

# Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin İş Yerinden Beklentilerinin Belirlenmesi

## Identifying Workplace Expectations of Final-Year Nursing Students

SALIHA KOÇ\*  
ASLIHAN BARDAK\*\*  
KIYMET YILMAZ\*\*\*

Geliş Tarihi: 04.07.2013, Kabul Tarihi: 26.11.2014

### ÖZET

**Amaç:** Bu araştırma, Y kuşağında yer alan hemşirelik son sınıf öğrencilerinin işyerinden beklentilerini belirlemek ve değerlendirmek amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Araştırmanın evrenini, Acıbadem Sağlık Grubu'nun Şubat-Mayıs 2013 tarihleri arasında kariyer günlerinde ziyaret amaçlı gittiği toplam 16 üniversitede hemşirelik 4. sınıf öğrencisi olan 1168 öğrenci oluşturdu. Örneklem, anketi uygulamayı kabul eden 708 öğrenci alındı. Veri toplama formu ilgili üniversitelerden yazılı izin alındıktan sonra uygulandı. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde yüzdelik, frekans ve Cronbach's alpha kullanıldı.

**Bulgular:** Hemşirelik mesleğini iş garantisi olarak görüp seçenlerin oranı %25.9, aile isteği dolayısıyla mesleği seçenler %19, farklı bir meslek olması adına seçenler %7 olarak görüldü. Çalışmaya katılan öğrenciler, beklentileri arasında sırasıyla adil ücret paylaşımı, esnek çalışma saatleri, yakın davranan-ilgilenen yöneticiler, etik yönetim uygulamaları, eğitim programları, yol gösterici programlar, sosyal aktiviteler/etkinlikler, uzaktan çalışabilme, yerel mağazalardan indirim olanakları olduğunu bildirdi.

**Sonuç:** Y kuşağının işyerinden beklentilerinin karşılanması işte tutma stratejilerine yönelik gerek kurumun gerekse yöneticilerin açık ve net stratejiler belirlemeleri önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** İş yeri beklentileri; Y kuşağı; yeni mezun hemşireler.

### ABSTRACT

**Aim:** This study was conducted to identify and assess the workplace expectations of nursing students in their final year.

**Methods:** The research population consisted of 1168 final-year nursing students from 16 universities between February-March 2013 while visiting these universities for job fairs. A data collection form was completed and 708 nursing students were accepted for the research sample once letters of permission were received. Percentage, frequency and Cronbach's alpha were used in the analysis of the research data.

**Results:** The rate of students who see the nursing profession as job security was 25.9%, the students who chose the profession due to family pressure was 19%, and the students who chose nursing as a different profession was 7%. The following workplace expectations were specifically defined and ranked in order: fair wages, flexible working hours, an easily approachable manager who is concerned about employees, ethical management, education/instructional programs, social activities/events, remote working options, and discount opportunities from the local shops.

**Conclusion:** Considering the workplace expectations of Generation Y nursing students will be beneficial for nurse managers in regards to recruitment and retention.

**Keywords:** Workplace expectation; Generation Y; new graduated student.

\* S Koç,  
Acıbadem Sağlık Grubu Hemşirelik Hizmetleri Direktörü,  
İstanbul

\*\* A Bardak, Proje Uzmanı  
Yazışma Adresi / Address for Correspondence:  
Acıbadem Sağlık Grubu, Hemşirelik Hizmetleri Direktörlüğü  
Tekin Sokak. No: 8, 34718, Acıbadem / İstanbul  
Tel.: 0 216 544 41 41 Faks: 0 216 340 77 09  
e-posta: aslihan.bardak@asg.com.tr

\*\*\* K Yılmaz, Uzm Hemşire  
Acıbadem Sağlık Grubu Eğitim ve Gelişim Koordinatörlüğü Eğitim ve Gelişim Sorumlusu

## Giriş

**B**ugün eğitimden sağlığa birçok sektör; emektarlar, bebek patlaması kuşağı, X ve Y kuşağı olmak üzere dört kuşağı bir arada barındırmaktadır. Bu kuşaklardan “Y” olarak adlandırılan yeni mezun adaylar, değişim ve yeniliğe açık olup şirketlere farklı bir soluk getirdiklerinden yöneticilerin odak noktası haline gelmişlerdir. Özellikle yeni mezun hemşirelerin bu kuşak içerisinde yer almaları çalışma ortamları açısından farklılıklar getirmektedir.<sup>[1]</sup>

