

X ve Y Kuşağı Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Durumlarının Değerlendirilmesi

Evaluation of Organizational Commitment Status of Generation X and Y Nurses

Bircan Kara¹, Mustafa Uğur¹

¹Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Hastanesi, İstatistik ve ARGE Birimi, Hatay, Türkiye

Cite as: Kara B, Uğur M. X ve Y kuşağı hemşirelerin örgütsel bağlılık durumlarının değerlendirilmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2025;12(2):300-306.

DOI: 10.54304/SHYD.2025.29577

Öz

Amaç: Bu araştırma bir üniversite hastanesinde çalışan X ve Y kuşağı hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Bu araştırma bir üniversite hastanesinde, çalışmaya katılmaya gönüllü 242 hemşire ile Ekim-Aralık 2020 tarihleri arasında yapıldı. Tanımlayıcı tipte yapılan çalışmada veriler literatür doğrultusunda geliştirilen "Birey Tanıtım Çalışma Özellikleri Formu" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile toplandı. Verilerin analizinde uygun istatistiksel yöntemler kullanıldı ve $p<0.05$ olarak kabul edildi.

Bulgular: Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamasının 33,1 (SS=7,81) olduğu, çoğunluğun kadın (%82,6), lisans mezunu (%81,8) olduğu ve mesleklerine bağlı olduklarını düşündükleri (%82), bununla beraber katılımcıların çoğunun da Y kuşağı (%60) olduğu belirlendi.

Sonuç: Bu araştırma sonucuna göre hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu, X ve Y kuşağının örgütsel bağlılık puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı, ancak normatif bağlılık boyutunda Y kuşağı ortalamasının daha yüksek olduğu ve kuşaklar arasındaki normatif bağlılık puan ortalamalarında anlamlı farklılık olduğu saptandı. Yöneticilerin hemşirelerin örgütsel bağlılığını arttıran kurum politikası ve stratejileri belirlemesi ve uygulaması önerilir.

Anahtar Sözcükler: Hemşire, örgütsel bağlılık, X ve Y kuşağı.

Abstract

Aim: This study was conducted to evaluate the organizational commitment of Generation X and Y nurses working in a university hospital.

Method: This study was conducted in a university hospital between October and December 2020 with 242 nurses who volunteered to participate in the study. In the descriptive type of research, data were collected with the "Individual Introduction Form" and "Organizational Commitment Scale" developed in line with the literature. Appropriate statistical methods were used in the analysis of the data and $p<0.05$ was accepted.

Results: It was determined that the average age of the nurses participating in the study was 33.1 (SD=7.81), the majority were female (82.6%), had a bachelor's degree (81.8%) and thought they were committed to their profession (82%), and most of the participants were from Generation Y (60%).

Conclusion: According to the results of this research, the organizational commitment levels of nurses were medium, there was no significant difference between the organizational commitment score averages of Generation X and Y, but the average of Generation Y was higher in the normative commitment dimension and a significant difference was found in the normative commitment score averages between generations. It can be recommended that managers determine and implement institutional policies and strategies that increase the organizational commitment of nurses.

Keywords: Nurse, organizational commitment, generation X and Y.

Corresponding author / Sorumlu yazar: Bircan Kara ▪ bircankara91@gmail.com

Recieved / Geliş: 21.12.2024 ▪ **Accepted / Kabul:** 28.08.2025 ▪ **Published Online / Online Yayın:** 31.08.2025

