




Araştırma Makalesi/ Research Article

X, Y, Z Kuşağı Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı ve Etkileyen Faktörler

The Professional Self-Concept in Nurses of Generation X, Y, Z and the Factors Which Affect the Professional Self-Concept

Nükhet Bayer¹  Zehra Gölbaşı¹  Gülşen Güleşen² 

¹ Lokman Hekim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Ankara, Türkiye

² Polatlı Duatepe Devlet Hastanesi, Ankara, Türkiye

Geliş tarihi/ Date of receipt: 15/02/2021

Kabul tarihi/ Date of acceptance: 05/05/2021

© Ordu University Faculty of Health Sciences, Department of Nursing, Turkey, Published online: 08/09/2021

ÖZ

Amaç: Araştırma, X, Y ve Z kuşağı hemşirelerde profesyonel benlik kavramı düzeyleri ve etkileyen faktörleri incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı türde olan araştırma Ankara'da bir eğitim ve araştırma hastanesinde yürütülmüştür. Veriler Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özelliklerini Belirleme Formu ve Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ) ile toplanmıştır. Araştırmanın evreni 670 hemşire, örneklem ise 242 hemşireden oluşmuştur. Veriler 1 Nisan-30 Haziran 2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde Ki-kare, t testi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis varyans analizi, ANOVA ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: X, Y ve Z kuşağında yer alan hemşirelerin HPBKÖ puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Hemşirelerin cinsiyet, mesleği isteyerek seçme, birimde isteyerek çalışma, meslekten memnuniyet, mesleki dernek üyeliği, mesleğin geleceğine yönelik görüşü, mesleki kurs ve etkinliklere katılım durumuna göre HPBKÖ puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Çoklu doğrusal regresyon analizi bu değişkenlerin hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeyinin %20.9'unu açıkladığını göstermiştir.

Sonuç: Hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeyleri kuşaklara göre değişmemektedir. Mesleği isteyerek seçme, meslekten memnun olma, isteyerek çalışma, mesleki derneklere üyelik, meslekle ilgili etkinliklere katılma gibi mesleki özellikler hemşirelerin profesyonel benlik kavramı üzerinde belirleyicidir.

Anahtar Kelimeler: X, Y, Z kuşakları, profesyonel benlik, hemşire

ABSTRACT

Objectives: This study aims to examine the levels of the notion of professional self-concept which the nurses who are the members of the Generation X, Y and Z possess, and the factors which affect this notion.

Methods: This descriptive study was conducted at an education and research hospital in Ankara. The subjects consist of 670 nurses and the sample consists of 242 nurses. The data were collected between April 1 and June 30, 2020. The data were collected through personal information form and Professional Self-Concept Scale in Clinician Nurses (NPSCS). Chi-squared Test, Man Whitney U Test, Kruskal-Wallis Analysis of Variance, Multiple-Linear Regression Analysis were used while analysing the data.

Results: No significant difference was found between the mean NPSCS score averages of the nurses in the X, Y and Z generations ($p>0.05$). It was determined that there is a statistically significant difference between the mean NPSCS score average of nurses according to gender, willingly choosing the profession, willingly working in the unit, satisfaction from the profession, professional association membership, perception towards the future of the profession, and participation in vocational courses and activities. Multiple linear regression analysis showed that these variables explain 20.9% of the professional self-concept level of nurses.

Conclusions: The findings of this study indicated that the levels of the notion of professional self-concept of nurses and the generation of the nurses do not have correlation. Qualities such as choosing their profession willingly, occupational satisfaction, working willingly, having membership to professional associations and participating the events related the occupation are the factors which are determining on the issue of professional self-concept.

Keywords: Generation x, y, z, professional self-concept, nurse

ORCID IDs of the authors: NB: 0000-0003-3177-0596; ZG: 0000-0002-0410-7433; GG: 0000-0003-2325-7733

Sorumlu yazar/Corresponding author: Dr. Öğr. Üyesi Nükhet Bayer

Lokman Hekim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü, Ankara, Türkiye

e-posta/e-mail: nukhetbayer@yahoo.com

Atıf/Citation: Bayer N, Gölbaşı Z, Güleşen G. (2021). X, Y, Z kuşağı hemşirelerde profesyonel benlik kavramı ve etkileyen faktörler. Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi, 4(2), 208-218. DOI:10.38108/ouhcd.880474

Giriş

Bilim ve teknolojinin hızla geliştiği ve doğuştan beklenen yaşam süresinin giderek arttığı günümüzde, çalışma ortamlarının üç farklı nesil bir arada görev yapmaktadır. Bu nesiller arasında teknoloji ve tüketim odaklı yaşam şekli benimseyenler ile bu yeni yaşam tarzına uyum sağlamaya çalışanlar arasındaki uçurumun neden olduğu karmaşıklık söz konusudur. Kuşaklar arası farklılıkların hem mesleklerin geleceği hem de hizmet sunumu üzerinde etkili olabileceği belirtilmektedir (Douglas ve Gray, 2020). Sağlık iş gücünün önemli bir bölümünü oluşturan hemşirelik mesleğinin önemli bir özelliği, bireylerin çok çeşitli yaş dönemlerinde hemşireliğe başlamaları ve yaş farklarına rağmen bir arada çalışabilmeleridir. Türkiye’de 2014 yılına kadar sağlık meslek liselerinden hemşire olarak mezun olunabilmekte (Resmi Gazete, 2014) ve bu nedenle hemşireler mesleğe ortalama 18 yaşında başlamaktaydı. Günümüzde 20 yaşlarındaki lisans mezunları ile 55 yaş üstü hemşireler halen bir arada çalışmaktadır. Bu da kuşak kavramını ve bu kavramın profesyonel benlik algısı gibi bazı mesleki özellikler üzerindeki etkisine olan ilgiyi artırmaktadır.

Kuşak kavramı Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük’te (2020) “Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu” şeklinde tanımlanmaktadır. Genel olarak her 15 ila 20 yılda bir yeni bir nesil gelişmektedir (Schenarts, 2020). X kuşağı 1965 ile 1979 arasında doğan yani 41-55 yaşları arasında olanları, Y kuşağı olarak bilinenler 1980 ile 1994 arasında doğan yani 26-40 yaşları arasındakileri, Z Kuşağı ise 1995-2015 yılları arasında doğmuş yani 5-25 yaşları arasındaki bireyleri kapsar (Fry ve Parker, 2018). Bu nesillerin her biri taşıdıkları özellikler bakımından benzersizdir. Ancak her nesil, girdikleri ve içinde yaşadıkları toplum tarafından şekillendirilen kendine özgü özelliklerle de karakterize edilebilmektedir (Betz, 2019).

