

## Farklı Kuşak Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları

### The Professional Commitment of Nurses Belonging to Different Generations

Kübra Gökalp 

SHYD 2021;8(2):214-220  
doi:10.5222/SHYD.2021.91069

Cite as: Gökalp K. Farklı kuşak hemşirelerin mesleki bağlılıkları. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2021;8(2):214-220.

#### Öz

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı, farklı kuşak hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının belirlenmesidir. **Yöntem:** Tanımlayıcı, kesitsel ve karşılaştırmalı tasarımda yapılan bu araştırma, Mayıs-Haziran 2019 tarihleri arasında Türkiye'nin doğusunda bir ilde yürütülmüştür. Araştırma bir üniversite hastanesinde çalışan ve kullanılabilir veri elde edilen 291 hemşire ile yapılmıştır. Araştırma verilerini toplamak için "Kişisel Bilgi Formu ve Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin "Mesleki Bağlılık Ölçeği" puan ortalamasının  $76,08 \pm 12,94$  olduğu saptanmıştır. X kuşağı hemşirelerin puan ortalamasının  $78,65 \pm 12,32$ , Y kuşağının  $75,35 \pm 13,18$  ve Z kuşağının ise  $76,27 \pm 12,92$  olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet ile eğitim değişkeninin bir arada ölçek toplam puanı üzerinde %3 oranında etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Kuşak, cinsiyet ve eğitim değişkenlerinin de bir arada ölçek toplam puanı üzerinde %2,2 anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

**Sonuç:** Hemşirelerin mesleki bağlılıklarının ortalanın üstünde olduğu, mesleki bağlılıkları en yüksek hemşire grubunun X kuşağı olduğu saptanmıştır. Kuşak, cinsiyet ve eğitim değişkenlerinin ayrı ayrı mesleki bağlılığı anlamlı etkilemediği; birlikte mesleki bağlılığı etkiledikleri saptanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Nesil, sağlık çalışanları, Z kuşağı, mesleki bağlılık, faktöriyel ANOVA

#### Abstract

**Aim:** The aim of this study was to determine the professional commitment of nurses belonging to different generations.

**Method:** This study with a descriptive, comparative and cross-sectional design was conducted from May to June 2019 in a province in eastern Turkey. The research was carried out with 291 nurses working in a university hospital with usable data. "Personal Information Form and Nursing Professional Commitment Scale" were used.

**Results:** The mean score of the Nursing Professional Commitment Scale was found to be  $76.08 \pm 12.94$ . The mean scores of the nurses in the X ( $78.65 \pm 12.32$ ), Y ( $75.35 \pm 13.18$ ) and Z ( $76.27 \pm 12.92$ ) generations were as indicated. The combination of gender and education variables had a 3% effect on the total score of the Nursing Professional Commitment Scale. Generation, gender and education variables in combination have been determined to have a significant effect of 2.2% on the total score of the Nursing Professional Commitment Scale.

**Conclusion:** It was found that the nurses' professional commitment was above the average level and the nurses group with the highest professional commitment belonged to the X generation. Generation, gender and education variables did not significantly affect professional commitment separately; but they were found to affect professional commitment when used in combination.

**Keywords:** Generation, healthcare employees, Z generation, professional commitment.

Received / Geliş:

09.02.2021

Accepted / Kabul:

25.06.2021

Published Online / Online Yayın:

17.08.2021

Corresponding author /

Sorumlu yazar:

Kübra Gökalp

Atatürk Üniversitesi, Psikiyatri

Hemşireliği Anabilim Dalı,

Erzurum, Türkiye

✉ kubragungormus2010@hotmail.com

ORCID: 0000-0003-2317-2166

## Extended Abstract

**Introduction:** Professional commitment is the belief and acceptance of the values of the profession and making an effort to realize them. It is the willingness of the individuals to develop themselves in the professional field and their determination to continue their profession. Individuals in different generations have experiences and values that shape their values, expectations, perspectives, career and work ethics. Therefore, characteristics of the generation can affect individual's level of professional commitment.

**Aim:** This study was conducted to determine the professional commitment of different generations of nurses and affecting factors.

