğunu düşünme -Bir işletme ile uzun ömürlü ilişki istememe -Yeteneklerine güvenme	-Yaratıcı ve iş birliği olma -Oldukça zor çevresel, sosyal ve ekonomik sorunları çözmek zorunda kalma -Kendi kendini yönlendirebilme -Bilgiyi çok hızlı işleyebilme -Daha zeki olma

Kaynak: (Çetin, C. & Karalar, S. (2016), X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma)

Köklü Değişimin Öncüsü Y Kuşağı

Dünyada en kalabalık nüfusu oluşturan Y kuşağı (Tamer, 2013), ülkemizde de global bir evrilmeye sürecinin başlamasına şahitlik eden jenerasyon olarak da bir farklılığa sahiptir. Teknoloji 4.0 devrimini tam olarak benimseyerek köklü bir değişime öncülük eden, Z kuşağının biyolojik mimarıdır. Mevcut internet, internet hizmetleri ve siber-fiziksel sistemlerden oluşan kollektif veri ağının en efektif kullanımını özümsemiştir.

Teknoloji ve bilgisayar kullanımını iş hayatının bir parçası olarak kabul ederek, zaman geçirmeye yönelik bir araç olarak değerlendirmemiştir (Habib, 2013). Buna rağmen teknolojiye bağımlı, çok yönlü değişimi kabul edebilen, sabırsız ve sadakatsiz, tatmin eşiği yüksek, özgüveni kuvvetli, komut almaktan hoşlanmayan, pek çok işi aynı anda yapabilen, hırslı bir yapıda oldukları da servis edilmiştir (Çatalkaya, 2008; Myers ve Sadaghiani, 2010; Cogin, 2011; Susuz, 2012). Çalışma alanında da yeniliklere açık, kuvvetli yönlerini ortaya koymayı ve takdir edilmeyi seven, otoriter yapıdan hoşlanmayan, kariyer planını hızla uygulamayı hedefleyen, kendi hedef ve çıkarlarına öncelik veren, sık iş değiştirmekten hoşlanan bu grupta, birlikte çalıştığı bir önceki kuşak mensupları arasında farklılığını hissetmiştir (Myers ve Sadaghiani, 2010; Cogin, 2011; Özer, 2012; Etlican, 2012; Susuz, 2012; Guillot-Soulez ve Soulez, 2014).

Sondan Bir Önce “Z Kuşağı”

Y kuşağından sonra, Alfa’dan önce gelen en çok araştırılan, tartışılan, yorumlanan, eleştirilen demografik kuşak olma özelliğine sahiptir. Genelde 2000-2015 yılları arasında doğan grup dikkate alınsa da bazı kaynaklar ve araştırmacılar 1995 sonrası doğanları Z kuşağı içerisinde incelemektedir.

Y kuşağı ile temelde benzerlik gösteren bazı özellikleri incelendiğinde, tutum ve davranışların şiddetinin artarak, daha keskin bir hal aldığı görülmektedir. Otoriter merkezinde var olan teknoloji gelişmeye devam ettikçe, tutum ve davranışlar da o oranda değişim göstermeye devam etmektedir.

Z Kuşağı’ndan Beklentiler

En fazla etkileşim yaşadığı Y kuşağıdır. Henüz iş ortamlarını yeni yeni paylaşmaya başlasalar da, ebeveyn olarak birbirlerini iyi tanımaktadırlar.

Y kuşağı daha bencil yapısı ve oyun kurucu özelliği ile, Z kuşağının itaatkâr olmasını istemektedir. Otoriteden hoşlanmasa da kendi kurallarına uyan bir nesil olarak yetişmelerini arzulamaktadır. Kendi doğrularının ve sistemlerinin kabul edilmemesi iki kuşak arasındaki çatışmanın başlıca sebepleri arasındadır.

“Z Kuşağı” Hakkında Toplumsal Önyargı

Bakan ama görmeyen, meşakkatsizi seven, bilen ama uygulamayan, sorumluluk istemeyip bildiğini unutan, uzun karmaşık sohbetler yerine kısa ve öz olanı tercih eden, genelde hevessiz görünse de istediğini elde edebilen, yarışmak ve kazanmayı anlamsız bulan, “yapmasam da yapılır” mutlak rahatlığını taşıyan, öncelik sırası karmaşık, keşkeleri olmayan, hedefleri vasat, üretmeden tüketmeye odaklı, dikkat süreleri kısıtlı, çabuk sıkılan... kısaca dünyayı kendi ekseni ile sınırlayan bir Z kuşağı algısı, toplumsal bir gelecek endişesi yaratmaktadır.

Özellikle zor beğenen bir nesil olan Y jenerasyonunun çocukları olmaları, önyargı ve eleştirel yaklaşımın dozunun artmasında, bir miktar daha etkili olmuştur.

Z kuşağı ile ilgili toplumsal ön yargı, ortalama 1990 ila 2015 yılları arasında doğan bu grubu merkez alan pek çok araştırmaya konu olmuştur. Bu çalışmalarda kuşak özellikleri ve farklılıkları tespit edilerek, çeşitli sektörel faaliyetlerdeki olası etkileri üzerinde de durulmuştur.