X kuşağı üyeleri, iş yaşamında özverili, kanaatkar ve aynı işte uzun yıllar çalışmış bireyler olarak bilinmektedir. Toplumsal sorunlara karşı duyarlı, iş motivasyonları yüksek ve otoriteye saygılıdırlar. Kendi sorunlarını kendileri çözmeye çalışan ve bu nedenle de kendilerine güvenleri ve iş yapabilirlikleri daha yüksek olan bir kuşaktır. Bu dönem dünya koşullarının çok değiştiği ve her gün farklı yeniliklerin ortaya çıktığı bir dönem olduğundan X kuşağı bireyleri bu çağa ayak

uyduramadıklarını hissetmektedirler. İlk kişisel bilgisayarın satışı ve dolayısıyla teknoloji alışkanlıklarının altyapısı bu dönemde oluşmuştur. İş yaşamında X kuşağı yönetici konumuna geldiğinde bilgi ve iletişim teknolojileri hızla gelişmiş ve etkileri kuşaklar üzerinde köklü değişimlere yol açmıştır. Teknolojik bilgiye sahip, girişimci ve hızlı terfi beklentisi içinde X kuşağı kendisinden sonraki Y kuşağı ile çatışmalar yaşayabilmektedir. (Göksel ve Güneş, 2017).

Y kuşağı, sosyal ve bilimsel olayların yanı sıra zamanın eğilimleri ve modası tarafından şekillendirilmiştir. Medya organlarının yükselişi, anlık iletişim teknolojileri, sosyal ağlar çalışma ve sosyalleşme alışkanlıklarının klasik anlam ve anlayışını değiştirmiştir. Bilgisayar ve internet teknolojisi Y kuşağı üzerinde büyük bir etki oluşturmuştur. İnternet kullanımının artması özellikle müzik ve eğlencenin ön plana çıkarılması popüler kültür ürünlerine yönelik artan talebi etkilemiştir. Tüm bunlar çalışma alanlarını ve pozisyonlarını değiştirmiştir. Aynı zamanda istek ve ihtiyaçlar zincirlerine yönelik yeni yaklaşımlar oluşturmuştur (Levickaite 2010). Bu kuşağın hemşireleri de öğrenmeye ya da ait oldukları ekibin bir parçası olmaya istekli, aynı zamanda yenilikçidir (Başoğlu ve ark., 2017).

Z kuşağı, doğdukları andan itibaren teknolojiye maruz kalmaktadır. Teknolojisiz bir dünyayı yaşanılmaz kabul etmekte, zamanlarının çoğunu sosyal medyayı kullanarak ve çevrimiçi oyunlar oynayarak geçirmektedir. Dolayısıyla okuma ve araştırmaya daha az zaman ayırmaktadır (Douglas ve Gray, 2020). Z kuşağı, teknolojik çağda yetişen ilk nesildir. Sosyal medya bağlantısının sürekli etkileri, yeni güncellenen bilginin anında erişilebilirliği Z kuşağının gelişimini etkileyen faktörlerdir. (Chicca ve Shellenbarger, 2018; Schenarts, 2020).

Sağlık hizmetleri sunumu uzmanlaşmayı gerektiren, iş bölümünün yüksek olduğu, yapılan işlerin oldukça karmaşık, değişken, acil ve ertelenemez olduğu bir niteliğe sahiptir. Sağlık personelinin yaptığı işler hata ve belirsizliklere karşı oldukça duyarlıdır (Tengilimoğlu ve ark., 2011). Bu bağlamda hastane personelinin büyük çoğunluğunu oluşturan hemşirelerin; nitelikli hemşirelik bakımı sağlamak için yüksek düzeyde bilgi, beceri ve profesyonel hemşirelik algısına sahip olması önemlidir. Hemşirelerin mesleki özellikleri hem mesleki değerleri hem sunulan hizmetin kalitesini etkileyecektir (Hedensskog ve ark., 2017). Bu durum

hemşirelerin profesyonel benlik algısı ile doğrudan ilişkilidir.

Profesyonel benlik algısı genellikle meslekle bütünleşme gibi çekirdek bir anlam taşımaktadır. Meslek üyesinin mesleğin belirli özelliklerini, standartlarını, becerilerini bilmesi, benimsemesi ve uygulamalarına yansıtması ile kendisini göstermektedir (Lightstone, 1996). Mesleki benlik kavramı ise, mesleki kimliği geliştiren deneyimlerden oluşan tutumlar ve benlik kavramından gelişir. Mezun hemşirelerin mesleki benlik kavramları mesleki eğitim sisteminden ve mesleki gelişim sürecinde aldıkları eğitimden etkilenmektedir (Kelly ve Courts, 2007). Bu noktada farklı zaman dilimlerinde mesleki eğitimlerini alan ve farklı çalışma deneyimlerine sahip olan hemşirelerin, profesyonel benlik algılarının da farklı olabileceği ve bu algının onların hizmet sunumuna yansiyabileceği düşünülebilir.

Çalışmanın amacı: Bu çalışma, X, Y ve Z kuşağı hemşirelerde profesyonel benlik düzeyleri ve etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlamıştır.

Araştırma soruları

1. X, Y ve Z kuşağındaki hemşirelerin profesyonel benlik algıları ne düzeydedir?
2. Hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerine göre profesyonel benlik algıları değişmekte midir?

Yöntem

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırma, Ankara ilinde yer alan bir Sağlık Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yürütülmüştür. Araştırmanın evreni belirtilen hastanede çalışan 670 hemşireden oluşmaktadır. Örneklemenin hesaplanmasında evrenin bilindiği durumlarda kullanılan formül yardımıyla %95 güvenilirlik ve 0.05 hata payı ile hesaplanmış ve 244 olarak bulunmuştur. Etik kurul ve kurum izinleri alındıktan sonra, 1 Nisan-30 Haziran 2020 tarihleri arasında oluşabilecek hatalar göz önünde bulundurularak, araştırmaya katılmaya kabul eden 270 hemşireye veri formları dağıtılmış ve doldurulduktan sonra araştırmacılar tarafından alınmıştır. Eksik doldurulan veri toplama formları çıkarıldıktan sonra 242 hemşireye ait form (ulaşma oranı %99,18) analize dahil edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özelliklerini Belirleme Formu ve Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ) ile elde edilmiştir.

Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özelliklerini Belirleme Formu: Bu form araştırmacılar tarafından

hemşirelerin bireysel (yaş, cinsiyet vb) ve mesleki (mesleği isteyerek seçme, çalışma yılı, çalışılan birim vb.) özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmış 19 sorudan oluşmaktadır.

Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ): Sabancıoğulları ve arkadaşları (2011) tarafından hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilerek geçerlilik ve güvenilirliği yapılan ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 4'lü Likert tipinde olup 36 maddedir. Maddeler "1" hiç katılmıyorum, "2" katılmıyorum, "3" katılıyorum ve "4" çok katılıyorum şeklindedir. 36 maddenin toplanması ile elde edilen toplam puan 36-144 arasında değişmektedir. Ölçeğin "mesleki memnuniyet" alt boyutundan alınacak toplam puan 5-20, "mesleki yetkinlik" alt boyutun alınacak toplam puan 7-28, "mesleki tutum ve beceri" alt boyutundan alınacak toplam 24-96 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanın yüksekliği, hemşirelerin profesyonel benlik kavramının olumlu yönde geliştiğine işaret etmektedir. Ölçeğin toplam cronbach alfa katsayısı 0.87, alt boyutlardan "mesleki memnuniyet" ile "meslek tutum ve beceri" alt boyutu için 0.80 "mesleki yetkinlik" alt boyutu için 0.82'dir. Bu çalışmada ölçeğe ait belirlenen cronbach alfa değerleri toplam puan için 0.855, "mesleki yetkinlik" alt boyutu için, 0.837 "Mesleki tutum ve beceri" ve "mesleki memnuniyet" alt boyutu için 0.803'dür.

Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin değerlendirilmesi SPSS 20 paket programı kullanılarak yapılmıştır. HPBKÖ toplam ve alt boyut puanının normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Smirnov testi ile değerlendirilmiştir. Normal dağılım göstermeyen değişkenler ortanca (minimum ve maksimum) değerler ile ifade edilmiştir. Hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerine göre HPBKÖ toplam ve alt boyut puanlarına ait ortalamaların benzerliği karşılaştırılırken normal dağılıma uyan puanlarda ikili gruplarda t testi, ikiden fazla grup olduğunda tek yönlü varyans analizi; normal dağılıma uymayan puanlarda ikili gruplarda Mann Whitney U, ikiden fazla grup olduğunda Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. X, Y ve Z kuşağındaki hemşirelerin bazı bireysel ve mesleki özellikleri karşılaştırılırken Ki-kare testi kullanılmıştır. HPBKÖ puanları üzerindeki etkinin çoklu doğrusal regresyon analizi geriye dönük değişken seçimi ile değerlendirmesi yapılmıştır. İstatistiksel anlamlılık için p<0.05 kabul edilmiştir.

Tablo 1’de X, Y ve Z kuşağındaki hemşirelerin bazı sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre dağılımı yer almaktadır. X kuşağındakilerin %95,16’sı kadın, Y kuşağındakilerin %80,28’si kadın, ve Z kuşağındakilerin %77,06’sı kadındır. X kuşağındakilerin %66,13’ü lisans ve üzeri, Y kuşağındakilerin %91,55’i lisans ve üzeri, Z

Bulgular

kuşağındakilerin %79,82’si lisans ve üzeri mezundur. X kuşağındakilerin %79,03’ü evli, Y kuşağındakilerin %38,03’ü evli, ve Z kuşağındakilerin %6,42’si evlidir. X kuşağındaki bireylerin %51,61’i sürekli gündüz çalışırken, Y kuşağındakilerin %74,65’i ve Z kuşağındakilerin %87,16’sı vardiyada çalışmaktadır.

Tablo 1. X, Y ve Z kuşağındaki hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre dağılımı

| Değişkenler | X kuşağı n(%) | Y Kuşağı n(%) | Z kuşağı n(%) |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Cinsiyet | | | |
| Kadın | 59(95.16) | 57(80.28) | 84(77.06) |
| Erkek | 3(4.84) | 14(19.72) | 25(22.94) |
| Eğitim Durumu | | | |
| Sağlık Meslek Lisesi | 7(11.29) | 5(7.04) | 22(20.18) |
| Önlisans | 14(22.58) | 1(1.41) | 0(0) |
| Lisans ve üzeri | 41(66.13) | 65(91.55) | 87(79.82) |
| Medeni Durum | | | |
| Evli | 49(79.03) | 27(38.03) | 7(6.42) |
| Bekar | 13(20.97) | 44(61.97) | 102(93.58) |
| Aile tipi | | | |
| Çekirdek Aile | 50(80.65) | 65(91.55) | 90(82.57) |
| Geniş Aile | 12(19.35) | 6(8.45) | 19(17.43) |
| Yaşadığı yer | | | |
| İl | 57(91.94) | 58(81.69) | 72(66.06) |
| İlçe | 2(3.23) | 6(8.45) | 22(20.18) |
| Köy/Kasaba | 3(4.84) | 7(9.86) | 15(13.76) |
| Kurumda çalışma süresi | 18.47±10.60a | 4.52±3.44a | 1.77±0.70a |
| Birimde çalışma süresi | 7.77±7.27a | 2.99±1.98a | 1.57±0.67a |
| Birimde isteyerek çalışma durumu | | | |
| Evet | 55(88.71) | 58(81.69) | 83 (76.15) |
| Hayır | 7(11.29) | 13(18.31) | 26 (23.85) |
| Çalışma Şekli | | | |
| Sürekli gündüz | 32(51.61) | 17(23.94) | 8 (7.34) |
| Vardiya | 22(35.48) | 53(74.65) | 95 (87.16) |
| Sürekli gece-Diğer | 8(12.9) | 1(1.41) | 6 (5.5) |

*Ortalama±Standart sapma ile ifade edilmiştir.

Tablo 2’de X, Y ve Z kuşağındaki hemşirelerin mesleki deneyimlerine ilişkin bazı özelliklerine göre karşılaştırmaları verilmiştir. X, Y ve Z kuşağındaki hemşirelerin Farklı kuşak grubuna dahil hemşireler arasında "mesleki koşullardan şikayet etme" ve "meslekten memnuniyet" durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). X kuşağındakilerin %56,45’i, Y kuşağındakilerin %78,87’si ve Z kuşağındakilerin %76,15’i mesleği isteyerek seçmiş olup, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). X kuşağındakilerin %30,65’i, Y kuşağındakilerin %73,24’ü ve Z kuşağındakilerin %69,72’sinin mesleğin geleceğine

ilişkin görüşü iyimserdir ve gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). X kuşağındakilerin %35,48’i, Y kuşağındakilerin %25,35’i ve Z kuşağındakilerin %18,35’i meslekle ilgili kurslara katılmıştır ($p<0.05$). X kuşağındakilerin %25,81’i, Y kuşağındakilerin %33,8’i ve Z kuşağındakilerin %22,02’si mesleki etkinliklere katılmıştır ($p<0.05$). X kuşağındakilerin %40,32’sinin, Y kuşağındakilerin %19,72’sinin ve Z kuşağındakilerin %11,01’nin dernek üyesi vardır ($p<0.05$).