**Method:** This study with descriptive, comparative and cross-sectional design was conducted from May and June 2019 in a province in eastern Turkey. We tried to reach the whole study population without choosing a sample, and a total of 524 nurses including 61 from Group X, 182 from Group Y and 48 from Group Z who agreed to participate in the study constituted the sample of the study. The research was carried out with 291 nurses working in a university hospital. "Personal Information Form and Nursing Professional Commitment Scale" were used. A personal information form consisting of 4 questions prepared by researchers was also used. Nursing Professional Commitment Scale has 26 items and three subdimensions. Frequency, mean, percentage, factorial ANOVA and Cronbach's alpha tests were used for statistical analysis.

**Results:** The mean age of the nurses participated in the study was  $31.38 \pm 8.82$  years, 73.9% of them were women and 58.8% of them were undergraduate / graduate students. The nurses belonged to Generation X (21%), Generation Y (62.5%) and Generation Z (16.5%) as indicated. The mean score of the Nursing Professional Commitment Scale was  $76.08 \pm 12.94$ . The mean scores of nurses belonging to the generations X ( $78.65 \pm 12.32$ ), Y ( $75.35 \pm 13.18$ ) and Z ( $76.27 \pm 12.92$ ) were as indicated. Gender and education variables in combination have a significant effect on professional commitment. It has been determined that generation, gender and education variables also affect professional commitment. The combination of gender and education variables had a 3% effect on the total score of the Professional Commitment Scale. Generation, gender and education variables in combination have been determined to have a significant effect of 2.2% on the total score of the Professional Commitment Scale.

**Conclusion:** The nurses' professional commitment was above the average level and the nurses with the highest professional commitment belonged to the X generation. Generation, gender and education variables did not significantly affect professional commitment per se; but they were found to affect professional commitment when considered in combination. It was concluded that high school graduate female nurses belonging to the X generation had the highest professional commitment.

## Giriş

Etkili ve verimli sağlık hizmeti için sağlık çalışanlarının bilgi, beceri, deneyim gibi bireysel farklılıklarının anlaşılması önemlidir. Kuşak bu bireysel farklılıkların açıklanmasında, kitlenin tanınmasında ve beklentilerinin anlaşılmasında yol gösterici bir etmen olarak değerlendirilebilir (Sevinç ve Kavgaoğlu, 2019). Türk Dil Kurumuna göre kuşak "yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın koşullarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu" olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2021). Birbirleri ile aynı zaman dilimi içinde dünyaya gelmiş olan kişiler, birbirleriyle benzer özelliklere sahip kişiler olarak yaşamını sürdürmektedirler (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015). Günümüzde hemşirelerin kuşaklar açısından dönemleri incelendiğinde dört farklı kuşaktan söz edilmekte olup bunlar; "Bebek patlaması kuşağı (1946-1964), X kuşağı (1965-1979), Y kuşağı (1980-1999) ve Z kuşağı (2000-2015) şeklinde adlandırılmaktadır (Göksel ve Güneş, 2017; Yüksekbilgili ve Akduman, 2015).

X kuşağı, değişikliği kolaylıkla kabul eden, yaşamak için çalışan, aileye ve iş-yaşam dengesini kurmaya önem veren bireylerden oluşmaktadır (Başol ve Aydın, 2014). Y kuşağındakiler erken yaşlardan başlayarak öğrenen, çok yüksek özgüvene sahip, bağımsız bireyler olarak gelişmişlerdir. Diğer yandan, başarısız olmaktan veya yanlış yapmaktan korktuklarından bir işte bireysel çalışmayı istemezler, toplu hareket etmeye inanmakta ve takım olarak çalışmayı yeğlemekte, ekip çalışmalarına kolayca uyum sağlamakta, iş birliğine ve düşünce paylaşımına önem vermektedirler (Polat, 2018; Sherman, 2015; Yüksekbilgili, 2015). Z kuşağı henüz iş dünyasına yeni giren grup olduğu için iş yaşamında nasıl bir davranış sergileyecekleri tam olarak bilinmemektedir. Bilimsel yazında henüz çok geniş yer bulmayan bu kuşak için teknolojiye en yatkın ve teknolojiyi araçtan çok yaşamın bir parçası gibi gören bir algıya sahip oldukları belirtilmektedir (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014).