“Z Kuşağı” Pozitif Yönleri ve Sağlayacağı Katma Değer

Ergenlik dönemini tamamlayıp yetişkin rolüne geçiş yapalı çok olmayan Z Kuşağı çocukları ve sonraki dönemlerde hayata katılım sağlayacak diğerleri için pek çok değerli davranışsal yaklaşımdan bahsetmek mümkündür. Bugüne değin yapılan çalışmaların kişiliği oturmuş olgun bireyler üzerinde yapılmaması sebebiyle reel verilere kuşak olgunluğuna varıldığında ulaşılabilmesi daha olası bir ihtimal gibi görünse de Çetin, C. & Karalar, S. (2016), ’nın yaptığı çalışmasından yola çıkarak;

En belirgin özelliğinin gerçekçi bir yaklaşım tarzı benimsemeleri ve bu bakış açısı sayesinde, pratik çözümler, doğrusal atışlar gerçekleştirebilmeleridir. Böylelikle en büyük tasarruf olan vakit mefhumunu, çalışılan tüm faaliyetlere entegre edebilir ve pozitif değer artışı sağlayabilirler. Gerçekçi yaklaşımlarının diğer bir çıktısı olarak risk tahammülsüzlüğünden söz edilebilir. Risk; olma ya da olmama ihtimali belirsiz olguları tabir etmesi sebebiyle, realist bir yaklaşım risk kavramına sıcak bakmayabilir. Yönetmel faaliyetler arasında, yöneticinin risk alabilme kabiliyetinin olması beklense de, yeni dönem için belki de Z kuşağı yaratıcı zekasıyla risk yönetiminde de farklı bakış açıları getirebilir.

Özellikle teknoloji ile aralarındaki kuvvetli bağ sayesinde, bilgi işleme hızları da oldukça gelişmiştir. Kendine yetebilen, kendini yönetmeyi bilen zeki nesil, grup çalışmaları yerine bireysel, dikey ilişkiler yerine

yatay ilişkilerden hoşlanmakta ve bu yönde iş birliği yapma açısından heveslidir. Bir proje için gerekli unsurların yeteri kadar enerji, bu enerjiyi yükseltecek kadar da istek ve hevesin olması gerektiği inancındadırlar.

“Z Kuşağı”nın İş Alanından Bekledikleri

Kontrolcü Y kuşağının ebeveynliği ile büyüyen bu yeni nesil, hayatlarını baskıcılıktan uzak daha esnek bir ortamda yapılandırmak taraftarıdır. Bu sebeple, çalışacakları ortamlarla ilgili beklentileri de bu doğrultu şekil almıştır.

İş yerinde başarının uzun çalışma saatleri sonucu ortaya çıktığından ziyade, bir emek karşılığı ortaya çıkmış olduğuyla ilgilenilmesi, iş-yaşam dengesini kurabilecek yetiye sahip bireyler olarak, çalışma süreçleri ve çalışma ortamlarında özgürlük tanınması, çift yönlü kariyer ilerlemesine şans verilmesi, tek düze görevlerden çok, teknolojinin de projelerin bir parçası kabul edildiği, daha yaratıcı, eğlenceli ve üretken çalışmalar, bireysel çalışmalara saygı duyulması ve çalışılabilecek bireysel mekanlar oluşturulması gibi istekleri vardır (Arar, 2016).

Kısacası işveren tarafından, kendisine özgür bir çalışma ortamı sağladığında, ön yargısız yetenek temelli çalışmalara yönlendirildiğinde, Z kuşağı çalışanlarının üzerine düşeni yapabileceği düşünülmektedir. Bu durumda kuşak kilidini açabilecek anahtarın esneklik, anlayış ve güven olduğunu söylemek yerinde bir tespit olacaktır.

NÜFUS ve NÜFUS ARTIŞ BAĞINTISI

Çalışmada dikkate alınan bir değer olarak karşımıza çıkan nüfus verilerindeki değişim, mahalle, köy, şehir, bölge, ülke ya da dünya genelinde olmak üzere çeşitli ölçeklerde değerlendirilebilmektedir.

Nüfus

Türk Dil Kurum'u tanımına göre nüfus; popülasyon kelimesine denk düşen, bir bölge, ülke ya da evde yaşayanların sayısını ifade etmektedir. Zaman içerisinde nüfus kavramının geniş içeriğinin takip edilmesi ve sınıflandırılması Demografi adında bir bilim dalını ortaya çıkarmıştır. Böylelikle nüfusun sayısal değerleri, içeriği, bölgesel dağılımları ve zamansal değişimleri doğum, ölüm, evlenme, boşanma ve çevresel hareketlilikleri yardımıyla ilişkilendirilmek suretiyle matematiksel ve istatistiksel uygulamalarla incelenmeye başlanmıştır. Demografik verilerin işlenebilmesi için temel kaynaklar, nüfus sayımları, örneklem araştırmaları, hayati olaylar ve nüfus kayıtlarından oluşan kayıt sistemidir (<https://acikders.ankara.edu.tr> e.20.07.2022).

