

## X VE Y KUŞAĞINDAKİ HEMŞİRELERİN MESLEKİ BAĞLILIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

*EVALUATION OF PROFESSIONAL COMMITMENT OF X AND Y GENERATION NURSES*

**Uz.Hemş.Tuğba YILMAZ ESENCAN\***

**Halil ÖZDİL\*\***

\*Zeynep Kamil Kadın ve Çocuk Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi

\*\*Bahçeşehir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölüm  
3.Sınıf Öğrencisi

Bu araştırma 16.Ulusal Hemşirelik Öğrenci Kongresinde 26-28 Nisan 2017 Sözel Bildiri olarak sunulmuştur.

### ÖZET

**Amaç:** Hemşirelerin kuşakları arasındaki farkın mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisini belirleyerek yeni mesleğe adım atacak olan hemşirelerin mesleki yönlerini güçlendirecek etkileri saptamak amacıyla planlanmıştır.

**Gereç-Yöntem:** Araştırma kesitsel ve tanımlayıcı olarak, İstanbul ilinde Anadolu yakasında bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 80 ebe ve hemşire ile 110 stajyer öğrenci ile yapıldı. Verilerin toplanmasında sosyo-demografik bilgileri ve konu ile ilgili görüşlerinin alındığı 15 sorudan oluşan veri toplama formu ve 18 sorudan oluşan Mesleki Bağlılık Ölçeği kullanıldı. Veriler araştırmacılar tarafından yüz yüze görüşme tekniği ile toplandı. Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel değerlendirilmesinde, SPSS 21.0 paket programı kullanıldı.

**Bulgular:** Araştırmaya katılanların minimum 17, maksimum 54 yaşında olduğu,%53.2'sinin 17-23 yaş aralığında, %39.5'inin X, %60,5'inin Y kuşağı ve %49.5'inin lisans öğrencisi olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların % 35.8'inin meslekten ayrılma niyetleri olmadığı, %35.8'inin meslekten ayrılma niyetinin düşük olduğu saptanmış olup hemşirelerin kuşaklara göre meslekten ayrılma niyetleri karşılaştırıldığında bu farkın anlamlı olduğu ve Y kuşağındaki hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır( $p<0.05$ ). Katılımcıların %36.3'ü mesleğinde en sevmediği etkenin çalışma şartları olduğunu ve %79.5'i mesleğinin karşılığını almadığını belirtmişlerdir. Kuşaklara göre hemşirelerin mesleklerini sevme durumları karşılaştırıldığında aradaki farkın anlamlı olduğu ve X kuşağındaki hemşirelerin mesleklerini daha fazla sevdiğini saptanmıştır( $p<0.05$ ). Katılımcıların kuşaklara göre duygusal, devamlılık ve normatif mesleki bağlılık alt boyut puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ( $p>0.05$ ).

**Sonuç:** Araştırmada X kuşağının Y kuşağı hemşirelerine göre meslekten ayrılma niyetlerinin düşük, mesleği sevme durumlarının ve mesleki bağlılıklarının yüksek olduğu

saptanmıştır. Hemşirelerin mesleklerini sevme, mesleklerinde kalma ve devamlılıklarını etkileyecek stratejilerin, mesleki bağlılıklarının arttırılması için yapılacak girişimlerin belirlenmesinde etkili olacağı ve eğitimler sırasında, kuşak özelliklerinin dikkate alınması gerektiği önerilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** X Kuşağı, Y Kuşağı, Hemşire, Meslekten Ayrılma Niyeti, Mesleki Bağlılık

### ABSTRACT

**Objective:** *The purpose of this study was to determine the effects of the nurses' differences on the professional loyalty of the nurses and to identify the effects that will strengthen the professional aspects of the nurses who will step into the new profession.*

**Material-Method:** *As a cross-sectional and descriptive study, 80 midwives and nurses and 110 intern students working in an education and research hospital located in the Anatolian province of Istanbul were included in the sample. The data collection form consisted of 15 questions about the socio-demographic information and opinions about the subject, and the Professional Loyalty Scale consisting of 18 questions was used in the data collection. The data were collected by researchers using a face-to-face interview technique. For the statistical evaluation of the data obtained from the study, SPSS 21.0 package program was used.*

**Results:** *It was determined that the participants were minimum 17, maximum 54 years old, 53.2% were in the age of 17-23, 39.5% were generation X, 60.5% were generation Y and 49.5% were undergraduate students. It was determined that 35.8% of the participants had no intention to leave, 35.8% had a low intention to leave, and when the intentions of the nurses to leave the profession were compared according to the generations, this difference was significant and the Y generations were higher. ( $P<0.05$ ). 36.3% of the participants stated that their working condition was the most unfavorable factor in their profession and 79.5% stated that they did not get paid for their profession. Compared to the generations, when the nurses' loving of the professions were compared, it was found that the difference was meaningful and the nurses is the generations X loved the professions more. ( $P<0.05$ ). There was no statistically significant difference between participants' emotional, continuance and normative vocational commitment subscale scores ( $p>0.05$ ).*

**Conclusion:** *In the study, according to research generation Y generation X nurses, low intention to leave the profession, the profession of liking statuses and professional commitment is high, it is revealed that. It has been suggested that nurses' beliefs about the profession, the strategies that will affect their staying in their profession and their continuity, the identification of the attempts to increase their professional loyalty and the generation characteristics should be taken into account during their training.*