Meslek, belirli bir düzeyde bilgi, beceri, eğitim gerektiren ve kişilerin kazandığı unvanla birlikte saygınlık, mevki, gelir kazandıran eylemlerin tümüdür (Garbin ve Bates, 1996). Bir işin meslek sayılabilmesi için toplumun kaçınılmaz gereksinimlerini gidermesi, sistemli eğitimle kazanılmış özel bilgi ve beceriye dayanması, maddi kazanç sağlanması ve

başkalarının yararı için yapılması gereklidir (Şentürk, 2013). Bir işin meslek sayılabilmesi için gerekli ölçütlerden birisi de mesleğe bağlılık olduğu belirtilmektedir. Mesleğe bağlılık hemşirenin mesleğinin sahip olduğu değerlere inanması, kabul etmesi ve bunları gerçekleştirmek için çaba göstererek mesleki alanda kendini geliştirmeye istekli ve bu mesleği sürdürme konusunda kararlı olmasıdır (Çetinkaya, Özmen ve Temel, 2015). Farklı kuşakta bulunan bireylerin; değerleri, beklentileri, bakış açıları, kariyer ve iş ahlaklarını şekillendiren yaşamışlıkları ve deneyimleri farklılık göstermektedir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015). Bundan dolayı kuşak özellikleri kişilerin mesleğe bağlılık düzeylerini etkileyebilmektedir.

Hemşirelerin mesleki bağlılıklarının belirlenmesi ve elde edilen sonuçlara yönelik düzenlemelerin yapılması sağlık hizmetlerinin kalitesine de katkı sağlayacaktır. Mesleki gelişim ve mesleki bağlılık sağlayabilmek için hemşirelerin kuşaklar arası farklılıklarının anlaşılıp eğitimlerin ve kurumsal örgütlenmelerin bu yönde planlanması önemli olmaktadır.

## Yöntem

**Araştırmanın Amacı ve Tipi:** Tanımlayıcı, kesitsel ve karşılaştırmalı tasarımda yapılan bu çalışma, farklı kuşaktan hemşirelerin mesleğe bağlılıklarını ve etkileyen etmenleri incelemek amacıyla yapılmıştır.

**Araştırma Soruları:** Araştırmada;

- Farklı kuşak hemşirelerin mesleğe bağlılıkları ne düzeydedir?
- Hemşirelerin kuşak, cinsiyet ve eğitim durumları mesleğe bağlılıklarını etkiliyor mu?" sorularına yanıt aranmıştır.

**Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zamanı:** Araştırma Mayıs-Haziran 2019 tarihleri arasında Türkiye'nin doğusunda bulunan bir üniversite hastanesinde yürütülmüş ve araştırma verileri, hastane ortamında toplanmıştır.

**Araştırmanın Evren ve Örnekleme:** Araştırmanın evrenini, bir üniversite hastanesinde görevli tüm hemşireler oluşturmuştur (546). Örneklemini ise evrenden araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşireler oluşturmuştur. Araştırma verilerinin toplandığı tarihte izinli, raporlu olmayan, araştırmaya katılmaya gönüllü olan 291 hemşireyle araştırma yapılmıştır. Veri toplama formunu eksik dolduran 17 hemşire çalışma dışı bırakılmış ve araştırmaya katılım oranı %53,29 olmuştur.

**Veri Toplama Araçları:** Çalışma verilerini toplamak için "Kişisel Bilgi Formu ve Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ)" kullanılmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Araştırmacılar tarafından hemşirelerin kişisel bilgilerini öğrenmeye yönelik (doğum yılı, cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş) sorulardan oluşmaktadır.

**Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ):** Hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Lu, Chiou ve Chang (2000) tarafından geliştirilen "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (Nursing Professional Commitment Scale-NPCS)" özgün formu 26 madde ve üç alt boyuttan (çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, hedef ve değerlere inanç) oluşmaktadır. Dörtlü Likert tipindeki ölçeğin dokuz maddesi ters anlam içermektedir (14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25. maddeler). Türkçe geçerlilik güvenilirliği, Çetinkaya, Özmen ve Temel tarafından 2015 yılında yapılmıştır. Ölçeğin tümünden alınacak puan 26-104 arasındadır. Ölçeğin tümünden alınan puanın artması, bireylerin mesleğe bağlılıklarının yüksek olduğunu belirtmektedir. Özgün çalışmada, ölçeğin Cronbach's alfası 0,94, bu çalışmada ise 0,90 olarak bulunmuştur.