Gelişmiş ülkelerde nüfus kayıt zorunluluğunun bulunması, verilerin doğru işlenmesini kolaylaştırmaktadır. Vatandaşlık hizmetlerinden faydalanmada vatandaş kimlik kartına sahiplik gereksinimi, doğum ve ölüm olaylarının bildirilmesinde mecburi bir hareket olarak benimsenmiştir. Bu hayati olaylar dışında da, evlilik, boşanma gibi kayıtların güncellendiği sürekli kayıt sistemi, etkin bir veri toplama aracı niteliği taşımaktadır.

Nüfus Sayısı

Belirlenmiş bir bölge sınırlarında ve bir zaman çerçevesinde, popülasyonun mutlak değeridir. Toplam popülasyon değeri haricinde herhangi bir demografik değer alt başlık olarak incelenebilmektedir.

Nüfus Hızı

Belirlenmiş bir periyotta ortaya çıkan olay sayısının, olay açısından riskli olan nüfusa oranlanmasıyla elde edilmektedir. Elde edilen veriler, aynı dönemde çalışılan farklı nüfuslar arasında karşılaştırma imkanı da sağlamaktadır. Bu karşılaştırmalar sonucu oluşturulan istatistiksel veriler, çeşitli politikaların düzenlenme ve şekillenmesinde yol gösterici olmaktadır.

Nüfus Oranı

Nüfus alt gruplarının, toplam nüfus ya da farklı bir alt grup ile ilişkilendirilmesi ile elde edilmektedir. Cinsiyet bakımından yapılan analizler, nüfus oranı alanında yapılan en yaygın çalışmaların başında gelmektedir.

Türkiye’de Nüfus Sayımları ve Demografik Araştırmalar

Türkiye Cumhuriyet döneminde ilki 1927 yılında olmak üzere toplam 14 nüfus sayımı yapılmıştır. 1935 yılı itibarıyla 5 yılda bir yapılması kararlaştırılan nüfus sayımlarının, 1190 yılından sonra 10 yılda bir yapılmasına karar verilmiştir. 1997 yılında seçmen kütüklerinin düzenlenmesi için yapılan düzenlemenin ardından 2006 yılı itibarıyla adrese dayalı nüfus kayıt sistemine geçilmiştir (<https://acikders.ankara.edu.tr> e.20.07.2022).

Genel nüfus sayımı ve doğum, ölüm analizlerine ilave olarak, daha detaylı, özelleştirilmiş, net tanımlanmış amaçlara yönelik detaylı anketler yardımıyla desteklenen çalışmalar ise demografik araştırmalar

başlığını oluşturmaktadır. Ülkelerin nüfus ve istatistik müdürlüklerince sürdürülen bu çalışmalar ülkemizde, TÜİK ve Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü tarafından yürütülmektedir.

KUŞAKLAR ARASI GÖREV DEVRİNE ETKİ EDECEK FAKTÖRLER

İnsanların doğumu, aile içi eğitimi, akademik gelişimi, meslek sahibi olması sonrasında, bir çalışma dönemi başlamaktadır. Ancak yaş aldıkça meydana gelen fiziksel ve mental yaşlanma sebebiyle iş yaşamının son bulması kaçınılmaz bir misyon tamamlama süreci doğurmaktadır. İsteğe bağlı ya da mecburi emeklilik sonrası açılan pozisyonlara, meslek sahibi olma sürecini tamamlamış kişiler gelmektedir. Her meslek kaleminin mutlak önemi olsa da pozisyonun toplumsal fayda oranı, saygınlığı ve tehditleri dikkate alınmasıyla önem derecesi de farklılık göstermektedir. Bunu dikkate alan hizmet alıcılarının hizmet kalitesinden beklentileri de farklılaşmaktadır. Bu bağlamda işveren ve kurumların işe alımlarda alanında eğitim düzeyi en yüksek, kişilik özellikleri ile örgüt yaşamına uyum sağlayabilecek çalışanlarını istihdam etme çabaları ön plana çıkmaktadır. Kurumsal açıdan insan kaynakları, çalışanlar için bireysel gelişim bu konuda öncül bir önem oluşturmaktadır. Çalışanlar örgütsel beklentileri karşılayıp uyum gösterirken, kendi beklentilerinin de yeterli düzeyde karşılanmasını talep etmektedir. Örgüt ve örgüt üyelerinin bulunduğu ortak payda ise, kaliteli mal ve hizmet üretimi çıktısına eş değer kabul edilmektedir. Çalışma da kurumsal, toplumsal ve çalışanlar açısından Sağlık hizmetlerinde gerçekleşecek Kuşak devrine etki edecek faktörler, sağlık hizmetlerinde sağlayacağı kolaylık yönünden yorumlanmıştır.

Ülkemizde Ortalama Yaşam Süreleri

Eylül 2021 tarihinde yayımlanacak yeni verilere kadar, Türkiye İstatistik Kurumu 17 Eylül 2020 tarihinde yayımlanan güncel verilerine (TUİK, 17 Eylül 2020 / 33711) göre, doğuştan beklenen yaşam süresi 78,6 olarak revize edilmiştir. Önceki 2 yıllık periyottaki çalışmanın üzerine toplam değerde 0,6 oranında bir artış tespit edilmiştir.

Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde ise kadınların erkeklere göre yaklaşık beş yıllık fazla yaşam süresine sahip olduğu çıkarımına varılmaktadır. Kadınların yaşam süresindeki artış, sağlık hizmetleri personelinin ağırlıklı kadın olması ile bağdaştırılıp, sektörel tecrübe paylaşım sürecinin artacağı anlamına gelmektedir.

Tablo 4. Cinsiyet ve yaşa göre beklenen yaşam süresi

Cinsiyete ve yaşa göre beklenen yaşam süresi, 2013-2015, 2017-2019

Yaş	2013-2015			2017-2019		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
0	78,0	75,3	80,7	78,6	75,9	81,3
15	64,2	61,6	66,9	64,6	62,0	67,3
30	49,7	47,1	52,1	50,0	47,6	52,5
50	30,6	28,3	32,8	30,9	28,6	33,1
65	17,8	16,1	19,4	18,0	16,3	19,6

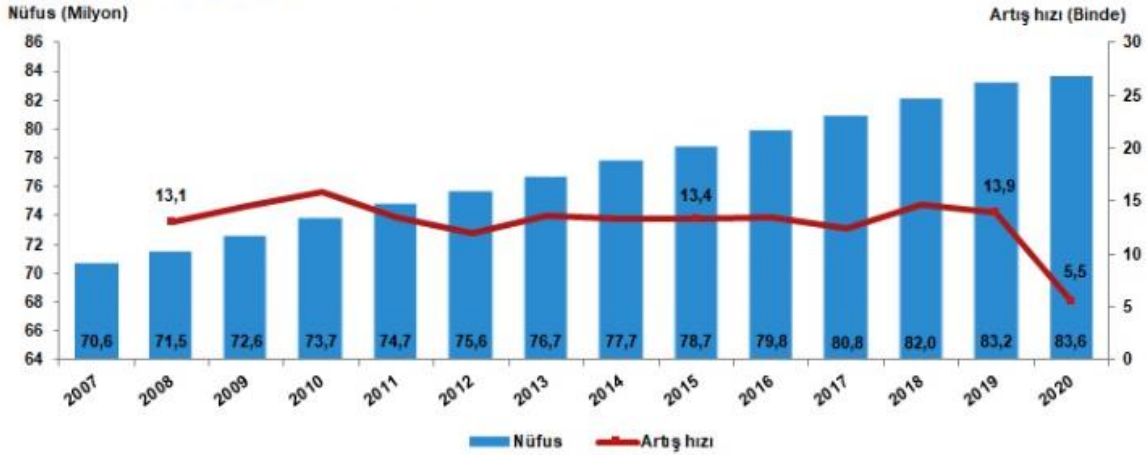
Kaynak: (TUİK, 17 Eylül 2020 / 33711)

Nüfus Artış Hızının İş Ömrüne Etkisi

TUİK 2021’de yayımlanan raporuna göre nüfus artış hızı, 2019 yılında 0,0139 iken 2020 yılında 0,0055’e gerilemiştir. Nüfus artış hızındaki azalma ve azalma eğilimli beklentiler, genç nüfusun azalmasına sebep olacaktır (TUİK, 04 Şubat 2021/37210). Bu durumda sektörel beklentilerin karşılanması adına bir önceki kuşaktan daha fazla özveri beklenmektedir.

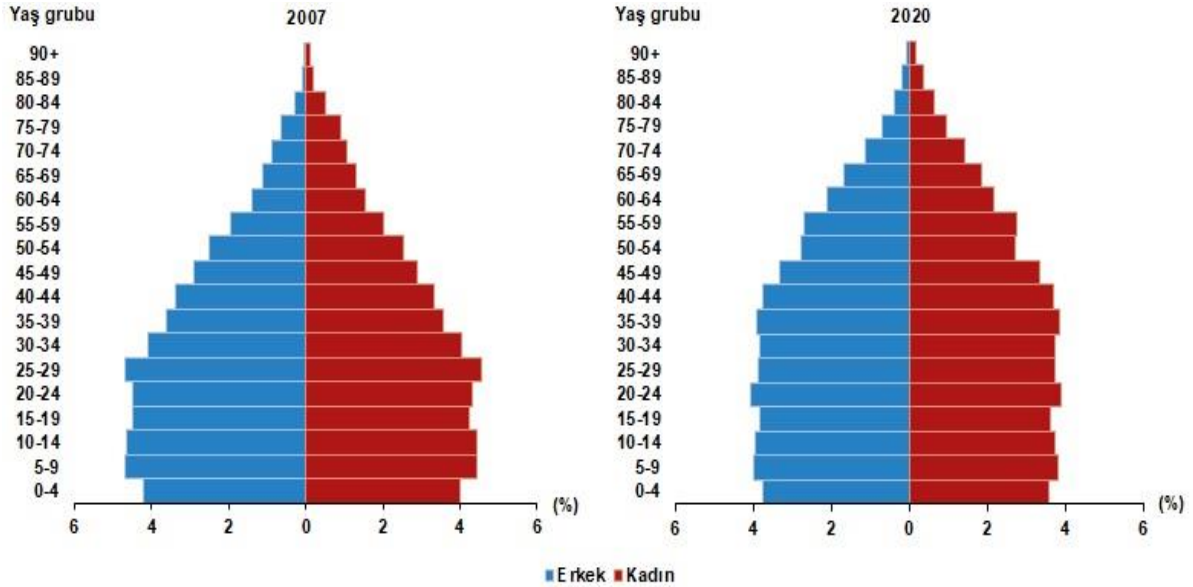
Yaşlanan nüfusun sağlık hizmeti ihtiyaçları artacağı gibi, standartlaşmış beklentilerinin karşılanması adına önceki kuşakların çalışma hayatından daha geç ayrılması sistem geçişinin daha rahat gerçekleşmesini sağlayacaktır.