**Keywords:** *Generation X, Generation Y, Nurse, Occupation Intention to Leave, Professional Commitment*

**Tablo 1.** Kuşak özellikleri ve sınıflandırılması

| <b>KUŞAKLAR</b>   | <b>ÖZELLİKLERİ</b>  |
|---|---|
| <b>Geleneksel<br/>(Traditionalists)-<br/>Sessiz Kuşak</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1925 ve 1945 yılları arasında doğan jenerasyonu ifade etmektedir.</li> <li>• Dünyaya gelen en küçük kuşak olarak adlandırılmaktadır.</li> <li>• Dünya genelinde yaşanan ekonomik sıkıntılar, kıtlık ve açlık, işsizlik, tasarruf etme gibi yaşam koşullarına maruz kalmışlardır.</li> <li>• Türkiye’de İkinci Dünya Savaşı sırasında ve ekonomik kriz döneminde doğan bu nesil, günümüzün büyük anneanneleri, babaanneleri ve dedelerini oluşturmaktadır.</li> <li>• Gelenekçi, çalışkan ve kontrolü severler.</li> <li>• Risk alma konusunda isteksizdirler.</li> <li>• Bugünkü iş yaşamının temellerini atan kuşaktır.</li> <li>• Diğer kuşakları, kendi tecrübelerine saygı duymaktan ve işe uygun özelliklerden yoksun profesyonel olmayan kişiler olarak görürler.</li> </ul> |
| <b>Bebek Patlaması<br/>(Baby Boomers)</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1946-1964 yılları arasında doğan kişilerden oluşmaktadır.</li> <li>• II. Dünya Savaşı’nın hemen sonrasındaki nüfus patlaması yıllarında doğan nesiller bu kuşağı ifade eder.</li> <li>• Türkiye’nin ise ihtilali ve çok partili dönem sancılarının yaşandığı yıllarda doğan kişilerin oluşturduğu kuşak olarak tanımlanabilir.</li> <li>• Bağımsızdırlar ve eleştirel düşünürler.</li> <li>• Çalışkan, idealist,kararlarında uyumlu bir yapıya sahiptir olmanın yanında yetki duygusu, işkolik ve bencillik gibi bazı olumsuz özelliklere sahip oldukları ifade edilmektedir.</li> <li>• Kendi kendilerini motive edebilen ve takdir edilmekten hoşlanmayan bir yapıya sahip oldukları söylenebilir.</li> <li>• Maaş öncelikli tercihleridir.</li> </ul>                           |
| <b>X Kuşağı</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1965 ile 1979 yılları arasında doğanlar olarak sınıflandırılırlar.</li> <li>• Çok stresli işlerden uzak durmaya çalışan, işi sadeleştiren ve yaşamak için yaptığı işten keyif alan bir kuşaktır.</li> <li>• Türkiye’de genel olarak Sessiz Kuşağın çocukları olan bu nesil daha çalışkan, realist ve kanaatkâr bir yapıya sahiptirler.</li> <li>• Annesi babası çalışan çocuklardır.</li> <li>• Bağımsız ve teknoloji konusunda bilgilidirler.</li> <li>• Uzun süreli bağlılıktan ve hiyerarşik ortamlardan kaçınırlar.</li> <li>• Kariyer odaklıdırlar, kurumsal bağlılıkları zayıftır.</li> </ul>  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1980 ile 2001 yılları arasında doğanlar için bu kuşak kullanılmaktadır.</li> <li>• Millennials (Milenyum Kuşağı), Generation Next (Gelecek Kuşak),</li> </ul>  |

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>Y Kuşağı</b> | <p>Dijital Generation (Dijital Kuşak), Echo Boomers (Eko Patlaması) ve Nexters (Bir Sonrakiler) gibi farklı isimlerle adlandırılmaktadırlar.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Y kuşağı üyelerinin üçte ikisi, beş yaşından önce bilgisayarla tanışmıştır.</li><li>• İş özel hayat dengesi Y Kuşağı için çok önemlidir.</li><li>• Kollektif çalışmaya, fikir paylaşımına açıktırlar. Ailelerinde de görüşleri alınmış ve değer verilmiştir.</li><li>• Çabuk ve faydalı sonuç beklerler; süreçlerle ilgilenmezler. Eğlenceli ve yenilikçi iş isterler.</li></ul>   |
| <b>Z Kuşağı</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 2000-2020 yılları arasında dünyaya geldiğine ve geleceğine inanılan bir kuşaktır.</li><li>• 'İnternet kuşağı' olarak da adlandırılan bu kuşak, yeni teknolojik imkânlarla iletişim ve ulaşım kolaylıkları ile hep bir arada bulunmaktadır.</li><li>• Türkiye'de 2000'den sonra doğanlardan oluşan kuşak aynı zamanda 'Kristal Nesil' olarak da adlandırılmaktadır.</li><li>• Bu kuşak önceki kuşaktan farklı olarak 'network' gençleri, çeşitli ağların üyeleri olabilmektedirler.</li><li>• Uzaktan da ilişki kurabildikleri için yalnız yaşadıkları ve yaşayabilecekleri savunulmaktadır.</li><li>• Aynı anda birden fazla konu ile ilgilenebilme becerilerini geliştirdikleri söylenebilir.</li><li>• Bu kuşakla ilgili henüz literatürde çok fazla bilgi bulunmamaktadır.</li></ul> |

Farklı kuşakların bir arada bulunmasının ortaya çıkardığı en önemli sorun kuşaklararası algı, yöntem, iletişim ve uygulama farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle disiplinler arası kuşaklar üzerinde yapılan araştırmaların bu farklılıkları tanımlama ve ortaya çıkan sorunlara çözüm bulma üzerine durulması gerekmektedir (Adıgüzel ve ark. 2014).