**Verilerin Toplanması:** Araştırma verileri, Mayıs-Haziran 2019 tarihleri arasında, örnekleme oluşturan hemşirelerden çalıştıkları kurumda yüz yüze görüşme yapılarak toplanmıştır. Araştırmacı tarafından araştırmanın amacı açıklanıp sözel onamları alındıktan sonra hemşirelere, veri toplama aracı elden dağıtılmış ve yaklaşık dört gün sonra araştırmacı tarafından yine elden toplanmıştır. Veri toplama araçlarının uygulanmasında kapalı zarf yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama formlarının doldurulması, hemşirelerin yaklaşık 10-15 dakikasını almıştır.

**Verilerin Değerlendirilmesi:** Veriler SPSS 23.00 programı ile analiz edilmiştir. Hemşirelerin kişisel özellikleri tanımlayıcı istatistikler kullanılarak incelenmiştir. Karşılaştırılmada ise Faktöriyel ANOVA kullanılmıştır. Faktöriyel ANOVA iki ya da daha fazla bağımlı değişken ile bir bağımsız değişken olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Bu test hem temel etki hem de ortak etkinin anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Ayrıca bu test aracılığıyla bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde ne kadar etkili olduğunu gösteren Kısmi Eta kare ( $\eta^2$ ) değeri de belirlenebilir (Karagöz, 2019). Ölçeğin iç tutarlılık katsayılarını belirlemek için Cronbach  $\alpha$  katsayısı hesaplanmıştır.

**Araştırmanın Etik Yönü:** Araştırmada kullanılacak ölçek için yazardan izin alınmıştır. Araştırmaya başlamadan önce bir üniversitenin tıp fakültesi etik kurulundan onay (B.30.2.ATA.0.01.00/273) ve araştırmanın yapılacağı hastaneden yazılı izin alınmıştır. Araştırmaya katılımda gönüllü olan katılımcılara araştırmayla ilgili bilgilendirme yapılarak sözlü onamları alınmıştır.

**Araştırmanın Sınırlılıkları:** Araştırma yalnızca çalışmanın yürütüldüğü kurumda çalışan hemşirelerle sınırlıdır. Diğer bir

sınırlılığı da araştırmaya kurumdaki hemşirelerin iş yoğunluklarını neden göstererek katılmak istememeleri ve araştırmaya sadece kurumdaki hemşirelerin %53,29'u katılmıştır.