Tablo 2. X, Y ve Z kuşağındaki hemşirelerin mesleki deneyimlerine ilişkin bazı özelliklerine göre dağılımı

| Değişkenler | X kuşağı n(%) | Y Kuşağı n(%) | Z kuşağı n(%) | Test ve p değeri |
|--|------------------|------------------|------------------|--------------------------|
| Mesleği isteyerek seçme | | | | |
| Evet | 35(56.45) | 56(78.87) | 83(76.15) | $\chi^2=10.006$ p=0.007 |
| Hayır | 27(43.55) | 15(21.13) | 26(23.85) | |
| Mesleki koşullardan şikayet | | | | |
| Çoğu zaman | 5(8.06) | 3(4.23) | 11(10.09) | $\chi^2=8.980$ p=0.175 |
| Bazen | 36(58.06) | 30(42.25) | 46(42.20) | |
| Çok az | 18(29.03) | 31(43.66) | 38(34.86) | |
| Hiçbir zaman | 3(4.84) | 7(9.86) | 14(12.84) | |
| Mesleğin geleceğine yönelik görüş | | | | |
| İyimser | 19 (30.65) | 52(73.24) | 76(69.72) | $\chi^2=131.891$ p<0.001 |
| Kötümser | 43 (69.35) | 19(26.76) | 33(30.28) | |
| Meslekten memnuniyet | | | | |
| Çok memnunum | 8(12.9) | 15(21.13) | 25(22.94) | $\chi^2=2.995$ p=0.559 |
| Memnunum | 44(70.97) | 45(63.38) | 65(59.63) | |
| Memnun değilim- | 10(16.13) | 1 (15.49) | 19(17.43) | |
| Hiç memnun değilim | | | | |
| Mezuniyet sonrası eğitim planı | | | | |
| Evet | 16(25.81) | 55(77.46) | 96(88.07) | $\chi^2=75.006$ p<0.001 |
| Hayır | 46(74.19) | 16(22.54) | 13(11.93) | |
| Meslek ile ilgili kursa katılım | | | | |
| Evet | 22(35.48) | 18(25.35) | 20(18.35) | $\chi^2=6.240$ p=0.044 |
| Hayır | 40(64.52) | 53(74.65) | 89(81.65) | |
| Mesleki etkinliklere katılım | | | | |
| Evet | 16(25.81) | 24(33.8) | 24(22.02) | $\chi^2=24.739$ p<0.001 |
| Hayır | 13(20.97) | 29(40.85) | 59(54.13) | |
| Bazen | 33(53.23) | 18(25.35) | 26(23.85) | |
| | | | | |
| Dernek üyeliği | | | | |
| Evet | 25(40.32) | 14(19.72) | 12(11.01) | $\chi^2=20.528$ p<0.001 |
| Hayır | 37(59.68) | 57(80.28) | 97(88.99) | |

 χ^2 : Ki-kare test istatistiği

Tablo 3’de kuşaklara göre HPBKÖ ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırmasına ilişkin istatistikler yer almaktadır. Hemşirelerin HPBKÖ toplam puan ortancası Z kuşağında 110 (80-136), Y kuşağında 109 (85-138) ve X kuşağında 110 (99-135) olarak bulunmuştur. Kuşaklar açısından HPBKÖ puan ortancaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur (p>0,05). Mesleki memnuniyet alt boyutunun puan ortancası Z kuşağında 15 (8-19), Y kuşağında 15

(11-18) ve X kuşağında 14 (7-19) olarak bulunmuştur. Kuşaklar açısından mesleki memnuniyet puan ortancaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Mesleki yetkinlik alt boyutunun puan ortancası Z kuşağında 21(10-28), Y kuşağında 22 (18-28) ve X kuşağında 22,5 (16-28) olarak bulunmuş ve kuşaklar açısından mesleki yetkinlik alt boyut puan ortancaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05).

Tablo 3. X, Y ve Z kuşağındaki hemşirelerin HPBKÖ toplam ve alt boyut puan ortalamasının karşılaştırılması

| Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ) | Z kuşağı Ortanca(min-mak) | Y Kuşağı Ortanca(min-mak) | X kuşağı Ortanca(min-mak) | Test ve p değeri |
|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| HPBKÖ toplam puan | 110 (80-136) | 109 (85-138) | 110 (99-135) | K=0.954 p=0.621 |
| Mesleki Memnuniyet | 15 (8-19) | 15 (11-18) ^a | 14 (7-19) ^a | K=7.836 p=0.020 |
| Mesleki Yetkinlik | 21 (10-28) ^a | 22 (18-28) | 22.5 (16-28) ^a | K=11.543 p=0.003 |
| Mesleki Tutum ve Beceri | 74 (59-91) | 73 (50-93) | 74 (62-93) | K=0.954 p=0.621 |

K: Kruskal Wallis testi

Tablo 4’de hemşirelerin bazı özelliklerine göre HPBKÖ toplam ve alt puanlarının değerlendirilmesi yer almaktadır. Hemşirelerin cinsiyetlerine göre HPBKÖ “mesleki yetkinlik” ve “mesleki tutum ve beceri” alt boyut puan ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Hemşirelerin eğitim durumuna göre “mesleki yetkinlik” puan ortancası arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Evli olanların “mesleki memnuniyet” puan ortalaması bekar olanların puan ortalamasından daha düşük belirlenirken; “mesleki yetkinlik” puan ortalaması ise bekar olanların puan ortalamasından daha yüksektir ($p<0,05$). Mesleği isteyerek seçen hemşirelerin HPBKÖ toplam puan, “mesleki memnuniyet” ve “mesleki tutum ve beceri” alt boyut puan ortalamaları daha yüksektir ($p<0,05$).

Kurumda çalışma süresi ile “mesleki yetkinlik puanları” arasından doğrusal pozitif çok zayıf ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Birimde isteyerek çalışan hemşirelerin HPBKÖ toplam puan, “mesleki memnuniyet” ve “mesleki tutum ve beceri” puan ortalamaları daha yüksektir ($p<0,05$). Çalışma şekline göre hemşirelerin “mesleki memnuniyet”

puan ortancaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin mesleki memnuniyet puan ortancası vardiya usulü çalışanların puan ortancasından daha düşüktür. Mesleki koşullardan bazen şikayet edenlerin HPBKÖ puan ortancası çok az şikayet edenlerin ortancasından daha düşüktür. Mesleğin geleceğine yönelik görüşü olumlu olanların HPBKÖ toplam puan, “mesleki memnuniyet” ve “mesleki tutum ve beceri” puan ortalamaları daha yüksektir ($p<0,05$). Meslekten çok memnun olanların HPBKÖ toplam puan ve “mesleki tutum ve beceri” puan ortancaları memnun ve memnun olmayanların puan ortancalarından daha yüksektir ($p<0,05$).

Meslekle ilgili kursa katılanların HPBKÖ toplam puan ve “mesleki yetkinlik” puan ortalamaları daha yüksektir ($p<0,05$). Mesleki etkinliklere katılanların HPBKÖ toplam puan, “mesleki tutum ve beceri” ve “mesleki yetkinlik” puan ortalamaları katılmayan ve bazen katılanların puan ortalamalarından daha yüksektir ($p<0,05$). Dernek üyeliği olanların HPBKÖ toplam ve “mesleki yetkinlik” puan ortalaması dernek üyeliği olmayanlara göre daha yüksektir ($p<0,05$).