Ülkemizde örgütlerin önemli bir kısmında X Kuşağı'nın liderliğinde çalışan bir Y kuşağı vardır. X Kuşağı'nın sonuç odaklı olmasına karşı Y Kuşağı'nın süreçten keyif alma talebi; X Kuşağı'nın katma değer yaratma eğilimine karşı Y Kuşağı'nın kişisel değerlerini yüceltme merakı; X Kuşağı'nın tek olmaya ilgisine karşı, Y Kuşağı'nın birlikte olma arzusu; X Kuşağı'nın sürüden ayrılmaya yönelimine karşı Y Kuşağı'nın benzerlerine çekilme arzusu mevcuttur. Bir kuşağın motivasyon kaynaklarıyla bir sonraki kuşağın demotive olduğu bir durum karşımıza çıkmaktadır (Kuran 2013). Y Kuşağı hemşireler iş gücünün genç bölümünü oluşturur ve teknoloji hayatlarının büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Kapsamlı oryantasyon programları ile işte daha verimli ve rahat olabileceklerini düşünürler. Ekip çalışmasını ve geri bildirim isterler (Carver ve Candela 2008).

Hemşirelerde kuşakların etkisine baktığımızda; X Kuşağı hemşirelerinin iş ve yaşam dengelerini kurarken, kendi programlarını yapmaları nedeniyle yeni bir görev verirken daha önce görev yaptıkları, bilgi sahibi oldukları işleri vermek önemlidir. Ayrıca takım liderleriyle sürekli iletişim halinde olmaları ve onlarla vakit geçirmeleri sağlanmalıdır. Y Kuşağı hemşireleri için de bir bölümde iki yıl çalışmak çok uzun süre çalışılmış olarak kabul edilir. Beş yıl ve daha fazla aynı bölümde çalıştıktan sonra terfi alamazsa ayrılmayı ve hızlı bir şekilde yükselebileceği bir kuruma gitmeyi düşünürler (Clipper 2012).

Meslekler üzerinde kuşakların etkisinin yanında temelinde mesleğin devamlılığı için para kazanma arzusunun ötesine geçen derin bir bağlılık olgusu yatmaktadır. Ancak, çalışmalarının üçüncü taraflarca kolayca izlenemeyeceği ve hizmet verilenler adına yaşamsal ve acil kararlar alınmak zorunda olunan sağlık, askerlik ve eğitim gibi alanlardaki meslekler için bağlılık özellikle önemlidir(Cihangiroğlu ve ark.2015). Bu nedenle hemşirelik mesleğinde mesleki bağlılık konusu giderek daha fazla ele alınan bir konu haline gelmiştir. Hemşirelikteki profesyonel tutum, mesleki bağlılık ve değerler, hemşirelik uygulamaları için temel oluşturarak; hemşirelerin bakım verdikleri bireylerle, toplumla ve meslektaşlarıyla etkileşimlerine de rehberlik eder(Tarhan ve ark.2016). Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda; eğitim düzeyinin, çalışma süresinin, hemşirelik mesleğinden memnun olma durumunun, çalışılan bölümün, meslekle ilgili derneklere üye olmanın, bilimsel etkinliğe katılmanın ve nöbet sayısının az olmasının hemşirelerin profesyonel tutum ve mesleki bağlılıklarında etkili faktörler olduğu belirlenmiştir(Merih ve Esencan 2007,Vicdan 2010, Dikmen ve ark. 2014, Tarhan ve ark.2016). Ülkemizde ise hemşireler daha mesleklerine başlama aşamasında iken farklı eğitim düzeylerinde mezun olmakta, sistem içerisinde belirsizliğe itilmektedirler. Çalışma alanlarını seçme hakkı olmadan çoğunlukla yöneticileri tarafından seçilen alanlarda çalışarak, kendilerini ekip içinde gerçekleştirme imkanı sunulmadan ve desteklenmeden çalışmaktadırlar. Bu durum aynı zamanda hemşirelerin motivasyonunu da olumsuz etkilemektedir. Bu etkenleri göz önünde bulundurarak yöneticilerin bakım kalitesinin en önemli unsurlarından olan hemşirelerin mesleki performanslarını artıracak düzenlemeler yapmaları gerekmektedir. Bu düzenlemeler arasında ise; hemşirelerin çalıştıkları kuruma başladıkları ilk zamanlarda motivasyonlarını değerlendirmek, verimli olabilecekleri ortamlarda çalışmalarına olanak sağlayabilmek ve böylece mesleki bağlılıklarını güçlendirmek bulunmalıdır(Engin ve Çam 2016). Hemşirelerin mesleki bağlılıklarının belirlenmesi ve elde edilen sonuçlara yönelik önlemler alınması sağlık hizmetlerinin kalitesine de katkı sağlayacaktır. Mesleki olarak hem gelişim hem de mesleki bağlılık sağlayabilmek için hemşirelerin kuşaklararası farklılıklarının anlaşılıp uygulamaların da bu yönde planlanması bu nedenlerle oldukça önemlidir.

### **AMAÇ**

Bu çalışma hemşirelerin kuşakları arasındaki farkın mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisini belirleyerek yeni mesleğe adım atacak olan hemşirelerin mesleki yönlerini güçlendirecek etkileri saptamak amacıyla planlanmıştır.

## GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırma kesitsel ve tanımlayıcı olarak tasarlandı. Uygulama İstanbul ilinde Anadolu yakasında bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinin Kadın doğum ve Çocuk Kliniklerinde çalışan ebe ve hemşireler ile stajyer hemşirelik bölümü 3. sınıf öğrencileri üzerinde yapıldı ve örnekleme çalışmaya kabul edilme kriterlerine uyan ve çalışmayı kabul eden 80 ebe ve hemşire ile 110 stajyer öğrenci alındı. Araştırma verileri Şubat 2017-Nisan 2017 tarihleri arasında toplandı.

### **Araştırmanın Sorusu:**

1. X ve Y kuşağındaki hemşire ve hemşirelik öğrencilerinin mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

### **Araştırmaya Kabul Edilme Kriterleri:**

- Çalışmaya katılma konusunda gönüllü olmak
- Araştırmanın yapıldığı hastanede staj yapıyor olmak

**Veri Toplama Araçları:** Veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen ve gönüllü katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini ve konu ile ilgili görüşlerinin alındığı 15 sorudan oluşan anket formu ve 18 sorudan oluşan Mesleki Bağlılık Ölçeği ile araştırmacılar tarafından yüz yüze görüşme tekniği ile toplandı.

Araştırmada hemşirelerin mesleki bağlılık düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan Mesleki Bağlılık Ölçeği; Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilmiş ve Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından Türkçe geçerlilik güvenirligi yapılmıştır(Meyer ve ark. 1993, Tak ve Çiftçioğlu 2008). Ölçek duygusal mesleki bağlılık, mesleki devamlılık bağlılığı ve normatif mesleki bağlılık olmak üzere üç boyut ve her boyutta altı ifade olmak üzere toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Yedili likert tarzında (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Bir parça katılmıyorum, 4: Tarafsızım, 5: Bir parça katılıyorum, 6: Katılmıyorum, 7: Kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir. Tak ve Çiftçioğlu ölçeğin geçerlilik ve güvenirlilik çalışmasını bir üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerde yapmışlardır. Üniversite hastanesinde çalışan hemşire örnekleminde Cronbach Alpha değerleri duygusal mesleki bağlılık boyutu için  $\alpha=.75$ , mesleki devamlılık bağlılığı için  $\alpha=.27$ , normatif bağlılık için  $\alpha=.73$  olarak bulunmuştur. Mesleki devamlılık boyutunda alfa  $\alpha=.27$  arzu edilen düzeyin çok altında bir güvenirlilik düzeyidir(Tak ve Çiftçioğlu 2009). Bu boyuttaki "beni hemşirelik mesleğinden alıkoyacak herhangi bir neden yok" ifadesi duygusal mesleki bağlılık faktörüne hem de mesleki devamlılık bağlılığı faktörüne düşük faktör yükü ( $\alpha=-.25$  ve  $\alpha=-.26$ ) ile yüklenmiştir. Bu ifadenin silinmesi halinde ölçeğin güvenirlilik düzeyi daha da düşeceğini (alfa $=.23$ ) gösterdiği için Tak ve Çiftçioğlu (2008) söz konusu ifadenin ölçekte kalmasına karar vermiştir(Tak ve Çiftçioğlu 2008).

**Etik Boyut:** Araştırma için ilgili hastanenin yöneticilerinden kurum izni, öğrencilerin okudukları okulun yöneticilerinden çalışma izni, daha sonra etik kurul kararı ve hastanenin bağlı bulunduğu kamu hastaneleri sekreterliklerinden protokol onayı alınmıştır. Ayrıca katılımcılardan yazılı bilgilendirilmiş onam izinleri alınmıştır.

**Araştırmanın Sınırlılıkları:** Araştırma, sadece bir hastanenin ebe, hemşire ve stajyer öğrencileri ile gerçekleştirildiğinden sonuçlar sadece bu hastane ve hastanedeki hemşireler ile sınırlıdır.

**Verilerin Değerlendirilmesi:** Araştırmada katılımcıların sosyo-demografik verileri ortalama ve yüzde olarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların mesleki bağlılık ölçeğinden aldıkları puanlar ile katılımcıların sosyo-demografik özellikleri, t test ve ki kare analizi ile değerlendirilmiştir. Sonuçlar %95 güven aralığında ve anlamlılıklar  $p < 0.05$  düzeyinden değerlendirilmiştir.

## BULGULAR VE TARTIŞMA

**Tablo 2.** Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımları (N:190)

| Özellikler               | n                      | %          |             |
|--------------------------|------------------------|------------|-------------|
| <b>Yaş Grupları</b>      | <b>17-23 yaş</b>       | <b>101</b> | <b>53,2</b> |
|                          | 24-30 yaş              | 11         | 5,8         |
|                          | 31-37 yaş              | 10         | 5,2         |
|                          | 38-Üzeri               | 68         | 35,8        |
| <b>Kuşaklar</b>          | X Kuşağı               | 75         | 39,5        |
|                          | <b>Y Kuşağı</b>        | <b>115</b> | <b>60,5</b> |
| <b>Cinsiyet</b>          | <b>Kadın</b>           | <b>168</b> | <b>88,4</b> |
|                          | Erkek                  | 22         | 11,6        |
| <b>Medeni Durum</b>      | Evli                   | 70         | 36,8        |
|                          | <b>Bekar</b>           | <b>120</b> | <b>63,2</b> |
| <b>Öğrenim Durumları</b> | Sağlık Meslek Lisesi   | 16         | 8,4         |
|                          | Ön lisans              | 19         | 10,0        |
|                          | Lisans                 | 43         | 22,6        |
|                          | Yüksek Lisans Ve Üzeri | 12         | 6,3         |
|                          | <b>Lisans Öğrenci</b>  | <b>94</b>  | <b>49,5</b> |
|                          | Yüksek Lisans Öğrenci  | 5          | 2,6         |
| Doktora Öğrenci          | 1                      | 0,5        |             |
| <b>Kadro Durumu</b>      | Ebe                    | 41         | 21,6        |
|                          | Hemşire                | 46         | 24,2        |
|                          | Sağlık Memuru          | 2          | 1,1         |
|                          | <b>Öğrenci Hemşire</b> | <b>101</b> | <b>53,2</b> |