Nüfus ve yıllık nüfus artış hızı, 2007-2020



Grafik 1. 2007-2020 Yıllık nüfus artış hızı

(Kaynak: TÜİK, 04 Şubat 2021 / 37210)



Grafik 2. 2007-2020 Nüfus piramidi

(Kaynak: TÜİK, 04 Şubat 2021 / 37210)

Yaşam Sürelerindeki Artışın Sağlık Sektöründe Kuşakların Birlikte Çalışma Süreçlerine Etkisi

Yaşam sürelerinde meydana gelen artış, yaşlı nüfusun artmasına sebep olacağından, işgücünden düşen nüfusun oluşturacağı negatif yükten bahsetmek mümkündür. Genel olarak emekli olan kişilerin tecrübelerini aktarmak üzere eğitim alanında tecrübe paylaşımına devam etmesi, örgütsel devamlılık ve hizmet kalitesinin artırılması konusunda fayda sağlayabilmektedir.

Sağlık Hizmetleri açısından değerlendirildiğinde; Z kuşağının sektöre dahil olduğunda yaşam süresi uzaması sebebiyle daha fazla tecrübeli çalışanla vakit geçireceği, özellikle sağlık kurumlarının bir özelliği olarak kadın çalışanların fazla olması sebebiyle tecrübe paylaşımının yeni başlayanlar için bir avantaj ortamı yaratacağı söylenebilir.

Tablo 5, TÜİK Eylül 2021 verilerinden ortalama yaşam süreleri ve 694 sayılı KHK Resmî Gazetede (2017) yayınlanan kanun dahilinde sağlık çalışanları emeklilik yaş ortalamaları dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Hekim dışı sağlık personeli için mevcut yönetmelikler çerçevesinde, minimum 60, hekimler için ise minimum 65 emeklilik yaşı kabul edildiğinde; Bugün göreve başladığı varsayılan en büyük Z kuşağı üyesi için, birlikte çalışması olası kuşaklar ve en az/fazla birlikte çalışma süreleri hipotezi oluşturulmuştur.

Tablo 5. Kuşakların sektörde kalma süreleri

KUŞAK	Hekim Dışı Personel		Hekimler	
	Minimum	Maksimum	Minimum	Maksimum
BEBEK PATLAMASI	0 - 3	3 +	8	14
X KUŞAĞI	4 - 18	18 +	9 - 23	30
Y KUŞAĞI	19 - 38	38 +	24 - 43	50
NOT	*Emeklilik yaşı 60 ve emeklilik sonrası çalışma süresi çalışanın isteği ile sınırlandırılmıştır.		*Emeklilik yaşı 65 ve emeklilik sonrası çalışma süresi 7 yıl ile sınırlandırılmıştır.	

Bu durumda Z kuşağı elemanı, hekim dışı Bebek Patlaması Kuşağı ile minimum 3 yıl, hekim statüsünde çalışanlarla ise minimum 8 yıl daha birlikte çalışabilecektir. X Kuşağı hekim dışı sağlık personeli ile en az 4 ila 18 yıl geçirebilecek, hekim sağlık çalışanları ile ise minimum 9 ila 23 yıl birlikte çalışma şansı bulacaktır. Kendisine en yakın Y Kuşağı ile hekim dışı görevli personel ile en az 19 ila 38 yıl, hekim çalışanlar ile 24 ila 43 yıl birlikte olabileme şansı olacaktır.

En fazla çalışma sürelerine bakıldığında ise, hekim dışı personel için yukarıda verilen minimum (emeklilik) değerleri sonrası, şahsi tercihe bağlı olan çalışma sürelerine bir kısıtlama getirilmediğinden artı değer olarak belirtilmiştir.

694 sayılı KHK Resmî Gazetede (2017) yayınlanarak, “Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarına ait sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan tabip ve uzman tabipler ile Aile Hekimliği Kanunu (2004) hükümlerine göre istihdam edilen aile hekimlerine, kendi istekleri ve kurumun onayı dahilinde 72 yaşına kadar çalışma imkân” getirmiştir (tdb.org.tr/icerik_goster.php?Id=2761 e. 30.05.2021).

Böylece, hekim statüsündeki sağlık personelinin 72 yaşına kadar çalışmasına imkân verilmesi sebebiyle, Bebek Patlaması kuşağıyla maksimum 14 yıl, X Kuşağıyla maksimum 30 yıl, Y kuşağıyla ise maksimum 50 yıl daha birlikte çalışabileceği çıkarımına ulaşılmış olduk.