Tablo 4. Hemşirelerin bazı bireysel ve mesleki özelliklerine göre HPBKÖ toplam ve alt boyut puan ortalaması

| Değişkenler | Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği | | Mesleki Memnuniyet | | Mesleki Yetkinlik | | Mesleki Tutum ve Beceri | |
|--------------------------------|--|-------------------------------------|--------------------|-------------------------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| | Ort±S.S | Test ve p değeri | Ort±S.S | Test ve p değeri | Ort±S.S | Test ve p değeri | Ort±S.S | Test ve p değeri |
| Yaş | r=0.092 p=0.154 | | r=-0.106 p=0.100 | | r=0.209 p=0.001 | | r=0.074 p=0.251 | |
| z kuşağı | 110 (80-136) | | 15(8-19) | | 21(10-28)a | | 74(59-91) | |
| y kuşağı | 109 (85-138) | K=0.954 p=0.621 | 15 (11-18)a | K=7.836 p=0.020 | 22(18-28) | K=11.543 p=0.003 | 73(50-93) | K=0.954 p=0.621 |
| x kuşağı | 110 (99-135) | | 14 (7-19)a | | 22.5(16-28)a | | 74(62-93) | |
| Cinsiyet | | | | | | | | |
| Kadın | 112.22±10.64 | t=3.370 p=0.001 | 14.41±2.22 | t=1.901 p=0.058 | 22.25±3.29 | t=2.120 p=0.035 | 75.56±7.45 | t=3.310 p=0.001 |
| Erkek | 105.98±12.18 | | 13.67±2.67 | | 21.07±3.19 | | 71.24±8.77 | |
| Eğitim Durumu | | | | | | | | |
| Sağlık Meslek Lisesi | 110(80-129) | K=0.589 p=0.745 | 14(8-17) | K=4.418 p=0.110 | 23(10-28) | K=5.476 p=0.065 | 74(59-90) | K=1.370 p=0.504 |
| Önlisans | 106(99-135) | | 14(8-19) | | 22(20-28) | | 71(62-93) | |
| Lisans ve üzeri | 110(85-138) | | 15(7-19) | | 21(15-28) | | 74(50-93) | |
| Medeni Durum | | | | | | | | |
| Evli | 110.18±11.35 | t=-0.963 p=0.336 | 13.78±2.21 | t=-2.441 p=0.015 | 22.67±3.48 | t=2.160 p=0.032 | 73.72±8.33 | t=-1.561 p=0.120 |
| Bekar | 111.64±11.05 | | 14.54±2.34 | | 21.72±3.16 | | 75.38±7.56 | |
| Aile tipi | | | | | | | | |
| Çekirdek Aile | 111.26±11.62 | t=0.417 p=0.677 | 14.48±2.20 | t=3.173 p=0.002 | 21.97±3.37 | t=-0.883 p=0.378 | 74.82±8.11 | t=0.045 p=0.964 |
| Geniş Aile-Parçalanmış aile | 110.43±8.14 | | 13.19±2.68 | | 22.49±2.87 | | 74.76±6.29 | |
| Mesleği isteyerek seçme | | | | | | | | |
| Evet | 113.04±10.76 | t=4.409 p<0.001 | 14.91±1.93 | t=6.830 p<0.001 | 22.14±3.11 | t=0.697 p=0.487 | 75.99±7.84 | t=3.841 p<0.001 |
| Hayır | 106.26±10.71 | | 12.66±2.43 | | 21.81±3.76 | | 71.79±7.07 | |

Tablo 4. (Devam) Hemşirelerin bazı bireysel ve mesleki özelliklerine göre HPBKÖ toplam ve alt boyut puan ortalaması

| Değişkenler | Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği | | Mesleki Memnuniyet | | Mesleki Yetkinlik | | Mesleki Tutum ve Beceri | |
|---|--|-------------------|--------------------|-------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|
| | Ort±S.S | Test ve p değeri | Ort±S.S | Test ve p değeri | Ort±S.S | Test ve p değeri | Ort±S.S | Test ve p değeri |
| Kurumda çalışma süresi | r=0.107 p=0.097 | | r=-0.017 p=0.792 | | r=0.196 p=0.002 | | r=0.074 p=0.249 | |
| Birimde isteyerek çalışma durumu | t=3.730 | | t=3.477 | | z=-1.834 | | t=3.328 | |
| Evet | 112.4±11 | p<0.001 | 14.59±2 | p=0.001 | 22(10-28) | p=0.067 | 75.61±7.62 | p=0.001 |
| Hayır | 105.76±10.25 | | 12.96±3.04 | | 21(15-28) | | 71.41±8.01 | |
| Birimde çalışma süresi | r=0.091 p=0.159 | | r=-0.009 p=0.894 | | r=0.133 | | r=0.075 p=0.243 | |
| Çalışma Şekli | | | | | | | | |
| Sürekli gündüz | 111(90-135) | K=2.704 | 14(7-17)a | K=6.074 | 22(15-28) | K=4.065 | 76(65-93) | K=4.721 |
| Vardiya | 110(80-138) | p=0.259 | 15(8-19)a | p=0.048 | 21(10-28) | p=0.131 | 74(50-93) | p=0.094 |
| Diğer-Sürekli gece | 108(92-127) | | 13(8-19) | | 22(17-28) | | 71(59-85) | |
| Şikayet | | | | | | | | |
| Çoğu zaman | 108(90-135) | | 13(8-19)a | | 21(15-28) | | 73(65-92) | |
| Bazen | 108.5(80-135)a | K=9.918 | 14(7-17)b.c | K=31.657 | 21.5(10-28) | K=2.201 | 72(59-93) | K=6.242 |
| Çok az | 113(85-138)a | p=0.019 | 16(8-19)a.c | p<0.001 | 22(16-28) | p=0.532 | 76(50-93) | p=0.100 |
| Hiçbir zaman | 110(92-133) | | 15.5(11-18)b | | 22(15-28) | | 75.5(59-90) | |
| Mesleki gelecek | | | | | | | | |
| İyimser | 113.04±10.29 | t=3.376 | 14.88±2.03 | t=5.051 | 22.11±3.1 | t=0.371 | 76.05±7.41 | t=3.123 |
| Kötümser | 108.19±11.82 | p=0.001 | 13.36±2.44 | p<0.001 | 21.95±3.6 | p=0.711 | 72.88±8.16 | p=0.002 |
| Meslekten memnuniyet | | | | | | | | |
| Çok memnunum | 117.5(93-136)a.b | | 16(8-19)a.b | | 23(17-28)a | | 78(62-92)a.b | |
| Memnunum | 109(85-138)a | K=18.878 | 14(9-18)a.c | K=37.822 | 21(15-28)a | K=9.424 | 73.5(50-93)a | K=12.885 |
| Memnun değilim-Hiç memnun değilim | 104.5(80-128)b | p<0.001 | 12(7-17)b.c | p<0.001 | 21.5(10-28) | p=0.009 | 70(59-88)b | p=0.002 |
| Mezuniyet sonrası eğitim planı | | | | | | | | |
| Evet | 110.93±11.11 | t=-0.420 | 14.34±2.35 | t=0.615 | 21.8±3.17 | t=-1.760 | 74.8±7.85 | t=-0.040 |
| Hayır | 111.59±11.29 | p=0.675 | 14.15±2.24 | p=0.539 | 22.6±3.53 | p=0.080 | 74.84±7.9 | p=0.968 |
| Meslek ile ilgili kursa katılım | | | | | | | | |
| Evet | 114.17±11.15 | t=2.453 | 14.15±2.69 | t=-0.504 | 23.6±3.24 | t=4.364 | 76.42±8.13 | t=1.837 |
| Hayır | 110.14±11 | p=0.015 | 14.32±2.18 | p=0.614 | 21.53±3.16 | p<0.001 | 74.28±7.71 | p=0.067 |
| Mesleki etkinliğe katılım | | | | | | | | |
| Evet | 115.47±12.44a.b | F=7.555 | 14.33±2.52 | F=0.165 | 23.05±3.49a | F=4.208 | 78.09±8.72a.b | F=9.398 |
| Hayır | 108.78±10.36a | p=0.001 | 14.35±2.3 | p=0.848 | 21.59±3.3a | p=0.016 | 72.84±7.3a | p<0.001 |
| Bazen | 110.62±10.06b | | 14.16±2.19 | | 21.81±2.99 | | 74.66±6.94b | |
| Dernek üyeliği | | | | | | | | |
| Evet | 113.96±10.75 | t=2.050 | 14.59±2.02 | t=1.067 | 22.92±3.21 | t=2.151 | 76.45±7.78 | t=1.687 |
| Hayır | 110.38±11.16 | p=0.041 | 14.2±2.39 | p=0.287 | 21.81±3.29 | p=0.032 | 74.37±7.83 | p=0.093 |