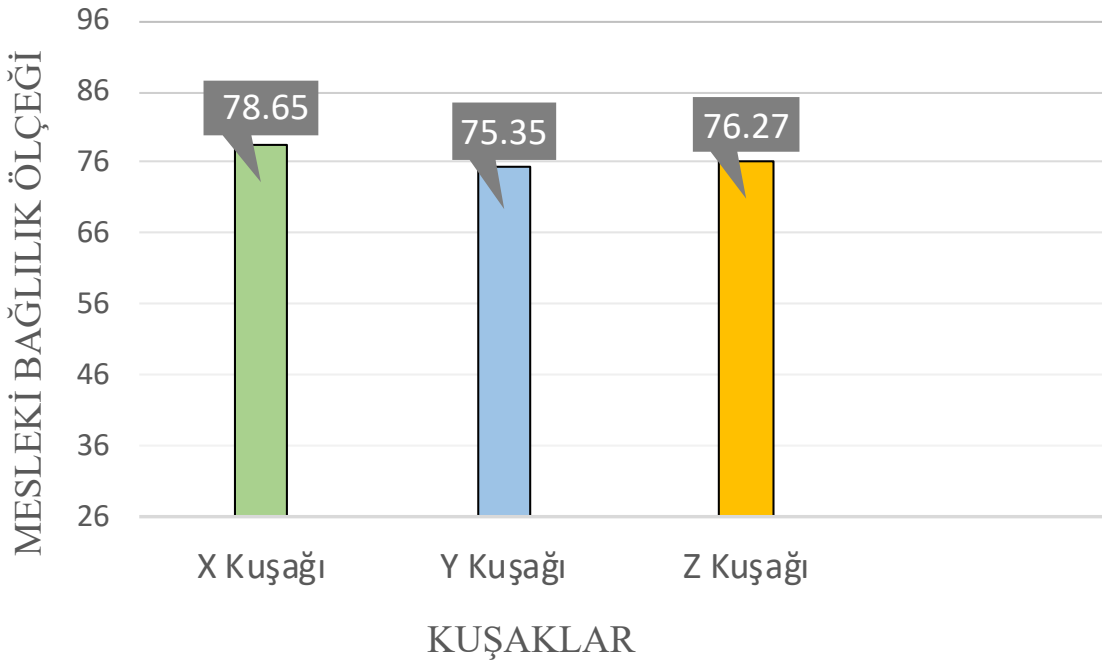
## Bulgular

**Tablo 1. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (N=291)**

Tanıtıcı Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
<b>Kuşak</b>		
X Kuşağı	61	21,0
Y Kuşağı	182	62,5
Z Kuşağı	48	16,5
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	215	73,9
Erkek	76	26,1
<b>Eğitim</b>		
Lise	67	23,0
Ön Lisans	53	18,2
Lisans/Lisansüstü	171	58,8
<b>Yaş</b>	31,38±8,82 (min=19, max=-58)	

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamalarının 31,38±8,82 olduğu, %73,9'unun kadın ve %58,8'inin lisans/lisansüstü mezunu olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin %21'inin ise X kuşağı, %62,5'inin Y kuşağı ve %16,5'inin Z kuşağı olduğu bulunmuştur (Tablo 1).

**Grafik 1. Hemşirelerin kuşaklara göre Hemşirelikte Mesleki Bağlılık Ölçeği toplam puan ortalamaları (N=291)**



Hemşirelerin HMBÖ puan ortalaması 76,08±12,94 olduğu saptanmıştır. X kuşağı hemşirelerin HMBÖ puan ortalaması 78,65±12,32, Y kuşağının 75,35±13,18 ve Z kuşağının ise 76,27±12,92 olduğu saptanmıştır (Grafik 1).

**Tablo 2. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puan ortalaması ile hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin karşılaştırılması (N=291)**

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	$\eta^2$ (Kısmi Eta-Kare)
<b>Kuşak</b>	688,427	2	344,214	2,104	.124	.015
<b>Cinsiyet</b>	106,249	1	106,249	.649	.421	.002
<b>Eğitim</b>	343,526	2	171,763	1,050	.351	.007
<b>Kuşak*Cinsiyet</b>	17,650	1	17,650	.108	.743	.000
<b>Kuşak*Eğitim</b>	586,224	3	195,480	1,194	.312	.013
<b>Cinsiyet*Eğitim</b>	1415,798	2	707,899	4,327	.014	.030
<b>Kuşak*Cinsiyet* Eğitim</b>	1017,434	1	1017,434	6,218	.013	.022

P < .05

Kuşak, cinsiyet ve eğitim değişkenlerinin HMBÖ toplam puan ortalamasını anlamlı etkilemediği saptanmıştır ( $p > .05$ ). Cinsiyet değişkeni ile eğitim değişkeni bir arada HMBÖ toplam puanı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ( $F = 4,327$ ;  $p = .014$ ;  $\eta^2 = .030$ ). Kuşak, cinsiyet ve eğitim değişkenlerinin de bir arada mesleki bağlılığı anlamlı etkilediği saptanmıştır ( $F = 6,218$ ;  $p = .013$ ;  $\eta^2 = .022$ ) (Tablo 2).

## Tartışma

Bu çalışmada, hemşirelerin mesleki bağlılıklarının ortalamasının üstünde olduğu saptanmıştır (Şekil 1). Uysal ve Karakurt (2020) hemşirelerin mesleğe bağlılık durumları ile tıbbi hata yapma eğilimleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, hemşirelerin mesleki bağlılıklarının ortalamasının üstünde olduğunu belirlemiştir. Ulusal ve uluslararası bilimsel yazında araştırma bulgusuyla uyumlu sonuçları olan birçok çalışma bulunmaktadır (Cihangiroğlu, Teke, Özata ve Çelen, 2015; Çelik ve Yıldız, 2018; Hsu, Wang, Lin, Shih ve Lin, 2015; Nesje, 2017). Mesleğe bağlılığı yüksek olan çalışanlar, mesleki bilgi ve becerisini arttırmak için çaba gösteren, mesleki kariyerinde ilerlemek için uğraşan, mesleki sorumluluklarını yerine getiren ve mesleğini en iyi şekilde yapan bireyler olmaktadır (Lee, Carswell ve Allen, 2000). Hemşirelerin mesleki bağlılıklarının ortalamasının üstünde olması mesleğin gelişimi açısından oldukça önemli bir bulgu olmaktadır.