SONUÇ

Maruz kalınan, sosyal, kültürel, ekonomik olaylar ve kavramsal değişimler sebebiyle ortaya çıkmış, ortak davranışsal özellik ve eğilimleri ile kendilerinden bahsedilen ve bu çerçevede yer alan jenerik gruplar kuşak olarak adlandırılmıştır. Kuşaklar arasındaki farklılıklar, olumlu ve olumsuz yönler karşılaştırılarak sağlık sektöründe yer edinmeye başlayan Z kuşağının, beklentilere hangi oranda cevap verebileceği, negatif yönlerinin hangi faktörlerin etkileşimiyle pozitif dönüşebileceğine dair çeşitli hipotezler ortaya konulmuştur.

Genel olarak Z kuşağına karşı duyulan kuşkunun baş aktörünün bir önceki jenerasyon olduğu söylenebilir. Y kuşağı yapısal özellikleri sebebiyle, itaatkâr, kendi kurallarına uyum sağlayacak, kolay kabullenen bir nesil beklentisindeyken, farklı bir genetik kodlama ile karşılaşmış ve sonuç olarak ta farklılığı benimsemede yetersiz kalmıştır. X ve Y kuşakları arasında ebeveyn çatışmaları olarak başlayan bu kavga artık mekân değiştirerek çalışma ortamlarına taşınmaya başlamıştır.

X-Y çatışmasının pozitif etkisi olarak, oyun kurucu, kontrolcü yapıdaki ebeveyn jenerasyonu, görev devri konusunda temkinli davranarak, Z’lerin göreve hazır olduğundan emin olmadan bu etkinliği kolay gerçekleştirmeyecektir. Bu sebeple görev devrinden önce, bilgi ve tecrübe aktarımı konusunda fazlaca gayret gösterecektir. Böylece, Sağlık Sektöründe Z jenerasyonu için, daha fazla deneyim, daha fazla gözlem ve kontrollü saha tecrübesinin çıktısı olarak pozitif bir süreç yaşanmış olacaktır. Bu durum negatif etki açısından değerlendirildiğinde, kontrolcü kuşak tarafından, Z kuşağının özgüven ve sorumluluk alma isteği baskılanmış olabileceği gibi, baskılanmadığı durumda da çatışma ortamını şiddetlendirmesi kaçınılmaz olacaktır. Maddi kazanç kadar iş tatminini de ön planda tutan yeni kuşak için, arka planda kalmanın çeşitli negatif çıktılara dönüşme olasılığı yüksek olacaktır.

Sağlık Hizmetlerinde kullanılan ileri teknoloji unsurları, teknoloji ile doğup büyüyen bu kuşağa hitap eden en uygun özellik olacaktır. Teknolojiyi hayatlarının bir parçası, hatta vazgeçilmezi olarak özümseyen bu jenerasyon, Sağlık Hizmetleri çalışmalarında, tatmin düzeylerini yükseltecek teknolojik içerikleri memnuniyetle karşılayacaktır. Ayrıca teknoloji destekli yeni teşhis ve tedavi yöntemlerinin keşfinde de katkıda bulunabileceği yüksek muhtemel bir olasılık olacaktır.

Sağlık Hizmetleri’nde sonuca ulaşma sürecinde, hızlı düşünmek ve karar vermekle, harekete geçme arasındaki senkronik bağ, üretilen hizmetin eş zamanlı tüketilmesi üzerine inşası ile ilişkilidir. Bu açıdan, Sağlık hizmetlerinde yer edinen Z kuşağı, gerçekçi yaklaşımları sonucu ortaya koyacakları pratik çözümlerle, sorunların etkin ve hızlı sonuçlanmasına sektörel bazda fayda sağlayacağı gibi yönetsel faaliyetlerde de stratejik

planlamalar içerisinde etkin rol alabilecektir. Detaylarda kaybolmayan, kolaylıkla çözüme ulaşan bu jenerasyon, çalışma alanına şüphesiz katma değer sağlayacaktır.

Yaşam sürelerindeki artış ile daha uzun dönem çalışma hayatında kalmayı tercih eden önceki nesillerin Z kuşağına aktaracağı tecrübelerin sağlayacağı yadsınmaz katkı, ayrıca pozitif bir değer olarak kabul edilebilir. Z kuşağı özellikleri, henüz iş hayatına başlamamış en fazla ergenlik sürecindekiler üzerinden yapılan gözlemlere dayanmaktadır. Sağlık hizmetlerinde Z kuşağı, olgunluk ve zaman içerisinde gelişecek olan sorumluluk bilinciyle, pozitif iletişim hattını kurabilen yetkinleri rol model olarak kabul etme eğilimine de girecektir. Olgunluk kadar, bulunulan ortama ayak uydurma yaklaşımının da bir gerçek olarak kabul edilmesi ve çalışma alanındaki kuşak zenginliğinin, Z kuşağını Sağlık Sektöründe başarıya taşıyacağını yine pozitif yönlü bir hipotez olarak kabul etmek gerekir.