*Normal dağılım göstermeyen değişkenler ortanca (minimum ve maksimum) değerler ile ifade edilmiştir. t: Bağımsız örneklemelerde t-testi. z: Mann Whitney U testi z istatistiği. K= Kruskal Wallis testi istatistiği. F: Tek yönlü varyans analizi F istatistiği Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığı aynı harf indisi ile ifade edilmiştir.

Tablo 5’de bazı değişkenlerin HPBKÖ puanları üzerindeki etkisinin çoklu doğrusal regresyon analizinde geriye dönük değişken seçimi ile değerlendirmesi yer almaktadır. Tablo değerlendirildiğinde, çoklu doğrusal regresyon

analizi 4. modelde son bulmuş ve kurulan son model anlamlı bulunmuştur (F=11,596 p<0,001). Cinsiyet, mesleği isteyerek seçme, birimde isteyerek çalışma, meslekten memnuniyet, meslek ile ilgili kursa katılım ve mesleki etkinliğe katılım durumu

HPBKÖ puanını etkilemekte ve bu değişkenler HPBKÖ puanının %20,9'unu açıklanmaktadır. Mesleği isteyerek tercih etme değişkeninin HPBKÖ

puanı üzerinde diğer değişkenlere göre daha etkili olduğu bulunmuştur (Beta=-0,213).

Tablo 5. Değişkenlerin HPBKÖ üzerindeki etkisinin çoklu doğrusal regresyon analizi ile değerlendirmesi (geriye dönük değişken seçme yöntemi)

| Model | | Standardize olmayan katsayı B | Standart Hata | Standardize katsayı Beta | t | p | F | p | Düzeltilmiş R ² |
|---------|---------------------------------|-------------------------------------|------------------|--------------------------------|------------|--------|--------|--------|-------------------------------|
| Model 4 | Sabit | 146.704 | 4.508 | | 32.54 3 | <0.001 | | | |
| | Cinsiyet | -4.976 | 1.720 | -0.169 | -2.894 | 0.004 | | | |
| | Mesleği isteyerek seçme | -5.284 | 1.498 | -0.213 | -3.529 | 0.001 | 11.596 | <0.001 | 0.209 |
| | Birimde isteyerek çalışma | -4.620 | 1.682 | -0.163 | -2.748 | 0.006 | | | |
| | Meslekten memnuniyet | -3.316 | 1.128 | -0.179 | -2.940 | 0.004 | | | |
| | Meslek ile ilgili kursa katılım | -3.594 | 1.531 | -0.140 | -2.348 | 0.020 | | | |
| | Mesleki etkinliğe katılım | -2.260 | 0.859 | -0.155 | -2.630 | 0.009 | | | |

Tartışma

X, Y ve Z kuşağı hemşirelerde profesyonel benlik algısının kuşaklar arasındaki farklılıktan etkilenip etkilenmediğini araştırmayı amaçlayan çalışmada, HPBKÖ'ü puan ortancası X, Y ve Z kuşağı hemşirelerinde orta düzeyde bulunmuştur. Kuşaklar arasındaki farklılıkların hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeylerinde etkili olmadığı bulunmuştur. Benzer şekilde Keep ve arkadaşları (2018) yaptıkları çalışmada, X ve Y kuşağındaki hemşirelerde bireysel ve profesyonel değerler açısından fark olmadığını tespit etmişlerdir. Profesyonel benlik, farklı kuşaklarda aynı düzeyde algılanabilir. Bu durumda diğer bireysel ve mesleki değişkenlerin profesyonel benlik algısını şekillendirdiği düşünülebilir. Yılmaz (2016), araştırmasında psikiyatri biriminde çalışan hemşirelerin yüksek profesyonel benlik algısına sahip olduklarını bulmuştur. Oflaz ve Hisar (2019), ameliyathane hemşireleri üzerinde yaptıkları çalışmada mesleki profesyonelliklerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kantek ve Şimşek (2017), araştırmalarında yönetici hemşirelerde profesyonel benlik kavramı ölçeği toplam puanını orta düzeyin üzerinde bulmuşlardır. Çalışmamızda mesleki doyumunu ifade eden mesleki memnuniyet düzeyinin tüm hemşirelerde orta düzeyde olduğu ve kuşaklara göre hemşirelerin memnuniyet düzeylerinin benzer olduğu bulunmuştur. Mesleki doyum çalışanların işlerini yapmaktan aldıkları keyfin göstergesidir ki, bu durum hemşirelerin sunduğu bakım hizmetlerinin güvenliği ve kalitesinin sürdürülebilirliği açısından çok önemlidir (Amendolair, 2012; Karanikola ve ark., 2015). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin

mesleki memnuniyet düzeylerinin benzer olması, mesleğin günümüzdeki koşullarından tüm hemşirelerin benzer düzeyde etkilendiğinin bir göstergesi olabilir.