Mesleki bağlılığın kuşaklara göre değişimi incelendiğinde, en yüksek mesleki bağlılığı olan kuşağın X ve en düşük olanın ise Y olduğu belirlenmiştir (Şekil 1). Hemşirelerle yapılan kuşak çalışmalarında Z kuşağı alınmamış X ve Y kuşakları arasında karşılaştırılma yapılmıştır (Esencan ve Özdil, 2017; Haydari, Kocaman ve Tokat, 2016; Yayla ve Saroğlu Kemer, 2020). Çalışmalarda, bu araştırma bulgusunu destekler şekilde X kuşağının Y kuşağına göre mesleki bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Esencan ve Özdil, 2017; Haydari ve ark., 2016). Ayrıca bu çalışma ile yeni çalışma yaşamına giren Z kuşağının Y kuşağına göre daha yüksek, X kuşağına göre daha düşük mesleki bağlılığa sahip olduğu bilgisine ulaşılmıştır. X kuşağındaki bireyler iş yaşamında sadık, uzun yıllar çalışmış, işine güdülenmeleri yüksek bireyler olarak bilinmektedir (Akdemir, Konakay ve Demirkaya, 2013; Başol ve Aydın, 2014). Bu özellikleri nedeniyle X kuşağı hemşirelerin mesleki bağlılıkları diğer kuşaklara göre daha yüksek olabilmektedir. Y kuşağındaki çalışanlar, iş yaşamında sabırsız, sık iş değiştirmekte sakınca görmeyen, şimdikiye odaklanan, esnek çalışma koşullarını seven, iletişime önem veren, açık ve net görevlendirme bekleyen bir kuşaktır (Çemberci, Sudak, Aşçı, Civelek ve Öz, 2014; Yüksekbilgili, 2013). Y kuşağı hemşirelerin mesleki bağlılıklarının en düşük olmasının nedeni bu özellikleri olabilmektedir. Z kuşağı üyeleri ise iyi eğitilmiş, kendini sürekli geliştiren, yaratıcı fikirleri olan bir nesil olarak değerlendirilmektedir (Taş, Demirdöğmez ve Küçüköğlü, 2017). Z kuşağının mesleki bağlılığının Y'ye göre daha yüksek olmasının nedeni Z'nin çaba gösterme istekliliğinin daha fazla olmasından kaynaklanabilir.

İki bağımsız değişkenin bir bağımlı değişkene etkisi bazen tek tek yaptıkları etkiye göre daha güçlü olabilmektedir. Cinsiyet ve eğitim değişkenleri tek tek analiz edildiğinde mesleki bağlılığı etkilememekte iken, cinsiyet ve eğitim değişkenleri birlikte mesleki bağlılığı %3 oranında anlamlı etkilemiştir (Tablo 2). Cinsiyet ve eğitim değişkeni ile mesleki bağlılığı birlikte inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Her iki değişkeni de tek tek inceleyen çalışmalarda, cinsiyetin ve eğitimin mesleki bağlılık üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar bulunmaktadır (Derin, İlkim ve Yayan, 2017; Dönmez ve Karakuş, 2019; Hsu ve ark., 2015; Mersin, İbrahimioğlu, Çağlar ve Akyol, 2019; Uysal ve Karakurt, 2020).

Yapılan analiz ayrıntılı incelendiğinde erkek ve lise mezunu hemşirelerin mesleki bağlılıklarının ( $80,90 \pm 2,58$ ) diğer gruplara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçta toplumsal olarak kadına yüklenen annelik-eş gibi görevlerin ve lise mezunlarının mesleği bırakma durumunda başka bir yerde istihdamlarının pek olanaklı olmaması ve mesleği sürdürme isteklerinin yüksek olması etkili olabilmektedir.