Literatür incelendiğinde, Y kuşağının diğer kuşakların aksine işe bağlılığının düşük olduğu; bunun da ekonomi ve bakım kalitesi ile ilgili bazı sorunlara yol açtığı görülmektedir. Halfer ve Graf,<sup>[2]</sup> sağlık kuruluşlarındaki yoğun çalışma ortamı, ileri medikal teknoloji ve fazla sayıda bağımlılığı (acuity) yüksek hastaların olması gibi nedenlerle yeni mezun hemşirelerin mesleklerinin ilk yılında %35 ile %60 oranında işten ayrıldıklarını bildirmektedir. Ancak, işten ayrılma oranındaki bu yüksekliğin hem kurumlar hem de çalışanlar açısından önemli bir mali boyutu bulunmaktadır. Ayrıca, bu durum hasta bakımını da olumsuz etkilemektedir. İşten ayrılan her bir hemşirenin maliyetinin 82.000 Amerikan doları (ABD \$) veya daha fazla olduğu bildirilmektedir. Halfer ve Graf<sup>[2]</sup>'ın görüşlerine ilaveten Becroft ve ark.<sup>[3]</sup> da yeni mezun bir hemşirenin bir yılını doldurmadan kurumdan ayrılmasının 40.000 Amerikan dolarına mal olduğunu bildirmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde hemşire eksikliği ile ilgili raporlar, bebek patlaması kuşağı (baby boomers) hemşirelerinin emekli olması ile beraber 2025 yılı itibariyle 260.000 hemşirenin eksileceğini göstermektedir. Bu nedenle hastaneler, yeni mezun hemşirelerin uygulamaya geçişlerini kolaylaştırmak ve işte kalmalarını sağlamak üzere en iyi uygulama modellerini oluşturmaya çalışmaktadır.<sup>[4]</sup>

Dracup and Morris<sup>[5]</sup> yaptığı bir çalışmada, Y kuşağına dahil hemşirelerin yaşadığı durumu “gerçeklik şoku” olarak ifade etmiştir. İlave olarak, yeni mezunlarda temel sorunun işteki ilk 18 ayda meydana gelen rol çatışması olduğu belirtilmiştir. Gerçeklik şoku, uzun süren bir meslek eğitiminin ardından öncelik ve baskıların olduğu bir hastane ortamına geçişte yaşanmakta olup işveren, yeni mezun bir hemşireden her bir hastanın ihtiyacını ve sistemin gerekliliklerini bilmesini beklemektedir. Halfer ve Graf<sup>[2]</sup> ise 32 yaşın altındaki hemşirelerin işte memnun olmamalarının nedenlerini; iş ve özel hayat arasındaki dengeyi kuramamak, kurumda hasta ihtiyaçlarına odaklanılmaması, eski teknoloji tıbbi ekipmanlar ve yeterli ölçüde kariyer gelişim olanaklarının olmaması olarak sıralamaktadır.

Birleşmiş Milletler Y kuşağı araştırma ve danışmanlık firması olan Millennial Branding ve global hizmet veren şirketlerinden American Express'in beraber yürüttüğü çalışmada,<sup>[6]</sup> Y kuşağı ile yöneticilerinin görüşlerinin birbiri ile uyum içinde olmadığı

görülmektedir. Buna göre Y kuşağı yöneticilerinin bilgi olduğunu, deneyim kazandırabileceğini ve mentörlük yapmaya istekli olduklarını belirtirken, yöneticiler ise tam aksine Y kuşağı çalışanlarının gerçekçi olmayan beklentilerinden, çalışma etiklerinin zayıf olduğundan ve kolayca dikkatlerinin dağılabildiğinden söz etmektedir. Buradan hareketle, kurumun beklentileri ile Y kuşağı hemşirelerin beklentileri arasında farklılık olabileceği görülmektedir. Bunun nedeni temelde beklenti ve değer yargılarındaki farklılıklar olup Y kuşağı bir hemşire öncelikle çalışma ortamı ve koşullarının sağlıklı, elverişli olmasını istemektedir. Teknoloji çağında yetişmiş olmanın getirdiği sosyal alışkanlıklar bu kuşağın iş ortamında motivasyon arayışına girmesine neden olmaktadır. İş-özel hayat dengesi çalışma hayatlarının merkezindedir. Bu nedenle de işte tutulmalarına yönelik adımlarda onların beklentileri ve kuşak özellikleri dikkate alınmalıdır.<sup>[7]</sup>