Giriş

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruma karşı hissettiği aidiyet, sadakat ve bağlılık düzeyini ifade eden bir kavramdır (Özcan ve ark., 2025). Sağlık insan gücü gereksiniminin arttığı ancak nitelikli personel bulmanın giderek zorlaştığı, bu nedenle kurumların çalışanları çekmede rekabetin hız kazandığı günümüzde, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını sürdürebilmelerinin bir göstergesi olarak daha da önem kazanmaktadır (Gregory ve ark., 2007). Bu kavram, özellikle iş doyumunu ile güçlü bir ilişkiye sahiptir ve kurum çalışanlarının yüksek örgütsel bağlılıkları sonucunda iş doyumunun arttığı, bunun da daha yüksek performans ve üretkenlik davranışlarını ortaya çıkardığı belirtilmektedir (Das ve ark., 2020; Kara ve Şentürk, 2019). Sağlık sektöründe ise, hizmet alanı insan olan bu sektörde örgütsel bağlılık daha da büyük bir öneme sahiptir. Sağlık sektöründe, hizmetin doğrudan insan hayatını etkileyen bir yapıda olması, çalışanların yüksek düzeyde motivasyon, etik sorumluluk ve mesleki bağlılık göstermesini gerektirir. Örgütsel bağlılık bu bağlamda, çalışanların işe devamsızlığını azaltmak, hasta bakım kalitesini artırmak ve çalışan devir oranını düşürmek açısından kritik bir öneme sahiptir (Aiken ve ark., 2002; Ingersoll ve ark., 2002). Bu nedenle sağlık kuruluşlarında çalışanların kuruma duyduğu bağlılık, hem hasta memnuniyetini hem de sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliğini doğrudan etkiler. Örgütlere bağlılığın az olması nedeniyle çalışan sirkülasyonunun yüksek olması, maliyetleri ve hasta bakım kalitesini doğrudan etkileyebilmektedir (Gül, 2002). Ayrıca, sağlık işletmelerinde, örgütlerin çalışanlara yaklaşımı, çalışanların bağlılık düzeyleri ve örgütlerin hizmet üretkenlikleri, işletmelerin başarısını doğrudan etkileyen önemli faktörlerdir (Akhtar ve ark., 2019). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların daha az devamsızlık gösterdiği ve daha yüksek performans sergiledikleri de yapılan araştırmalarla doğrulanmaktadır (Akin Acuner, 2010). Sağlık sektöründe başarı önündeki engellerin aşılabilmesi için örgütsel bağlılık, kritik bir öneme sahiptir.

Değişen dünya koşullarının insan davranışları üzerine etkisinin olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda değişen koşullar eski koşullara göre davranan insanlardan farklı yeni davranışlara sahip insanların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Korkmaz ve Tok, 2024). Bu farklılık kimi zaman yaş farkından kaynaklanmakta, kimi zaman ise değişen koşullardan kaynaklanmaktadır. Bu farklılıklara ise kuşak ismi verilmiş ve dünya üzerinde bilinen beş (Bebek Patlaması, X, Y ve Z kuşağı, Alfa kuşağı) kuşak mevcuttur (Yerköy Ateş, 2025). Bunlardan ikisi X ve Y kuşağı olarak adlandırılmaktadır. Bu kuşaklar iş yaşamında birbirinden farklı kalıpları sergilemektedir (Yılmaz, 2024). X kuşağı daha sadakat eğilimli, takım çalışmasına yatkın, yaşamak için önce çalışma ve örgüte daha bağlı davranışlar sergilerken, Y kuşağı ise daha çok daha maddiyat odaklı, yaşam öncelikleri iş olmayan, yaşamak için çalışma yaklaşımından daha uzak ve örgüt ile bağları daha zayıf tutan bir davranış kalıbı sergilemektedir (Er, 2025). Bu davranış farklılıklarının nedeni dünyada yaşanan gelişmeler, çevresel faktörler, yaşanan hayat deneyimi, yetiştirilme tarzı ve hızlı teknolojik gelişmelerdir (Bakır ve Özcan 2025). Bu davranış farklılıkları özellikle iş yaşamında ortaya çıkmakta ve örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Er 2025). X kuşağı çalışanlarının örgütlerine daha bağlı olduğu Y kuşağında ise bu kavramın daha zayıf bir gelişim gösterdiği ileri sürülmektedir (Kumar ve ark., 2024). Özellikle hastalar ile 24 saat zaman geçiren hemşirelerde bu kavramın oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Hemşirelerin örgütlerine olan bağlılıklarının iş performansını doğrudan etkilediği düşünülmektedir (So ve Yeojin 2024).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde yaş cinsiyet terfi olanakları vb. parametrelerin de örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu bildirilmiştir (Chung ve Mi Hyun 2024). Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın yüksek olduğu çalışanlarda performansın arttığı, bağlılığı destekleyen kurumlarda ise iş gücü devir oranlarının azaldığı, maliyetlerin düştüğü ve hasta memnuniyetinin yükseldiği görülmektedir (Farhoud ve ark., 2025). Sağlık alanında bu konuda yapılmış sınırlı çalışma bulunmaktadır. Hemşirelerin hastalarla 24 saat temas halinde olmaları, örgütsel bağlılık düzeylerinin kurum başarısı açısından belirleyici bir faktör haline gelmesine neden olmaktadır. Özellikle iş gücünde ağırlıklı yer tutan iki farklı kuşağın (örneğin Y ve X kuşağı) bağlılık düzeylerinin bilinmesi, yöneticilerin daha etkili ve kuşak özelliklerine duyarlı stratejiler geliştirmesine olanak sağlayabilir. Bu farkındalık hem hemşire devir hızının azaltılması hem de çalışan performansının artırılması açısından önemlidir. Bu bağlamda araştırmanın amacı; sağlık sektöründe çalışan farklı kuşaklara mensup hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve yönetici hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri hakkında bir öngörü sağlayıp yönetim stratejilerini belirlemesi için ışık tutmasını sağlamaktır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Çalışma X ve Y kuşağı hemşirelerin örgütsel bağlılık durumlarının değerlendirilmesi amacıyla tanımlayıcı kesitsel tasarımda yapılmıştır.