|                     |                |            |             |
|---------------------|----------------|------------|-------------|
| <b>Çalışma Yılı</b> | Bir Yıldan Az  | 3          | 1,6         |
|                     | 1-5 Yıl        | 10         | 5,3         |
|                     | 6-10 Yıl       | 21         | 11,1        |
|                     | 11-15 Yıl      | 19         | 10,0        |
|                     | 16 Yıl Üstü    | 34         | 17,9        |
|                     | <b>Öğrenci</b> | <b>103</b> | <b>54,2</b> |
| <b>TOPLAM</b>       | <b>190</b>     | <b>100</b> |             |

Çalışmada katılımcıların minimum 17, maksimum 54 yaşında olduğu, %53,7'sinin 17-23 yaş aralığında, %39,5'inin X kuşağı, %60,5'inin Y kuşağı, %88,4'ünün kadın, %63,2'sinin bekar, %53,2'sinin öğrenci ve %49,5'inin lisans öğrencisi olduğu belirlenmiştir(Tablo 2).

**Tablo 3.** Katılımcıların Meslekten Ayrılma Niyetlerine Göre Dağılımları (N:190)

|                              | <b>n</b>  | <b>%</b>    |
|------------------------------|-----------|-------------|
| <b>Asla</b>                  | <b>68</b> | <b>35,8</b> |
| <b>Bazen/Yılda Bir</b>       | <b>68</b> | <b>35,8</b> |
| <b>Bazen/Ayda Bir</b>        | 26        | 13,7        |
| <b>Bazen/Haftada Bir</b>     | 17        | 8,9         |
| <b>Her Gün</b>               | 11        | 5,8         |
| <b>Ayrılma Niyeti Yok</b>    | <b>68</b> | <b>35,8</b> |
| <b>Düşük Ayrılma Niyeti</b>  | <b>68</b> | <b>35,8</b> |
| <b>Yüksek Ayrılma Niyeti</b> | 54        | 28,4        |

Çalışmamızda hemşirelerin meslekten ayrılma niyetleri beş dereceli soru ile ölçülmüştür. "İşinizden ayrılmayı ne sıklıkta düşünüyorsunuz?" sorusuna verilecek yanıtlar; (1) "asla", (2) "bazen/yılda", (3) "bazen/ayda", (4) "bazen/haftada", (5) "her gün" olarak gruplandırılmıştır. Yanıtlar üç kategoride "bazen/ayda", "bazen/haftada", "her gün" yüksek ayrılma niyeti olarak, "bazen/yılda" düşük ayrılma niyeti olarak, "asla" ise ayrılma niyeti yok olarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların %35,8'inin meslekten ayrılma niyetleri olmadığı, %35,8'inin meslekten ayrılma niyetinin düşük olduğu ve %28,4'ünün ise yüksek ayrılma niyeti olduğu saptanmıştır(Tablo 3).



**Tablo 4.** Kuşaklara Göre Hemşirelerin Mesleğinden Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırılması (N:190)

| Gruplar       | Mesleğinden Ayrılma Niyeti |           |                        |           |                       |           |                          |            |            |           | Toplam    | X <sup>2</sup> | s<br>d   | p |           |
|---------------|----------------------------|-----------|------------------------|-----------|-----------------------|-----------|--------------------------|------------|------------|-----------|-----------|----------------|----------|---|-----------|
|               | Asla                       |           | Bazen/<br>Yılda<br>Bir |           | Bazen/<br>Ayda<br>Bir |           | Bazen/<br>Haftada<br>Bir |            | Her<br>Gün |           |           |                |          |   |           |
|               | n                          | %         | n                      | %         | n                     | %         | n                        | %          | n          | %         |           |                |          |   |           |
| X<br>Kuşağı   | 2                          | 32,       | 36                     | 48,       | 10                    | 13,       | 2                        | 2,7        | 3          | 4,        | 75        | 39,            | 11<br>,8 | 4 | 0,0<br>19 |
|               | 4                          | 0         |                        | 0         |                       | 3         |                          |            | 0          |           | 5         |                |          |   |           |
| Y<br>Kuşağı   | 4                          | 38,       | 32                     | 27,       | 16                    | 13,       | 15                       | 13,0       | 8          | 7,        | 11        | 60,            |          |   |           |
|               | 4                          | 3         |                        | 8         |                       | 9         |                          |            | 0          |           | 5         | 5              |          |   |           |
| <b>Toplam</b> | <b>6</b>                   | <b>35</b> | <b>68</b>              | <b>35</b> | <b>26</b>             | <b>13</b> | <b>17</b>                | <b>8,9</b> | <b>11</b>  | <b>5,</b> | <b>19</b> | <b>10</b>      |          |   |           |
|               | <b>8</b>                   | <b>,8</b> |                        | <b>,8</b> |                       | <b>,7</b> |                          |            | <b>8</b>   | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>       |          |   |           |

Hemşirelerin kuşaklara göre işten ayrılma niyetlerinin dağılımları Ki-Kare analiziyle karşılaştırılarak Tablo 4'de verilmiştir. Kuşaklara göre hemşirelerin mesleğinden ayrılma niyetlerinin dağılımlarını karşılaştırdığımızda X kuşağının %32'sinin işi bırakmayı hiç düşünmediği, %48 ile 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. Hemşirelerin kuşaklara göre meslekten ayrılma niyetleri arasında gözlenen bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. ( $\chi^2=11.8$ ,  $sd= 4$ ,  $p=0.019$ ,  $p < 0.05$ ) Y kuşağındaki hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4).