Çalışma yaşamında kuşakların gösterdikleri farklılıklar iş ve örgüte yönelik tutumlarına da yansımaktadır (Ergezen, Afşar, Karateke ve İnce, 2019). Fakat bu çalışmada, kuşaklar arası temel özellik farklılıklarının mesleki bağlılığı etkilemediği belirlenmiştir. Hemşirelerin kuşak farklılığının da cinsiyet ve eğitim değişkeni gibi mesleki bağlılık üzerinde tek başına anlamlı bir etkisi bulunmamıştır (Tablo 2). Kuşağın birlikte anlamlı olan cinsiyet ve eğitimle birlikte mesleki bağlılığı %2,2 oranında anlamlı etkilediği belirlenmiştir. Yapılan analiz ayrıntılı incelendiğinde, kadın, lise mezunu ve X kuşağı hemşirelerin (84,20±5,27) ilk sırada; erkek, lise mezunu ve Z kuşağı hemşirelerin (82,80±4,04) ikinci sırada; kadın, lisans/lisansüstü mezun ve X kuşağı hemşirelerin (82,46±3,30) üçüncü sırada mesleğe bağlılıklarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 2). Cinsiyet ve eğitim değişkeni birlikte incelendiğinde, yüksek olan erkek hemşireler kuşak eklenince yerini kadın hemşirelere bırakmıştır. Bu sonuçta, X kuşağı hemşirelerin kadınlardan oluşmasının ve mesleki bağlılıkta X kuşağının etkisinin erkeklerin etkisinde daha güçlü olmasının bir sonucu olarak değerlendirilmiştir. Bu şekilde faktöriyel ANOVA ile üç değişkenin bir arada incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kuşakların mesleki bağlılıklarını inceleyen yalnızca iki çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalarda da cinsiyet ve eğitim gibi değişkenlerin etki durumlarına bakılmamıştır (Esencan ve Özdiil, 2017; Haydari ve ark., 2016). Yapılan bu çalışmalarda, X ve Y kuşağı hemşirelerin mesleki bağlılıkları değerlendirilmiş ve X'in Y'ye göre mesleki bağlılığının daha yüksek olduğu; aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucu bulunmuştur (Esencan ve Özdiil, 2017; Haydari ve ark., 2016). Bu çalışma, Z kuşağının da mesleki bağlılık düzeyinin incelendiği ve mesleki bağlılık, kuşak ve kişisel değişkenlerin birlikte incelendiği ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır.

## Sonuç ve Öneriler

Hemşirelerin mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. En yüksek mesleki bağlılığı olan kuşağın X ve en düşük olanın ise Y olduğu ve aralarındaki farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Cinsiyet ve eğitim değişkenlerinin mesleki bağlılığı ayrı ayrı anlamlı etkilemediği; birlikte ise %3 oranında anlamlı etkilediği görülmüştür. Ayrıca kuşak, cinsiyet ve eğitim değişkenlerinin hep birlikte mesleki bağlılığı %2,2 oranında etkilediği saptanmıştır. Kadın, lise mezunu ve X kuşağı hemşirelerin en yüksek mesleki bağlılığa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda; daha güvenilir sonuçlar elde etmek için randomizasyon yöntemiyle seçilen aynı sayıda hemşirelerin oluşturduğu kuşakların birbirleriyle karşılaştırılması, kuşaklar arası farklılıkları belirlemek için daha geniş örneklemi olan çalışmaların yapılması, mesleki bağlılığı etkileyebilecek kişisel ve mesleki değişkenlerle karşılaştırılmalı çalışmaların yapılması, Y kuşağının mesleki bağlılık düzeyini yükseltmek için nedenlerinin araştırılarak, yönetim tarafından gerekli önlemlerin alınması, çalışma yaşamına yeni katılan Z kuşağındaki hemşirelerle ilgili çalışmalar yapılarak kuşak özelliklerinin ortaya konulması ve bu kuşağa özgü önlemlerin ve mesleki gelişim eğitimlerinin yapılması önerilebilir.

**Etik Kurul Onayı:** Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan onay (B.30.2.ATA.0.01.00/273) alınmıştır.

**Çıkar Çatışması:** Bildirilmemiştir.

**Finansal Destek:** Yoktur.

**Katılımcı Onamı:** Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

**Ethics Committee Approval:** Approval (B.30.2.ATA.0.01.00/273) was obtained from Atatürk University Faculty of Medicine Clinical Research Ethics Committee.

**Conflict of Interest:** Not declared.

**Funding:** None.

**Informed Consent:** Informed consent of the participants was obtained.

## Kaynaklar

Adıgüzel, O., Batur, H. Z. & Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve Y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: Mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 165-182.

Akdemir, A., Konakay, G. & Demirkaya, H. (2013). Y kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerinin araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 11-42.