Araştırma Soruları:

- X kuşağı hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
- Y kuşağı hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
- X ve Y kuşağı hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?

Araştırmanın Zamanı ve Yapıldığı Yer: Bu araştırma bir üniversite hastanesinde Ekim-Aralık 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın yapıldığı zamanda hastanenin yatak kapasitesi 608 olup hemşireler 08-16, 16-08 olmak üzere iki vardiya şeklinde çalışmaktadır.

Evren ve Örneklem: Araştırmanın evrenini, araştırmanın yürütüldüğü üniversite hastanesinde çalışan hemşireler oluştururken, araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile örneklem genişliği hesaplaması yapıldığında, hastanede çalışan 384 hemşire evren kabul edildiğinde;

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1)+t^2pq}$$

Bu formüle;

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeş sıklığı (1-p)

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde “t” tablosundan bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen “±” sapmadır

Yukarıda yer alan formül, güven düzeyi %95, sapma miktarı 0,05 alınarak uygulandığında örneklem 193 olarak belirlenmiş olup, çalışmaya katılmayı kabul eden 242 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları: Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından geliştirilen 12 soruluk sosyodemografik ve mesleki özellikler formu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanıldı. Örgütsel Bağlılık Ölçeği; Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılığı üç temel bileşene (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) ayırarak ölçmeyi amaçlayan bir ölçektir. Toplam 18 maddeden oluşan ölçekte: 1., 3., 5., 7., 8. ve 11. maddeler duygusal bağlılığa, 2., 4., 6., 13., 15. ve 16. maddeler devam bağlılığına, 9., 10., 12., 14., 17. ve 18 maddeler normatif bağlılığa ilişkindir (Mayer ve Allen, 1991). Her boyut 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte 5’li Likert şeklinde “Tamamen katılıyorum-5” ile “Hiç katılmıyorum-1” arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan 90 olup puanların yükselmesi örgütsel bağlılık düzeyinin arttığını göstermektedir. Wasti (2000) tarafından ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği sınanmıştır. Cronbach alfa katsayısı 0,71 bulunmuştur (Wasti, 2000). Şeker ve Torun (2015) tarafından hemşirelerin örgütsel bağlılığının belirlenmesi amacıyla yapılan ve yine Wasti tarafından Türkçe güvenilirlik geçerliliği yapılan örgütsel bağlılık ölçeğinin kullanıldığı bir çalışmada Cronbach alfa değeri 0,68 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise Cronbach alfa değeri 0,81 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması: Araştırma verileri, çalışmanın yürütülmesi için gerekli izinler alındıktan sonra araştırmacılar tarafından katılımcılar ile yüz yüze görüşme yapılarak toplandı. Çalışmanın yapıldığı hastanede çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden tüm hemşirelere araştırmanın amacı ve kapsamı açıklandı. Veri toplama araçlarının doldurulması yaklaşık 25-30 dakika sürmüştür. Ölçüm hatalarının önlenmesi amacıyla (hemşirelerin dikkat dağınıklığı, cevapların doğruluğunu etkileyecek çevresel etkenler vb.) hemşirelerin yoğun çalışma saatleri dışındaki saatler (vardiya teslimleri sonrası, hemşire dinlenme saatleri) veri toplamak için tercih edildi. Yine ölçüm hatalarının önlenmesi amacıyla sessiz, ışıklandırma, havalandırma ve çevresel etkenlerin en az olduğu servislerde bulunan toplantı odalarında formların doldurulması sağlandı.