Halfer ve Graf,<sup>[2]</sup> hemşire sayılarındaki yetersizliğin ulusal bir problem olma yolunda ilerlediğini kaydetmişlerdir. Yaşlanan iş gücü ve çok az sayıda kişinin sağlık bakımında kariyer tercih etmesi sorunu daha güç hale getirmektedir. Türkiye'de de bu durum çok farklı değildir. 2023 itibariyle emeklilik dolayısıyla oluşacak iş gücü kaybı Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı verilerinde 31.566 olarak kaydedilmiştir.<sup>[8]</sup> Bu durum, lider hemşirelerin “işte tutma” ile ilgili yeni stratejiler üretme üzerine odaklanmalarını gerektirmektedir.

Yeni mezun hemşireleri işte tutmaya yönelik strateji oluşturmak için öncelikle Y kuşağının (milenyum kuşağı) beklentileri ile ilgili bilgi sahibi olmak gerekmektedir. Y kuşağı yenilikçi, çeşitliliğe odaklı, ekip arkadaşlarına bağlı olduğundan bu değerlerin farkında olan bir işvereni tercih etmektedirler. Twibell ve ark.<sup>[9]</sup>'nın yürüttüğü bir çalışmada, yönetici hemşirelerin sadece %10'u yeni mezun hemşirelerin güvenli ve etkili uygulama için hazır olduğunu bildirmektedir. Birçok yönetici hemşire yeni mezun hemşireleri, ilk yıllarında özgüven ve beceri açısından yetersiz bulmaktadır.

## Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, yeni mezun olacak hemşirelik son sınıf öğrencilerinin mesleği isteyerek veya istemeyerek seçme durumu ile işyerinden beklentilerini belirlemektir.

## Araştırma Soruları

Araştırma ile aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

- Hemşirelik okuluna istemeyerek gelen öğrencilerin, mesleği seçme nedenleri nelerdir?
- Mesleği isteyerek ve istemeyerek seçen öğrencilerin işyeri beklentileri nelerdir?

## Yöntem

**Araştırmanın Tipi:** Tanımlayıcı tipte bir çalışmadır.

**Araştırmanın Evren ve Örneklemi:** Araştırmanın evrenini, Acıbadem Sağlık Grubu'nun Şubat-Mayıs 2013 tarihleri arasında kariyer günlerinde ziyaret amaçlı gittiği toplam 16 üniversitede hemşirelik 4. sınıf öğrencisi olan 1168 öğrenci oluşturmuştur. Örneklem seçimine gitmeden araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 11 üniversitedeki 708 öğrenci örnekleme alınmıştır. Evrenin %60.6'sına ulaşılmıştır.

**Veri Toplama Araçları:** Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından ihtiyaca yönelik hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Bu anket formu, öğrencilerin demografik verilerini sorgulayan 4 soru, iş yerinden beklentilerini sorgulayan 25 soru (katılıyorum, kısmen katılıyorum, katılmıyorum), iş yerinden beklentilerini önem sırasına göre sıralaması beklenen bir soru olmak üzere toplam 30 sorudan oluşmaktadır.

**Araştırmanın Etik Yönü ve Veri Toplama:** Veri toplama önce etik kurul onayı ve ilgili üniversitelerden yazılı izin alınmıştır. Anket formu araştırmanın yapıldığı kurumda çalışan eğitim hemşireleri ve hemşirelik hizmetleri müdürleri tarafından ilgili okullarda bir ders saatinde 15 dakikalık bir sürede öğrencilere dağıtılarak birebir uygulanmıştır.

**Verilerin Değerlendirilmesi:** Araştırma verilerinin analizinde SPSS 16.0 istatistik programı ile frekans, yüzdelik ve ortalama değerine bakılmıştır.

**Araştırmanın sınırlılıkları:** Araştırmaya katılan öğrencilerin ülke genelindeki öğrenci grubunu temsil etmemesi araştırmanın sınırlılıkları arasındadır.

## Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin %57'si İstanbul içindeki üniversitelerde (n=405), %43'ü İstanbul dışı üniversitelerde okumakta olup yaş ortalaması 22.6 (yaş aralığı 20-29)'dır.

Öğrencilerin %73.9'u hemşirelik okulunu isteyerek (n=523), %26.1'i (n=185) istemeyerek seçtiklerini bildirmiştir. Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin okulu istemeyerek seçme nedenlerine bakıldığında; ilk üç sırada iş garantisinin olması, ailenin isteği ve puanın bu bölüme yetmesinin yer aldığı görülmüştür (Tablo 1).