**Tablo 5.** Kuşaklara Göre Hemşirelerin Mesleklerini Sevme Durumlarının Karşılaştırılması (N:190)

| Gruplar       | Mesleği Sevme Durumu |            |           |            |            |            |          |            | Toplam     |            | X <sup>2</sup> | s<br>d | p         |
|---------------|----------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|----------|------------|------------|------------|----------------|--------|-----------|
|               | Evet                 |            | Hayır     |            | Kararsızım |            | Diğer    |            |            |            |                |        |           |
|               | n                    | %          | n         | %          | n          | %          | n        | %          | n          | %          |                |        |           |
| X<br>Kuşağı   | 66                   | 88.0       | 3         | 4.0        | 6          | 8.0        | 0        | 0          | 75         | 39.5       | 11.<br>1       | 3      | 0,0<br>11 |
| Y<br>Kuşağı   | 77                   | 67.0       | 12        | 10.4       | 24         | 20.9       | 2        | 1.7        | 115        | 60.5       |                |        |           |
| <b>Toplam</b> | <b>14</b>            | <b>75.</b> | <b>15</b> | <b>7.9</b> | <b>30</b>  | <b>15.</b> | <b>2</b> | <b>1.1</b> | <b>190</b> | <b>100</b> |                |        |           |
|               | <b>3</b>             | <b>3</b>   |           |            | <b>8</b>   |            |          |            |            |            |                |        |           |

Kuşaklara göre hemşirelerin mesleğini sevme durumlarını karşılaştırdığımızda X kuşağının %88'sinin mesleğini sevdiği, %4'ünün mesleğini sevmediği, Y kuşağının ise %67'sinin mesleğini sevdiği, %12'sinin sevmediği ve %20.9'unun ise henüz bir kararı olmadığı belirlenmiştir. Hemşirelerin kuşaklara göre mesleğini sevme durumları arasında gözlenen bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. ( $\chi^2=11.1$ ,  $sd= 3$ ,  $p=0.019$ ,  $p < 0.05$ ) X kuşağındaki hemşirelerin mesleklerini daha fazla sevdiğini saptanmıştır (Tablo 5).

Katılımcıların %36,3'ü mesleğini sevmeme etkeni olarak mesleki çalışma koşullarını, %30'u toplum tarafından algılanan mesleki statüyü ve %29,5'i düşük ücret alımı olduğunu ifade etmiş olup %79,5'inin mesleğinin karşılığını almadığını düşündüğü belirlenmiştir.

**Tablo 6.** Hemşirelerin Mesleki Bağlılık Alt Boyut Puan Ortalamaları (N:190)

| Ölçek Alt Boyutları         | En Küçük- En Büyük | $\bar{x} \pm SS$ |
|-----------------------------|--------------------|------------------|
| Duygusal Mesleki Bağlılık   | 1-7                | 4.02 $\pm$ 0.90  |
| Normatif Mesleki Bağlılığı  | 1-7                | 4.49 $\pm$ 1.50  |
| Devamlılık Mesleki Bağlılık | 1-7                | 4.33 $\pm$ 1.15  |

Çalışmada kullanılan mesleki bağlılık ölçeğinin, alt boyut puan ortalamaları, duygusal mesleki bağlılık için 4.02 ( $ss \pm 0.90$ ), normatif mesleki bağlılık için 4.49 ( $ss \pm 1.50$ ), mesleki devamlılık bağlılığı için 4.33 ( $ss \pm 1.15$ ) olarak bulunmuştur (Tablo 6).

**Tablo 7.** Hemşirelerin Kuşaklara Göre Duygusal, Devamlılık ve Normatif Mesleki Bağlılık Puanlarının Karşılaştırması (N:190)

|                             | KUŞAK            |                  | t    | p    |
|-----------------------------|------------------|------------------|------|------|
|                             | X Kuşağı         | Y Kuşağı         |      |      |
|                             | $\bar{x} \pm SS$ | $\bar{x} \pm SS$ |      |      |
| Duygusal Mesleki Bağlılık   | 3.93 $\pm$ 0.88  | 4.09 $\pm$ 0.92  | 1.19 | 0.23 |
| Normatif Mesleki Bağlılığı  | 4.51 $\pm$ 1.72  | 4.47 $\pm$ 1.35  | 0.16 | 0.86 |
| Devamlılık Mesleki Bağlılık | 4.48 $\pm$ 1.07  | 4.23 $\pm$ 1.19  | 1.43 | 0.15 |

Hemşirelerin kuşaklara göre duygusal, normatif ve devamlılık mesleki bağlılık puan ortalamaları için yapılan analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir. X ve Y Kuşağı hemşirelerin Duygusal, Normatif ve Devamlılık Mesleki bağlılık alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ( $p > 0.05$ ).