Nüfus artış hızındaki düşüş ve düşme eğilimi beklentilerine bağlı olarak yapılan değerlendirmede de iki varyasyon üzerinde durulabilir. Nüfustaki seyrelme ile sağlık hizmet talebinde de bir azalmanın meydana geleceği düşünülebilir. Böylece sağlık hizmetlerindeki iş yükünün azalması, Z kuşağına hitap eden daha rahat ve esnek bir çalışma ortamı yaratarak, verim ve verimliliği arttırabilecektir. Bunun yanında nüfusun yaşlanmasıyla, oluşabilecek iş yükü ise ilk hipoteze zıt bir ortam doğurabilecektir. Yaşlı nüfusun, artan sağlık hizmeti ihtiyaçlarının karşılanmasında hem jenerik beklentiler hem de yaş aldıkça davranışların farklı duygularla tetiklenmesi, Z kuşağı için zorlayıcı bir süreç oluşturabilecektir. Bu durumda da önceki iki ya da üç kuşağın halen sektörde olması, tecrübe fonksiyonunun Z kuşağına pozitif destek olarak kolaylaştırıcı etki sağlaması mümkün olacaktır.

Kabul edilen mevcut özellikler arasında negatif yönlü olarak, aidiyet bağlarındaki zayıflık, çabuk vazgeçme, dikkat seviyelerindeki limitler yer almaktadır. Maksimum dikkat, pes etmeden devam etmek, manevi bağlılık sağlık hizmetlerinin, çalışanlarından beklentileri arasındadır ve Z kuşağı özelliklerine ters düşmektedir. Z kuşağı bireyleri otoriteye bakış açısını ortam içerisindeki yaklaşımlara bağlı olarak değiştirmektedir. Yetenek yönetiminde başarılı bir organizasyonun parçası olmayı tercih eden üyeler, dikey iletişim yerine yatay iletişimi daha cazip görmektedir. Bu yönüyle Sağlık Hizmetleri'nde mevcut politikalar, bilhassa hastane organizasyonlarındaki matriks yapı, Z kuşağı beklentileri ile örtüşmemektedir.

Nüfus artış hızındaki azalma genç nüfusun azalması ile kaliteli iş gücünü arttırmaya yönelik çabaların daha da artması gerektiğini işaret etmektedir. Yaşlı nüfusun artması ile artacak iş yüküne karşın, kadınların yaşam süresinde ki artış, tecrübelerin paylaşımı açısından pozitif bir etki olarak ta düşünülebilir. Genel olarak bakıldığında, Sağlık Sektörü'nün de yeni dönemde, yenilikler ortaya koyarak yeni yapıya uygun bir zemin hazırlaması doğru olacaktır. Önyargı ile değerlendirilen, özellikle büyük misyona sahip sağlık sektöründe bulunmalarıyla ilgili tereddüt duyulan Z kuşağı, negatif yönlerini tecrübe ile kırarak, toplumsal fayda sağlayabilecek maksimum kapasiteye sahiptir.

Çalışma literatür taraması sonucunda elde edilen bilgilerin derlenerek, sağlık çalışanlarında kuşaklar arası farklılığın sebep olabileceği zorlukların önüne geçmek amacıyla yapılmıştır. Örneklem grupları üzerinde yapılacak tarama yöntemi ile daha somut verilere ulaşmak mümkün olduğundan, bu konuda kapsamlı bir çalışma yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

694 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname (Resmî Gazete: 25.08.2017/30165)

Aile Hekimliği Kanunu (Resmî Gazete: 09.12.2004 tarih ve 25665 sayılı)

Altundağ N. (2012) “*Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili*”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(4), 203-212, ISSN: 1309 -8039

Anadolu Ajansı, https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/turkiyede-en-itarli-meslek_doktorluk/1960735 e.30.05.2021

Arar, T., (2016), “*Z kuşağında kariyer geliştirmede yetenek yönetimi*”. Yüksek Lisans Tezi, 104-105, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Ve Organizasyon Anabilim Dalı, Kırıkkale

Ayhan, Erden, S. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(1), 93-112.

Benlisoy S. (2008) “*Mit ile Gerçeklik Arasında 68'i Hatırlamak*”, Mesele Kitap Dergisi 24 (1), 30-33.

Çağ A. (2012) “*Kuşaklar*”, <http://aydancag.com/2012/01/kusaklar/>. E.30.06.2021

Cogin, J. (2011) “*Are generational Differences in work values factor fiction? Multi-country evidence and implications*”, the International Journal of Human Resource Management, 23:11, 2268-2294, <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610967> e.29.05.2021,