Hemşirelerde profesyonel benlik algısı alt boyut puan ortancaları, tüm hemşirelerde orta düzeyinde bulunurken bu durum kuşaklar arasında incelendiğinde Z kuşağına ait mesleki yetkinlik puan ortancası X kuşağındaki hemşirelerin mesleki yetkinlik puan ortancasından daha düşüktür. Mesleki yetkinlik düzeyinin X kuşağındaki hemşirelerde yüksek olması, onların daha uzun süre çalışmalarından dolayı elde ettikleri klinik tecrübe ve bilgi birikimi ile ilgili olduğu söylenebilir. Araştırmada hemşirelerin klinik deneyimleri arttıkça mesleki benlik kavramının alt boyutu olan mesleki doyumlarının arttığı görülmüştür. Benzer şekilde Çelik'in çalışmasında da hemşirelerin çalışma süresi arttıkça hemşirelerin davranışlarındaki profesyonelliğin arttığı görülmüştür. Hemşirelerle yaptıkları bir çalışmada Andrews ve arkadaşları (2011) daha fazla klinik deneyime sahip hemşirelerin daha yüksek mesleki benlik kavramına sahip olduklarını bulmuşlardır.

X, Y, Z kuşağındaki hemşirelerin bazı bireysel ve mesleki özelliklerine göre HPBKÖ toplam ve alt boyut puan ortalaması incelendiğinde hemşirelerin yaşları ile mesleki yetkinlik puanı arasında doğrusal pozitif zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Kelly ve Courts, (2007) yaş ve profesyonel benlik kavramı düzeyi arasında pozitif korelasyon bulmuşlardır. Sabancıoğulları ve Doğan (2014) tarafından yapılan çalışmada yaş ortalaması 30 ve üzerinde olan hemşirelerde HPBKÖ genel ve alt boyut puan

ortalamalarının orta düzeyin üzerinde ve olumlu olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin eğitim düzeyi bakımından mesleki yetkinlik puan ortancaları istatistiksel olarak anlamlıdır. Eğitim düzeyi yüksek lisans olanların mesleki yetkinlik puan ortancası lisans olanların puan ortancasından daha yüksektir. Demir ve Yıldırım (2014) çalışmalarında hemşirelerin eğitim düzeyleri ile mesleki benlik kavramı arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Benzer şekilde Gezgin (2020) yaptığı çalışmada lisansüstü eğitime sahip hemşirelerin lisans eğitimi alan hemşirelere göre mesleki yetkinlik alt boyut puan ortalamasını daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Medeni durum açısından bakıldığında evli olanların mesleki memnuniyet puan ortalaması bekar olanların puan ortalamasından daha düşüktür. Hemşirelerin mesleki sorumluluklarının fazla olması ve buna ailevi sorumluluklarının eklenmesi mesleki memnuniyeti azaltmış olabilir. Özellikle gece ve hafta sonu çalışmak zorunda olan hemşirelerin aile yaşamında olumsuzluklar yaşanabileceği ve bu durumun mesleki yaşantıya memnuniyetsizlik olarak yansiyebileceği düşünülebilir. Medeni durum açısından bakıldığında yine evli olanların mesleki yetkinlik puan ortalaması bekar olanların puan ortalamasından daha yüksektir. Bu durum evli olan hemşirelerin yaş olarak daha büyük olması ve daha fazla çalışma deneyimine sahip olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Çoklu doğrusal regresyon analizinde geriye dönük değişken seçimi ile X, Y, Z kuşağındaki hemşirelerin mesleki özelliklerine göre HPBKÖ puanları değerlendirilmiş; cinsiyet, mesleği isteyerek seçme, birimde isteyerek çalışma, meslekten memnuniyet, meslek ile ilgili kursa katılım ve mesleki etkinliklere katılım durumunun HPBKÖ puanını etkilediği bulunmuştur. Benzer şekilde, yapılan bir çalışmada mesleği isteyerek seçen, şu anda mesleğinden memnun olan ve mesleki derneğe üye olan hemşirelerin HPBKÖ genel puan ortalamasının anlamlı derecede daha yüksek saptanmıştır (Sabancıoğlu ve Doğan, 2014). Başka bir çalışmada da (Küçük ve Yılmaz, 2020) hemşirelerin çalıştıkları klinik ile mesleki benlik kavramları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Hye, Min, Hwang (2018) klinik hemşirelerin kişilerarası sorunları, duygusal emek ve mesleki benlik kavramları arasındaki dereceyi ve ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında profesyonel benlik kavramı kişilerarası sorunlar, duygusal emek ile pozitif korelasyon gösterirken kişilerarası sorunların mesleki benlik kavramı

üzerinde en büyük etkiye sahip olduğunu saptamıştır.

Sonuç ve Öneriler

X, Y ve Z kuşağı hemşirelerde profesyonel benlik algısının kuşaklar arasındaki farklılıktan etkilenmediğini; tüm kuşaklardaki hemşirelerde cinsiyet, mesleği isteyerek seçme, birimde isteyerek çalışma, meslekten memnuniyet, meslek ile ilgili kursa katılım ve mesleki etkinliğe katılım durumunun hemşirelerde profesyonel benlik kavramı düzeylerini etkilediği bulunmuştur.

Günümüz sağlık hizmetlerinde üç kuşak hemşire bir arada çalışmaktadır. X kuşağı hemşireler kıdemli ve teorik olarak öğrenilmeyen deneyimlere de sahiptir. Aslında her kuşak hemşire kendisinde sonraki kuşak için paha biçilmez bir deneyim ve öğrenme kaynağıdır. Bu yönüyle X kuşağındaki hemşireler kendilerinden genç kuşaklara rehberlik yapmalıdır. Daha genç kuşaklardaki hemşireler ise teknolojiyi kullanma ve bilgiye ulaşma becerileri ile kendilerinden önceki kuşaktaki meslektaşlarını destekleyebilirler. Ayrıca hemşirelerin eğitimlerine yatırım yapılarak hemşirelik bilgi, beceri ve yetkinlikleri geliştirilmeli, mesleki memnuniyetleri artırılmalıdır. Böylece hemşirelerin profesyonel benlik algıları gelişecek bu durum sunulan hizmetin kalitesine olumlu olarak yansiyacaktır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan elde edilen veriler sadece Ankara'da çalışmanın yapıldığı Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanede çalışan hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır. Bu nedenle tüm hemşirelere genellenemez.

Teşekkür

Çalışmaya katılmaya gönüllü olan tüm hemşirelere ve araştırma yapılmasına izin veren hastane yönetimine teşekkür ederim.

Araştırmanın Etik Yönü/ Ethics Committee

Approval: Araştırma için bir üniversitenin Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır (Karar no 2020/014 ve Kod no: 2020012). Çalışmanın yapıldığı hastane yönetiminden yazılı izin alınmıştır. Araştırmaya davet edilen hemşirelere araştırma ile ilgili bilgi verilmiş, gönüllü olduğuna dair onam verenler çalışmaya dâhil edilmiştir. Veri toplama formlarında hemşirelerin kimlik bilgileri yazılmamıştır.

Hakem/Peer-review: Dış hakem değerlendirmesi.