Tüm hemşirelik son sınıf öğrencilerinin iş yerinden beklentilerine bakıldığında; "Katılıyorum" dedikleri ilk üç ifade, çalıştığım birimde çalışan sağlığı için güvenlik önlemlerinin alınmış olması (%92.4), çalıştığım kurumda kariyer, gelişim olanaklarının olması (%91.5), tanımlı görev, yetki ve sorumluluklarının olması (%91.1); "Kısmen Katılıyorum" dedikleri ilk üç ifade, mağaza/market/kulüp/sosyal tesislerden indirim olanağı (%15.4), çalışan sayısı eksikliği nedeniyle görev tanımları dışında işler

yapmak zorunda kalmama (%14.3), yöneticinin yakın ve içten davranış sergilemesi (%13.4); "Katılmıyorum" dedikleri ilk üç ifade ise çalışan sayısı eksikliği nedeniyle görev tanımları dışında işler yapmak zorunda kalmama (%4.1), mağaza/market/kulüp/sosyal tesislerden indirim olanağı (%3.7), ulaşım için servis olanağının olması (%3.2) şeklinde bulunmuştur (Tablo 2).

**Tablo 1: Öğrencilerin Okulu İstemeyerek Seçmeye Yönelik Bildirdiği Nedenler**

İSTEMEYEREK SEÇME NEDENİ	n	%
İş garantisi	48	25.9
Aile isteği	35	19
Puanın bu bölüme yetmesi	12	6.5
Mecburiyet	5	2.8
Gelecek kaygısı	2	1.1
Arkadaş çevresi	1	0.5
Ekonomik problemler	1	0.5
Tercih hatası	1	0.5
Tesadüf	1	0.5
Yanıtız	79	43,7
<b>Toplam</b>	<b>185</b>	<b>100</b>

Mesleği isteyerek seçenlerin iş yerinden beklentilerine bakıldığında; "Katılıyorum" dedikleri ifadelerden ilk üç sırada, çalıştığım birimde çalışan sağlığı için güvenlik önlemlerinin alınmış olması (%93.5), tanımlı görev, yetki ve sorumluluklarının olması (%92.7), yasal süreçlerle ilgili güvende hissetme, kurumun çalışanının arkasında olmasının (%92.4) yer aldığı belirlenmiştir. "Kısmen Katılıyorum" dedikleri ilk üç ifade sırasıyla mağaza/market/kulüp/sosyal tesislerden indirim olanağı (%15.5), çalışma saatlerinin uygun olması, gerektiğinde partime çalışılabilmesi (%14.1), çalışan sayısı eksikliği nedeniyle görev tanımları dışında işler yapmak zorunda kalmama (%13.6); "Katılmıyorum" dedikleri ilk üç ifade sırasıyla çalışan sayısı eksikliği nedeniyle görev tanımları dışında işler yapmak zorunda kalmama (%3.4), çalışanlar arasında adil bir ücret yönetiminin olması (%3.3), ulaşım için servis olanağının olması (%3.3), aile ve yakınlarının sağlık sorunlarında kurumun desteğinin olması (%3.1) şeklinde belirlenmiştir (Tablo 2).

Mesleği istemeyerek seçenlerin iş yerinden beklentilerine bakıldığında; "Katılıyorum" dedikleri ilk üç ifade sırasıyla çalışma hayatımda gelişimim için gerekli hizmet içi eğitimlerin verilmesi (%90.8), sağlıkla ilgili sorunlarımda kurumun desteğinin olması (%89.7), çalıştığım kurumda kariyer, gelişim olanaklarının olması (%89.7), çalıştığım birimde çalışan sağlığı için güvenlik önlemlerinin alınmış olması (%89.2), çalıştığım kurumun ileri öğrenim düzeyleri için gerekli desteği vermesi (%89.2); "Kısmen Katılıyorum" dedikleri ilk üç ifade sırasıyla