- Çatalkaya C. (2008) “Y kuşağı ve İnsan Kaynakları”, Yetenek ve Kariyer, <http://www.pazarlamablogu.com/y-kusagi-ve-insan-kaynaklari> e.01.06.2021
- Çetin, C. Karalar, S. (2016). “X, Y ve Z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma”. Yönetim Bilimleri Dergisi, 14(28), 157-197.
- Deçenli, C.ve Deçenli S. (2012), Nabza Göre Şerbet, Kuşağa Göre Etkinlik: Eğlencenin Pazarlanması, <https://studylibtr.com/doc/590173/nabza-g%C3%B6re-%C5%9Fferbet--ku%C5%9Fa%C4%9Fa-g%C3%B6re-etkinlik> e. 03.06. 2021,
- Etlican, G. (2012) “X ve Y Kuşaklarının Online Eğitim Teknolojilerine Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Guillot-Soulez, C. and Soulez, S. (2014), "On the heterogeneity of Generation Y job Preferences", Employee Relations, Vol. 36 No. 4, pp. 319-332.
<https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0073>
- Habib D. (2013) “Y Kuşağını tanyor musunuz?”, <http://www.salom.com.tr/newsdetails.asp?id=87464#UoPNtIUHj4> e. 03.06. 2021,
- İzmirlioğlu, K. (2008). Konumlandırmada Kuşak Analizi Yardımıyla Tüketici Algılarının Tespiti: Türk Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karp H., Fuller C. ve Sirias D. (2002) “*Bridging the Boomer Xer Gap: Creating Authentic Teams For High Performance at Work*”, Nicholas Brealey Publishing; 1 Ed, ISBN-10: 0891061592.
- Kılıç M.S. (2013) “XYZ kuşağı!”, Yeni Şafak / Pazar Eki, <http://yenisafak.com.tr/pazar-haber/kanaatkar-talepkar-sabirsiz-16.12.2012-436173>. E.30.06.2021
- Kuran, E. (2012) “Yaşasın Y Kuşağı”, Hürriyet Gazetesi, Hürriyet Magazin Hattı Ayşe Arman Röportajı, <https://www.hurriyet.com.tr/kelebek/yasasin-y-kusagi-23448012> e.03.06.2021
- Lester, S.W., Standifer, R.L., Schultz, N.J. ve Windsor, J.M. (2012) “Actual Versus Perceived Generational Differences at Work: An Empirical Examination”, Journal of Leadership & Organizational Studies, 19(3), 341–354, doi:10.1177/1548051812442747.
- Mengi, Z. (2009) “Bb, X, Y Ve Z Kuşakları Birbirinden Çok Farklı”, Evrim KURAN ile Röportaj, Hürriyet İK Eki – (11 Ekim 2009 Sayısı),
<http://evrimkuran.com/haber/quotbb x y ve z kusaklari birbirinden cook farkliquot>. e.03.06.2021
- Mesutoğlu N. (2013) “Çekilin yoldan z kuşağı geliyor!”, <http://www.kigem.com/cekilin-yoldan-z-kusagi-geliyor.html>. E.07.06.2021
- Moss, S. (2010) “Generational Cohort heory”, Psychlopedia, Key theories, Developmental heories, <http://www.psych-it.com.au/Psychlopedia/article.asp?id=374> e.27.05.2021
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials’ organizational relationships and performance. Journal of Business and Psychology, 25(2), 225–238. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9172-7>
- Özer M E. (2012) “Y KUŞAĞI 3”, <http://www.alto.org.tr/en/component/k2/item/1427-%E2%80%9Cy%E2%80%9D-ku%C5%9Fa%C4%9Fi-3.html?tmpl=component&print=1> e.03.06.2021
- Seçkin, F.S. (2000) “Türkiye ‘nin Kuşak Profili”, Capital Dergisi, 12, 100
- Senbir H. (2004) “Z Son İnsan mı?”, Okuyan Us Yayınları, ISBN: 978-975-8420-98-8, İstanbul
- Strauss, W. ve Howe, N. (1991) “Generations: he History of America’s Future, 1584 to 2069”, William Morrow and Company, Inc., New York, ISBN-13: 978-0688119126.
- Sunar, Lütfi Sunar; Koytak, M. Elyesa; Esen, M. Fevzi (2020), “Türkiye’de Çalışma Hayatı Ve Meslekler”, Toplumsal Yapı Araştırmaları-1, Araştırma Raporları-1, ISBN: 978-625-44447-0-8, İstanbul
- Susuz H. (2012) “XYZ Kuşakları”, <http://danisman-muratdanisman.blogspot.com/2012/06/x-y-z-kusaklar.html> e.29.05.2021,
- Tamer, M. G. (2014). Kuşaklararası Dayanışma ve İş Birliği Çerçevesinde Gençlerin Yaşlı ve Yaşlılık Algısının Değerlendirilmesi. Toplum Bilimleri Dergisi, 8(3), 15-35

- Taylor, J.C. (2008) “*Whither March the Cohorts: he validity of Generation heory as a Determinant of the Socio Cultural Values of Canadian Forces Personnel*”, Canadian Forces College – Collège Des Forces Canadiennes, Nssp 10 - Pesn 10, <https://www.cfc.forces.gc.ca/259/281/280/taylor.pdf> e. 29 Mayıs 2021,
- Tolbize A. (2008) “*Generational Differences in the Workplace*”, Research and Training Center on Community Living at the University of Minnesota, 19(1), 1-13. https://rtc.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf e.01.06.2021,
- Topçuoğlu, C. (2007) “İyide Kim Bu Y’ler?”, Reklamcılar Derneği Dergisi, Ağustos 2007, 5, s. 1-12.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Haber Bülteni, Yayım Tarihi :17 Eylül 2020, Sayı: 33711
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Haber Bülteni, Yayım Tarihi: 04 Şubat 2021, Sayı: 37210

TTB, 694 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Getirdikleri,
https://tdb.org.tr/icerik_goster.php?Id=2761 e.07.06.2021