Dünyada yapılan bazı araştırmalarda %58'i Y Kuşağından oluşan katılımcıların %71'nin işten ayrılma niyetinde olduğu bulunmuştur (Lavoie ve ark.2011). Ülkemizde, Arslan Eren'in (2008) onkoloji hemşireleriyle yaptığı çalışmada, örnekleme alınan hemşirelerin %4.3'ünün Y kuşağında, %55.7'sinin X Kuşağında olduğu ve tüm

hemşirelerin %51.3'ünün işten ayrılma niyetinde olduğu saptanmıştır. Çalışkan (2010) çalışmasında Y Kuşağı hemşirelerin %42.4'ünün işten ayrılma niyetinde olduğu belirtilmiştir. Kanbay (2010) çalışmasında hemşirelerin %51.4'ünün Y Kuşağı'nda, %48.6'sının X Kuşağı'nda olduğu; %27.4'ünün işten ayrılma niyetinde olduğu saptanmıştır.

Çalışmamızda hemşirelerin %35,8'inin meslekten ayrılma niyetleri olmadığı, %35,8'inin meslekten ayrılma niyetinin düşük olduğu ve %28,4'ünün ise yüksek ayrılma niyeti olduğu saptanmıştır(Toblo 3). Avrupa ülkelerinde çalışan hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerinin incelendiği NEXT projesi sonuçlarına göre 10 Avrupa ülkesinde meslekten ayrılmak isteyen hemşire oranları %5-%17 arasında değişmektedir (Heinen ve ark. 2013). Ülkemizde Şen'in (2012) yaptığı çalışmada hemşirelerin %17.7'sinin meslekten ayrılma niyetinin olmadığı, %48.8'inin meslekten yüksek ayrılma niyetinde olduğu saptanmıştır(Şen 2012).

Çalışmamızda kuşaklara göre hemşirelerin mesleğinden ayrılma niyetlerinin dağılımlarını karşılaştırdığımızda X kuşağının %32'sinin işi bırakmayı hiç düşünmediği, %48 ile 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. Hemşirelerin kuşaklara göre meslekten ayrılma niyetleri arasında gözlenen bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur.( $x^2=11.8$ ,  $sd= 4$ ,  $p=0.019$ ,  $p <0.05$ ) Y kuşağındaki hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır(Tablo 4). Diğer ülkelerde yapılan araştırmalarda da, yüksek ayrılma niyeti gösteren sonuçlar olmakla birlikte; yakın zamanda Avrupa ülkelerinde yapılan araştırmalarla (Heinen ve ark. 2013) kıyaslandığında (%5-%17); Türkiye'de meslekten ayrılma niyetinin çok yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Bu farkın nedeni, ülkemizde hemşirelerin çalışma koşulları, ücret, mesleki olanaklardaki olumsuzluklarla ilgili olabilir. Bu tahmin, ülkemizde hemşirelerin mesleklerini bırakma nedenlerinin incelendiği bir çalışmadan elde edilen sonuçlarla desteklenmektedir. Çalışmamızda katılımcıların %36,3'ü mesleğini sevmeme etkeni olarak mesleki çalışma koşullarını, %30'u toplum tarafından algılanan mesleki statüyü ve %29,5'i düşük ücret alımı olduğunu ifade etmiş olup %79,5'inin mesleğinin karşılığını almadığını düşündüğü belirlenmiştir.

Çalışmamızda kullanılan mesleki bağlılık ölçeğinin, alt boyut puan ortalamaları, duygusal mesleki bağlılık için 4.02 (ss±0.90), normatif mesleki bağlılık için 4.49 (ss±1.50), mesleki devamlılık bağlılığı için 4.33 (ss±1.15) olarak bulunmuştur (Tablo 6). Haydari'nin (2014) çalışmasında ise hemşirelerin mesleki devamlılık bağlılığı orta-yüksek, mesleki duygusal ve mesleki normatif bağlılıkları düşük olarak bulunmuş olup duygusal bağlılıkları nötr puana yakın (3.97±1.36) bulunmuştur. Bu çalışma sonuçları bizim verilerimiz ile benzerlik göstermektedir. Aslan'ın (2008) araştırmasında ise hemşirelerin mesleki duygusal bağlılıkları bizim çalışmamızdan oldukça yüksek (5.78) bulunmuştur( Aslan 2008, Haydari 2014). Mesleki duygusal bağlılık; mesleği severek yapmayı ifade eder (Meyer ve ark. 1993). Meslekteki olumlu deneyimler, fırsatlar arttıkça bireylerin mesleklerine karşı duydukları mesleki duygusal bağlılıkları

artmaktadır (Meyer ve ark. 1993, Blau 2001). Hemşirelerin mesleki duygusal bağlılıklarının desteklenmesi yöneticilerin öncelikleri arasında olmalıdır(Haydari 2014).

Çalışmamızda hemşirelerin kuşaklara göre duygusal, normatif ve devamlılık mesleki bağlılık puan ortalamaları için yapılan analiz sonuçlarına göre; X ve Y Kuşağı hemşirelerin Duygusal, Normatif ve Devamlılık Mesleki bağlılık alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ( $p>0.05$ ). Haydari'nin (2014) çalışmasında ise X ve Y Kuşağı hemşirelerin mesleki devamlılık bağlılıkları arasında anlamlı olarak fark saptanmamış olup X Kuşağı hemşirelerin mesleki devamlılık bağlılıkları, Y Kuşağı'ndan anlamlı olarak yüksek olarak bulunmuştur.