**Tablo 2.** Öğrencilerin İşyerinden Beklentileri (N=708)

NO	İFADELER	MESLEĞİ İSTEYEREK SEÇENLER						MESLEĞİ İSTEMEYEREK SEÇENLER						TOPLAM					
		KATILMIYORUM		KISMEN KATILYORUM		KATILYORUM		KATILMIYORUM		KISMEN KATILYORUM		KATILYORUM		KATILMIYORUM		KISMEN KATILYORUM		KATILYORUM	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Çalışma arkadaşlarından yeterli desteği alabilme	2	0.4	64	12.2	457	87.4	5	2.7	64	12.2	457	87.4	7	1.0	88	12.4	613	86.9
2	Yöneticimden yeterli desteği alma	10	1.9	56	10.7	457	87.4	5	2.7	30	16.2	150	81.1	15	2.1	86	12.1	607	85.7
3	Yöneticinin adil, etik ve saygılı bir davranış biçimi sergilemesi	7	1.3	52	9.9	464	88.7	6	3.2	22	11.9	157	84.9	13	1.8	74	10.5	621	87.7
4	Yöneticinin yakın ve içten davranış sergilemesi	8	1.5	65	12.4	450	86	5	2.7	30	16.2	150	81.1	13	1.8	95	13.4	600	84.7
5	Yöneticime sıkıntılarımı rahatça söyleyebilme	6	1.1	59	11.3	458	87.6	8	4.3	26	14.1	151	81.6	14	2.0	85	12	609	86
6	Tanımlı görev, yetki ve sorumluluklarının olması	5	1	33	6.3	485	92.7	5	2.7	20	10.8	160	86.5	10	1.4	53	7.5	645	91.1
7	Çalışan sayısı eksikliği nedeniyle görev tanımları dışında işler yapmak zorunda kalmama	18	3.4	71	13.6	434	83	11	5.9	30	16.2	144	77.8	29	4.1	101	14.3	578	81.6
8	İş yoğunluğunun uygun dağılmasının sağlanması	8	1.5	55	10.5	460	88	5	2.7	22	11.9	168	85.4	13	1.8	77	10.9	618	87.3

Tablo 2. Devamı: Öğrencilerin İşyerinden Beklentileri (N=708)

NO	İFADELER	MESLEĞİ İSTEYEREK SEÇENLER						MESLEĞİ İSTEMEYEREK SEÇENLER						TOPLAM					
		KATILMIYORUM		KISMEN KATILYORUM		KATILYORUM		KATILMIYORUM		KISMEN KATILYORUM		KATILYORUM		KATILMIYORUM		KISMEN KATILYORUM		KATILYORUM	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
9	Çalışma saatlerinin uygun olması, gerektiğinde parttime çalışabilmesi	9	1.7	74	14.1	440	84.1	10	5.4	24	13	151	81.6	19	2.7	98	13.8	591	83.5
10	Ulaşım için servis olanağının olması	17	3.3	33	6.3	473	90.4	6	3.2	19	10.3	160	86.5	23	3.2	52	7.3	633	89.4
11	Çalıştığım birimin işimi kolaylaştırıcı fiziki çevre açısından uygun olması (ısı, ışık, gürültü, havalandırma, ergonomi...)	4	0.8	41	7.8	478	91.4	5	2.7	20	10.8	160	86.5	9	1.3	61	8.6	638	90.1
12	Çalıştığım birimde çalışan sağlığı için güvenlik önlemlerinin alınmış olması (enfeksiyon, delici kesici alet yaralanmaları, cihazlar, biyolojik ajanlar...)	5	1	29	5.5	489	93.5	7	3.8	13	7	165	89.2	12	1.7	42	5.9	654	92.4
13	Malzeme eksikliği nedeniyle sorun yaşamama	14	2.7	28	5.4	481	92	6	3.2	19	10.3	160	86.5	20	2.8	47	6.6	641	90.5
14	Sağlıkla ilgili sorunlarımda kurumun desteğinin olması (özel sigorta, SGK)	12	2.3	39	7.5	472	90.2	7	3.8	12	6.5	166	89.7	19	2.7	51	7.2	638	90.1
15	Aile ve yakınlarının sağlık sorunlarında kurumun desteğinin olması	16	3.1	49	9.4	458	87.6	5	2.7	20	10.8	160	86.5	21	3.0	69	9.7	618	87.3
16	Çalışma hayatımda gelişimim için gerekli hizmet içi eğitimlerin verilmesi	6	1.1	45	8.6	472	90.2	3	1.6	14	7.6	168	90.8	9	1.3	59	8.3	640	90.4
17	Çalıştığım kurumda kariyer, gelişim olanaklarının olması	6	1.1	35	6.7	482	92.2	5	2.7	14	7.6	166	89.7	11	1.6	49	6.9	648	91.5