Başol, O. & Çetin Aydın, G. (2014). X ve Y kuşağı: Çalışmanın anlamında bir değişme var mı? *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 1-15. <https://doi.org/10.17339/ejovoc.41369>

Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M. & Çelen, Ö. (2015). Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57(4), 367-72. <https://doi.org/10.5455/gulhane.154242>

Çelik, M. & Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 47-75.

Çemberci, M., Sudak, M. K., Aşçı, S., Civelek, M. E. & Öz, S. (2014). Y neslinin örgüt ortamındaki davranış farklılıklarının analizi. *AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 5(15), 57-74. <https://doi.org/10.5824/1309-1581.2014.2.004.x>

- Çetinkaya, A., Özmen, D. & Temel, A. B. (2015). Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 8(2), 54-60.
- Derin, N., İlkım, N. Ş. & Yayan, H. (2017). Hemşirelerde mesleki bağlılığın mesleki prestijle açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 4(3), 24-37.
- Dönmez, S. & Karakuş, E. (2019). Yeni mezun olan hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının incelenmesi. *Kocaeli Tıp Dergisi*, 8(1), 146-152. <https://doi.org/10.5505/ktkd.2019.93695>
- Ergezen, F. D., Afşar, H., Karateke, Y. & İnce, S. (2019). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin iş doyumunun belirlenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(4). <https://doi.org/10.31067/0.2019.221>
- Esencan, T. Y. & Özdil, H. (2017). X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki bağlılıklarının değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 33(3), 91-104.
- Garbin, A. P. & Bates, F. L. (1996). Occupational prestige and its correlates: A re-examination. *Social Forces*, 44(3), 295-302. <https://doi.org/10.2307/2575830>
- Göksel, A. & Güneş, G. (2017). Kuşaklar arası farklılaşma: X ve Y kuşaklarının örgütsel sessizlik davranışı bağlamında analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 807-828.
- Haydari, S. M., Kocaman, G. & Tokat, M. A. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3), 119-131. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2016.119>
- Hsu, H. C., Wang, P. Y., Lin, L. H., Shih, W. M. & Lin, M. H. (2015). Exploring the relationship between professional commitment and job satisfaction among nurses. *Workplace Health & Safety*, 63(9), 392-398. <https://doi.org/10.1177/2165079915591400>
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS, AMOS, META Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Lee, K., Carswell, J. & Allen, N. (2000). A Meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Lu, K. Y., Chiou, S. L. & Chang, Y. Y. (2000). A study of the professional commitment changes from nursing students to registered nurses. *The Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 16(1), 39-46.
- Mersin, S., İbrahimoğlu, Ö., Çağlar, M. & Akyol, E. (2020). Compassionate love, burnout and professional commitment in nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(1), 72-81. <https://doi.org/10.1111/jonm.12892>
- Nesje, K. (2017). Professional commitment: Does it buffer or intensify job demands?. *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(2), 185-191. <https://doi.org/10.1111/sjop.12349>
- Polat, Ş. (2018). Farklı kuşaklardan hemşirelerle çalışmak ve hemşireleri yönetmek için ipuçları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 48-56. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2018.048>
- Sevinç, E. & Kavgaoğlu, D. (2019). Kuşakların hemşirelikte yönetim ve eğitim pratikleri açısından incelenmesi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (9), 944-957. <https://doi.org/10.38079/igusabder.601735>
- Sherman, R. O. (2015). Recruiting and retaining Generation Y perioperative nurses. *AORN Journal*, 101(1), 138-143. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2014.10.006>
- Şentürk, S. E. (2013). *Meslek olarak hemşirelik ve hemşirelikte etik ilkeler*. Nobel Tıp Kitabevleri.
- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M. & Küçüköğlü, M. (2017). Geleceğimiz olan Z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031-1048. <https://doi.org/10.26466/opus.370345>
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2019). *Kuşak*. <http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com> (Erişim 07.02.2021).
- Uysal, A. & Karakurt, P. D. (2020). The Effect of nurses' profession commitment situation to tendency of making medical error. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 14(3), 349-361. <https://doi.org/10.21763/tjfm.646889>
- Yayla, A. & Sarioğlu, Kemer, A. (2020). X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin kanıta dayalı uygulamalara yönelik tutumlarına etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 7(2), 271-279. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2020.2716>
- Yüksekbilgili, Z. & Akduman, G. (2015). Kuşaklara göre işkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 415-440. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.06168>
- Yüksekbilgili, Z. (2013). Türk tipi Y kuşağı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 342-353.