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Araştırmada X kuşağının Y kuşağı hemşirelerine göre meslekten ayrılma niyetlerinin düşük, mesleği sevme durumlarının ve mesleki bağlılıklarının yüksek olduğu saptanmıştır. Literatürde araştırma sonuçları, Y Kuşağı hemşirelerin örgütten ve meslekten ayrılma niyetlerinin X Kuşağından yüksek olduğunu; örgüte bağlılığın üç boyutunda, mesleki bağlılığın sadece devam boyutunda Y Kuşağının daha düşük bağlılık gösterdiği saptanmıştır.

Tüm bu sonuçlar, örgütten ve meslekten yüksek düzeyde ayrılma niyeti tanımlayan hemşirelerin, işlerini ve hemşireliği gerçekten bırakmamaları için bağlılıklarının artırılmasına yönelik önlemlerin alınması gerektiğine dikkat çekmektedir. Yönetici hemşireler işten ayrılmaları azaltma stratejilerini, X ve Y Kuşağı özelliklerine ve beklentilerine uygun şekilde planlamalıdır. İş yerine yeni başlayan Y Kuşağı hemşirelerine kuşak özelliklerine uygun geniş oryantasyon programları uygulanmalı ve çalışma süreçlerinde gözlem yapılarak bireyler desteklenmelidir. Yönetici hemşireler kurumda çalışan hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetlerini düzenli aralıklarla belirleyip gerekli önlemleri almaları önleyici bir girişim olabilir.

Hemşirelerin mesleklerini sevme, mesleklerinde kalma ve devamlılıklarını etkileyecek stratejilerin, mesleki bağlılıklarının artırılması için yapılacak girişimlerin belirlenmesinde ve eğitimleri sırasında. kuşak özelliklerinin dikkate alınması gerektiği önerilmiştir.

### **KAYNAKLAR**

- Adıgüzel O, Batur Hz, Ekşili N. Kuşakların Değişen Yüzü Ve Y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2014;19(1):165-182.
- Arslan Eren T. Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları;2008.
- Aslan Ş. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık Ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi 2008; 15 (2).

- Blau G. On Assessing The Construct Validity of Two Multidimensional Constructs: Occupational Commitment And Occupational Entrenchment. *Human Resource Management Review* 2001; 11: 279–298.
- Carver L, Candela L. Attaining Organizational Commitment Across Different Generations Of Nurses. *Journal Of Nursing Management* 2008; 16: 984–991.
- Cihangiroğlu BŞ, Şahin B, Teke A, Uzuntarla Y. Hemşirelerin Çatışma Ve Mesleki Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2015;29(4):599-610.
- Clipper B. Nurse Manager's Guide to an intergenerational workforce, 2012. <http://site.ebrary.com/id/10629217>; Erişim Tarihi 30.01.2017.
- Çalışkan A. Yeni Mezun Hemşirelerde İş Doyumu Tükenmişlik Ve Gerçeklik Şokunun İncelenmesi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilimsel Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- Dikmen DY, Önder M, Yorgun S, Usta YY, Umur S, Aytekin A. Hemşirelerin profesyonel tutumları ile bunu etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2014;17(3):158-164.
- Engin E, Çam O. Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği: Geçerlik Güvenirlik. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi* 2016; 32 (3):1-13.
- Haydari MS. Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri İle Örgütsel Ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü;2014.1-99.
- Heinen MM, Van AT, Schwendimann R, Zander B, Matthews A, Kozka M, Ensio A, Sjetne SI, Casbas TM, Ball J, Schoonhoven L. Nurses Intention to Leave Their Profession: A cross sectional observational study in 10 European Countries. *International Journal Of Nursing Studies*, 2013; 50: 174–184.
- Jaeger H. Generations In History. Reflections On A Controversial Concept. *History And Theory*. 1985; 24 (3): 273–297.
- Kanbay A. Hemşirelerin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılığı. Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- Kuran E. Açılın Y'ler Geliyor. 2013. [www.evrinkuran.com](http://www.evrinkuran.com).Erişim Tarihi:10.04.2017.
- Lavoie TM, Paquet M, Marchionni C, Drevniok U. Turnover Intention Among New Nurses. *Journal Of Nursing in Staff Development* 2011; 27 (1): 39–45.
- Lipscomb VG. Intergenerational Issues in Nursing: Learning From Each Generation *Clinical Journal Of Oncology Nursing* 2010; 14 (3).
- Lower, J., Brace Yourself Here Comes Generation Y, *Critical Care Nurse*,28 (5),2008, ss. 80-85.
- Merih DY, Esencan YT, Çocuk Ve Kadın Doğum Kliniklerinde Çalışan Hemşire/Ebelerin Mesleki Tutum Ve Davranışlarının Değerlendirilmesi, *Zeynep Kamil Tıp Bülteni*, 2007; 38 (2), 61-66.
- Meyer PJ, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 1993; 78(4): 538–551.
- Parry E, Urwin P. Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *International journal of Management Reviews*, 2011; 13: 79–96.

- Strauss W, Howe N. Generations: The history of America's future 1584 to 2069. New York, NY: Quill.1991.
- Şen S. Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten Ve İşten Ayrılma Niyetleri İle İş Doyumlarının İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilimdalı Yüksek Lisans Tezi 2012.
- Tarhan G, Kılıç D, Yıldız E. Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumları İle Mesleki Profesyonellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Güllhane Tıp Dergisi, 2016;58:411-416.
- Tak B, Çiftçiöğlü A. Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2008; 63 (4): 155-178.
- Tak B, Çiftçiöğlü A. Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, 2009, 35-54.
- Türk Dil Kurumu. <http://www.tdk.gov.tr> Erişim:15.03.2017.
- Vicdan KA. Hemşirelikte profesyonellik. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi Sempozyum Özel Sayısı, 2010;261-263.