**Tablo 2. Devamı: Öğrencilerin İşyerinden Beklentileri (N=708)**

NO	İFADELER	MESLEĞİ İSTEYEREK SEÇENLER						MESLEĞİ İSTEMEYEREK SEÇENLER						TOPLAM					
		KATILMIYORUM		KISMEN KATILMIYORUM		KATILYORUM		KATILMIYORUM		KISMEN KATILMIYORUM		KATILYORUM		KATILMIYORUM		KISMEN KATILMIYORUM		KATILYORUM	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
18	Çalışanın yaptığı hatalarda çalışanı yalnız bırakmama, destekleme	9	1.7	43	8.2	471	90.1	2	1.1	24	13	159	85.9	11	1.6	67	9.5	630	89.0
19	Yasal süreçlerle ilgili güvende hissetme, kurumun çalışanın arkasında olması	11	2.1	29	5.5	483	92.4	6	3.2	22	11.9	157	84.9	17	2.4	51	7.2	640	90.4
20	Kurumda aykırı davranışlara yönelik şikayet prosedürünün olması	8	1.5	44	8.4	471	90.1	4	2.2	20	10.8	161	87	12	1.7	64	9	632	89.3
21	Özlük/sosyal hakların yeterli olması ve gerektiğinde kullanılması ile ilgili sorun yaşamama (izinler...)	5	1	35	6.7	483	92.4	3	1.6	25	13.5	157	84.9	8	1.1	60	8.5	640	90.4
22	Çalışanlar arasında adil bir ücret yönetiminin olması	17	3.3	34	6.5	472	90.2	5	2.7	20	10.8	160	86.5	22	3.1	54	7.6	632	89.3
23	Motivasyon için sosyal aktivitelerin ve etkinliklerin planlanması	8	1.5	54	10.3	461	88.1	7	3.8	25	13.5	153	82.7	15	2.1	79	11.2	614	86.7
24	Mağaza/arket/kulüp/sosyal tesislerden indirim olanağı	15	2.9	81	15.5	427	81.6	11	5.9	28	15.1	146	78.9	26	3.7	109	15.4	573	80.9
25	Çalıştığım kurumun ileri öğrenim düzeyleri için gerekli desteği vermesi (Örn. Yüksek Lisans eğitimi)	11	2.1	36	6.9	476	91	5	2.7	15	8.1	165	89.2	16	2.3	51	7.2	641	90.5

yöneticinin yakın ve içten davranış sergilemesi (%16.2), yöneticimden yeterli desteği alma (%16.2), mağaza/arket/kulüp/sosyal tesislerden indirim olanağı (%15.1), yöneticime sıkıntılarımı rahatça söyleyebilme (%14.1) şeklinde belirlenmiştir. “Katılmıyorum” dedikleri ilk üç ifade sırasıyla çalışan sayısı ek-

sikliği nedeniyle görev tanımları dışında işler yapmak zorunda kalmama (%5.9), mağaza/arket/kulüp/sosyal tesislerden indirim olanağı (%5.9), çalışma saatlerinin uygun olması, gerektiğinde partime çalışılabilmesi (%5.4), yöneticime sıkıntılarımı rahatça söyleyebilme (%4.3) şeklinde bulunmuştur (Tablo 2).

Öğrencilerin iş yerinden beklentilerinin en önemliden en önemsizine doğru sıralamasına bakıldığında; adil ücret dağılımının olması, esnek çalışma saatlerinin uygulanması, yakın davranan-ilgilenen yöneticilerin bulunması, yönetimin etik davranması, kendileri için eğitim programlarının düzenlenmesi, yol gösterici programların yapılması, sosyal aktiviteler/etkinlikler düzenlenmesi, uzaktan çalışabilme olanağı sağlanması ve yerel mağazalardan indirim olanaklarının sağlanması olduğu belirlenmiştir. Mesleği isteyerek ve istemeyerek seçenlerin öğrencilerin sıralaması genel sıralama ile benzer bulunmuştur.

### Tartışma

Günümüzde, pek çok ülkede iş gücünün en hızlı büyüyen bölümünü oluşturan Y kuşağı oluşturmaktadır. Y kuşağı, teknoloji ve bilgi çağında yetiştiğinden gündem ve popüler kültüre çok çabuk uyum sağlayabilmekle birlikte, iş ve özel yaşamında bazı uyum sorunları yaşamakta ve bunlara bağlı olarak işteki devir hızları artmaktadır.<sup>[10]</sup> Bu durum, yöneticilerin diğer kuşaklara yaklaşımından daha farklı yaklaşımlar sergilemesini zorunlu kılmaktadır.<sup>[7]</sup> Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre ise ülkemizde mevcut Y kuşağının güncel rakamsal verisi 25.000.000'a tekabül etmektedir. Türkiye'de bu kuşağın yaklaşık 6 milyonu aktif çalışma hayatında olup geriye kalan nüfus ya öğrenimine devam etmekte ya da çalışmamaktadır.<sup>[11]</sup> Dolayısıyla ülkemiz Y kuşağı iş gücünün önümüzdeki yıllarda artması söz konusu olabilecektir.

Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin mesleği isteyerek veya istemeden seçme durumu ve işyerinden beklentilerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, öğrencilerin yaklaşık ¼'ünün mesleği istemeden seçtiği; meslek seçimini istemeden yapan öğrencilerin de %22.3'ünün sosyal nedenlerle, %27.5'inin ekonomik nedenlerle bu mesleği seçtikleri görülmektedir. Özellikle hemşirelik mesleği önceki kuşaklarda gönüllülük esasına dayanırken yeni kuşaklar için "iş garantisi" olan bir meslek halini almıştır. Dolayısıyla mesleği isteyerek ya da istemeyerek seçen birçok kişi için mesleğin sosyal ve ekonomik getirisi önemli bir tercih nedeni olabilmektedir.

Bu çalışmada, mesleğe yeni başlayacak Y kuşağına mensup hemşirelik son sınıf öğrencilerinin hastane yönetiminden beklentileri arasında "adil ücret dağılımı", "esnek çalışma saatleri" ile yakın davranan-ilgilenen yöneticilerin bulunması, yönetimin etik davranması, kendileri için eğitim programlarının düzenlenmesi ve yol gösterici programların yapılması gibi "sağlıklı çalışma ortamı"nın oluşturulmasına yönelik bazı özellikler öne çıkmaktadır. Bu çalışmada dikkat çeken diğer bir bulgu, Y kuşağının beklentileri arasında "yerel mağazalardan indirim fırsatları ile uzaktan çalışabilme olanaklarının yaratılması"nın yer

almasıdır. Yapılan birçok araştırma sonuçları ile bu bulgular benzerlik göstermektedir. Twenge ve arkadaşları<sup>[12]</sup> Y kuşağının işi hayatlarının merkezinde görmediklerini, sosyal hayatlarına yeterince zaman ayırma ve doygun maaşlı bir iş beklentisi içerisinde olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, işlerinin zorlayıcı olmasını istediklerini bildirmiştir. Ng ve Schweitzer<sup>[13]</sup> Y kuşağının hızlı kariyer yükselmesi beklediklerini, sağlıklı bir iş ve özel hayat dengesi kurmak istediklerini belirtmiştir. Halfer ve Graf<sup>[2]</sup> tarafından 18 aylık dönemde yeni mezun hemşirelerde yapılan bir kohort çalışmada, iş yeri ile ilgili memnuniyette en önemli faktörün çalışma saatlerinin çalışan görüşlerine göre esnek biçimde düzenlenmesi ve iş yeri ile özel yaşamlarının dengelenmesi olduğu belirlenmiştir. Kanada'da, Fernandes ve arkadaşları<sup>[14]</sup> tarafından işletme okuyup çalışmaya başlayan, X ve Y kuşağını örnekleme aldığı bir çalışmada da, Y kuşağı beklentilerinin iyi bir çalışma ortamı, kariyer olanakları, dengeli iş ve sosyal yaşam olduğu bildirilmiştir.

Malezya İstatistik Bürosu'nun bilgilerinden yararlanarak "2020 yılı İşgücü- Bugünün Yenilikçi Şirketler yarın çalışanlarını nasıl çekmeli, geliştirmeli ve elinde tutmalı?" kitabının yazar Dr. Willyerd, Malezya'da 2015 yılında iş gücünün %50'sinden fazlasını Y kuşağının oluşturacağını ve Y kuşağının beklentilerinin yarı ölçüde karşılayamamanın onları kaybetmek anlamına geldiğini bildirmiştir.<sup>[15]</sup> Her geçen gün sayıları artmakta olan ve gelecekte de uzun bir süre Y kuşağı ile çalışılacağı düşünüldüğünde, gerek yönetsel gerekse kurumsal açıdan onların özelliklerinin tanınmasını, beklentilerinin önemsenmesinin ve bu beklentilerin çoğunluğunun karşılanmasının önemli olduğu düşünülmektedir.<sup>[16]</sup>