Yazar Katkısı/Author Contributions:

Fikir/kavram: NB, ZG; Tasarım: ZG; Veri toplama ve/veya İşleme: NB, GG; Analiz ve/veya Yorum: NB,

GG; Kaynak tarama: NB, GG; Makalenin Yazımı: NB, ZG; Danışmanlık: ZG; Eleştirel inceleme: ZG.

Çıkar çatışması/Conflict of interest: Çıkar çatışmasına neden olabilecek durum bulunmamaktadır.

Finansal Destek/Financial Disclosure: Araştırmada herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

Çalışma Literatüre Ne Kattı?

- Bireylerin doğup büyüdüğü dönem öğrenme davranışlarını ve mesleki performanslarını etkiler.
- Farklı nesillerdeki hemşireler, işle ilgili farklı ihtiyaç ve değer yargılarına sahiptir. Hemşireleri yaşadıkları çağın özelliklerine göre değerlendirmek, hemşirelerin meslektaşları ve diğer sağlık çalışanları ile işbirliği ve uyum içinde çalışmalarını ayrıca hasta bakım kalitesi ve hastane performansının artmasını sağlayabilir.
- Hemşirelerin istedikleri birimde çalışmalarına imkan sunmak, meslek ile ilgili kursa katılım ve mesleki etkinliğe katılım durumunun teşvik etmek hemşirelik profesyonel benlik algısını artıracaktır.

Kaynaklar

- Amendolair D. (2012). Caring behaviors and job satisfaction. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 42(1), 34–39. doi:10.1097/nna.0b013e31823c18af
- Andrews RD, Burr J, Angeline B. (2011). Nurses' selfconcept and perceived quality of care a narrative analysis. *Journal of Nursing Care Quality*, 26(1), 69–77.
- Arthur D. (1992). Measuring the professional self-concept of nurses: a critical review. *Journal of Advanced Nursing*, 17(6), 712–719. doi:10.1111/j.1365-2648.1992.tb01969.x
- Başoğlu M, Edeer D. (2017). X ve Y kuşağındaki hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik farkındalıklarının karşılaştırılması. *Gümüşhane Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 77-84.
- Betz CL. (2019). Generations x, y, and z. *Journal of Pediatric Nursing*, 44, A7–A8. doi:10.1016/j.pedn.2018.12.013
- Chicca J, Shellenbarger T. (2018). Connecting with generation z: approaches in nursing education. *Teaching and Learning in Nursing*, 13(3), 180–184. doi:10.1016/j.teln.2018.03.008
- Çelik B, Karadağ A, Hisar F. (2012). Instrument of professional attitude for student nurses: A confirmatory factor analytic study. *Nurse Education Today*, 32, 497–500.
- Demir S, Yıldırım KN. (2014). Psikiyatri hemşirelerinin profesyonel davranışlarının belirlenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5(1), 25-32.
- Douglas K, Gray S. (2020). Generational complexities present new challenges for nurse leaders. *Nurse Leader*, 18(2), 126–129. doi:10.1016/j.mnl.2019.12.008

- Fry R, Parker K. (2018). Early Benchmarks Show 'Post-Millennials' on Track to Be Most Diverse, Best-Educated Generation Yet. Erişim Tarihi: 09. 09. 2020, <https://www.pewsocialtrends.org/2018/11/15/early-benchmarks-show-post-millennials-on-track-to-be-most-diverse-best-educated-generation-yet/>
- Göksel A, Güneş G. (2107). Kuşaklar arası farklılaşma: x ve y kuşaklarının örgütsel sessizlik davranışı bağlamında analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(3), 807-828.
- Hedenskog C, Nilsson U, Jaensson M. (2017). Swedish-registered nurse anesthetists' evaluation of their professional self. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 32(2), 106–111. <https://doi:10.1016/j.jopan.2015.07.002>
- Hosseini A, Mousavi SH, Hajibabae F, Haghani S. (2020). The relationship between workplace bullying and professional self-concept in Iranian nurses. *Nursing Open*, 00, 1-8. <https://doi.org/10.1002/nop2.622>
- Hwang HM. (2108). The effect of nurse image and major satisfaction on Professional self-concept perceived bu nursing students after clinical practise. *Journal of the Korea academia industrial cooperation society*, 19(6), 476-483. <https://doi.org/0.5762/KAIS.2018.19.6.476>
- Işık G, Egelioglu N, Tokem Y, Yılmaz D, İlhan A. (2018). Hemşirelerin bireysel ve profesyonel değerlerinde kuşaklararası farklılıklar. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(1), 72-80.
- Kantek F, Şimşek B. (2017), Factors relating to professional self-concept among nurse managers. *Journal of Clinical Nursing*, 26, 4293-4299. <https://doi.org/10.1111/jocn.13755>
- Karanikola MNK, Papatthanasoglou EDE. (2105). Measuring professional satisfaction in Greek nurses: Combination of qualitative and quantitative investigation to evaluate the validity and reliability of the Index of Work Satisfaction. *Applied Nursing Research*, 28(1), 48-54. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2014.05.003>
- Keepnews DM, Brewer CS, Kovner CT, Shin JH. (2010). Generational differences among newly licensed registered nurses. *Nursing Outlook*, 58(3), 155–163. doi:10.1016/j.outlook.2009.11.001
- Kelly S, Courts N. (2007). The professional self-concept of new graduate nurses. *Nurse Education in Practice*, 7(5), 332–337. doi:10.1016/j.nepr.2006.10.004
- Küçük YN, Yılmaz M. (2020). Professional self-concept job satisfaction nurses psychiatric clinics. *Progress in Health Sciences*, 10(1), 52-60.
- Levickaite R. (2010). Generations x, y, z: How social networks form the concept of the world without borders (the case of Lithuania). *LIMES: Cultural Regionalistics*, 3(2), 170–183.
- Oflaz A, Hisar K. (2019). Ameliyathane hemşirelerinde iş doyumunu ve mesleki profesyonellik, *Genel Tıp Dergisi*, 4, 175-182. doi.10.15321/GenelTipDer.2019.227

Resmi Gazete (2014) Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Erişim Tarihi 5.09.2020,

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140118.pdf>

Sabancıoğulları S, Doğan S. (2011). Klinik hemşireleri için profesyonel benlik kavramı ölçeği (HPBKÖ): geliştirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi, 3(1), 16-28.

Sabancıoğulları S, Doğan S. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin profesyonel benlik gelişim düzeyleri ve etkileyen faktörler. Anadolu Hemşirelik Sağlık Bilimleri Dergisi, 27, 15-22.

Schenarts JP. (2020). Now arriving: surgical trainees freom generation Z. Journal Of Surgical Education. 77(2), 246-253.

Tengilimoğlu D, Işık O, Akbolat M. (2011). Sağlık İşletmeleri Yönetimi. Nobel Yayın Basım. 3. Baskı, 70-75.

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük (2020). Erişim Tarihi: 15. 09. 2020, <https://sozluk.gov.tr/>