### Sonuç

Y kuşağının iş yerinden beklentileri onların işte tutulması açısından önemli bir veri oluşturmaktadır. Bu beklentilerin karşılanması için; işe alım sürecinin planlı olması ve bu süreçte tüm sosyal olanakların ve çalışan güvenliği ile ilgili kurum uygulamalarının açıklanması, ücret politikası ile ilgili çalışanların sorularının açık ve net yanıtlanması, kurumdaki tüm yöneticilerin bu kuşağın özelliklerini bilmeleri ve farkındalıklarının geliştirilmesi, işe alım sürecinden klinikteki oryantasyon sürecinde ve devamında bu kuşağın özelliklerinin bilinerek geri bildirim yapılması, Y kuşağının işe uyum sürecinde hem yönetici hem de ekip arkadaşları tarafından daha çok desteklenmesi ve cesaretlendirilmesi, çalışan güvenliği uygulamaları ile ilgili yeni başlayan çalışanlara eğitim verilmesi ve aralıklı olarak geri bildirimlerde bulunulması, çalışma saatlerinin planlanmasında çalışanların beklentilerinin göz önüne alınması önerilebilir. Ayrıca, yeni işe başlayan çalışanların çalışma ortamlarının ve iş yerinden beklentilerinin belirlenmesine yönelik daha geniş kapsamlı bir çalışma yapılması yararlı bulgular ortaya koyabilir.

## KAYNAKLAR

1. Greene J. What nurses want: Different generations, different expectations. *Hospitals and Health Networks* 2005; 79(3):34-42.
2. Halfer D, Graf E. Graduate nurse perceptions of the work experience. *Nursing Economics* 2006; 24(3):150-155.
3. Beecroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing* 2008; 62(1):41-52.
4. American Association of Colleges of Nursing. Nursing shortages-current and projected shortage indicators 2014. <http://www.aacn.nche.edu/media-relations/fact-sheets/nursing-shortage> (Erişim tarihi: 20 Aralık 2014).
5. Dracup K, Morris EP. How will they learn? *American Journal of Critical Care* 2008; 17(4):306-309.
6. Schawbel D. Millennial branding and American express release new study on Gen Y workplace expectations. <http://millennialbranding.com/2013/gen-workplace-expectations-study/> (Erişim tarihi: 20 Aralık 2013).
7. Hendricks JM, Cope VC. Generational diversity: what nurse managers need to know. *Journal of Advanced Nursing* 2013; 69(3):717-725.
8. Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı. Sağlıkta insan kaynakları 2023 vizyonu. Ankara: Refik Saydam Hıfzısıhha Bakanlığı Hıfzısıhha Mektebi Müdürlüğü. 2011.
9. Twibell R, Pierre J, Johnson D, Barton D, Davis C, Kidd M, Rook G. Tripping over the welcome mat: Why new nurses don't stay and what the evidence says we can do about it. *American Nurse Today* 2012; 7: 6. <http://www.americannursetoday.com/tripping-over-the-welcome-mat-why-new-nurses-dont-stay-and-what-the-evidence-says-we-can-do-about-it/> (Erişim tarihi: 20 Aralık 2013).
10. Cugin J. Are generational differences in work values fact or fiction? Multicountry evidence and implications. *International Journal of Human Resource Management* 2012; 23(11):2268-2294.
11. TC Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği [http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/Tekzipler/Tekzip\\_23012014\\_5.pdf](http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/Tekzipler/Tekzip_23012014_5.pdf) (Erişim tarihi: 20 Aralık 2015).
12. Twenge JM, Campbell SM, Hoffman BJ, Lance CE. Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management* 2010; 36(5):1117-1142.
13. Ng ESW, Schweitzer L, Lyons ST. New generation, great expectations: a field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology* 2010; 25:281-292.
14. Fernandes K, Hyde A, Ives S, Fleischer S, Evoy T, Van Marrum K. A Comparative study of work values between generation x and generation Y. University of Guelph. <http://seanlyons.ca/wp-content/uploads/2012/01/Fernandes-et-al-2012.pdf> (Erişim tarihi: 17 Haziran 2013).
15. Business circle. Meet the needs of Gen Y or lose them. <http://www.businesscircle.com.my/meet-the-needs-of-gen-y-or-lose-them/> (Erişim tarihi: 17 Haziran 2013)
16. Farr-Wharton R, Brunetto Y, Shacklock K. The impact of intuition and supervisor-nurse relationships on empowerment and affective commitment by generation. *Journal of Advanced Nursing* 2012; 68(6):1391-1401.