Verilerin analizi: Veriler bilgisayar ortamında SPSS 25.0 paket veri programında analiz edildi. Verilerin normal dağılıma uygunluklarının değerlendirilmesi için Skewness-Kurtosis katsayıları incelendi. İnceleme sonucunda katsayıların -2 ile +2 arasında olduğu görüldü. George ve Mallery (2010)’ye göre Skewness-Kurtosis katsayının +2 ile -2 arasında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Bu çalışmada verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edildi. Veriler analiz edilirken tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (sayı, yüzde, frekanslar, ortalama, standart sapma) kullanıldı. X ve Y grubu hemşirelerin ÖBÖ puan ortalamalarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi, kullanıldı. Sonuçlar %95 güven aralığı ile verildi. İstatistiksel anlamlılık düzeyi p<0,05 olarak kabul edildi. Bununla birlikte ölçeğin Cronbach alfa katsayısı hesaplandı.

Ayrıca iki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında tek yönlü ANOVA testi kullanıldı. Sonuçlar %95 güven aralığı ile verildi. Bununla birlikte ölçeğin Cronbach alfa katsayısı hesaplandı. İstatistiksel anlamlılık düzeyi p<0,05 olarak kabul edildi.

Araştırmanın Etik Yönü: Çalışmanın yapılabilmesi için araştırmanın yapıldığı hastaneden kurum izni (31.07.2019/434452) ve üniversitenin girişimsel olmayan klinik araştırmalar etik kurulundan etik onay alınmıştır (31.10.2019 tarih ve 06 sayılı karar). Çalışmada kullanılan ölçek için Türkçe geçerlik ve güvenilirliğini yapan yazardan yazılı (e- mail yolu ile) ölçek kullanım

izni alınmıştır. Ayrıca hemşirelere araştırma ile ilgili bilgi verilmiş olup araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin sözlü ve yazılı onamları alınmıştır. Buna ek olarak katılımcıların mahremiyetini korumak amacıyla veri toplama aşamasında toplama formunda herhangi bir kişisel bilgi(isim, soy isim, kimlik numarası vb.) katılımcıların kimliklerini tanımlayıcı herhangi bir ifade yer almamıştır. Bununla beraber katılımcılardan toplanan verilerin sadece bilimsel amaçlı kullanılacağına dair açıklama bilgilendirilmiş onam formunda yer almaktadır. Ayrıca katılımcıların istedikleri zaman çalışmadan çekildiğine dair açıklama yine bilgilendirilmiş onam formunda yer almış olup, talebi üzerine araştırmadan çekilebileceği ve kendisinden toplanan verinin işlenmeyeceğine dair gereken taahhüt etik kurula beyan edilmekle beraber katılımcılara da belirtilmiştir.

Araştırmanın Sınırlılığı: Çalışmanın tek merkezde yapılmış olması çalışmanın sınırlılığını oluşturmuş olup elde edilen veriler katılımcıların görüşlerini oluşturmakta olup genellenemez.

Bulgular

Tablo 1. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (N:242)

	Min-Max	Ort (SS)			
Yaş	22-49	33,1 (7,81)			
Çalışma saati	10-60	41,2 (5,5)			
Günlük bakım verdiği hasta sayısı	2-20	7,9 (6,5)			
Kuşak		X kuşağı		Y Kuşağı	
		n	%	n	%
Cinsiyet	Kadın	71	74,8	129	87,8
	Erkek	24	25,2	18	12,2
Medeni durum	Evli	79	83,2	73	49,6
	Bekar	16	16,8	74	50,4
Eğitim durumu	Lise	1	1,0	11	7,4
	Ön Lisans	0	0	11	7,4
	Lisans	83	87,3	115	78,2
	Lisans Üstü	11	11,7	10	6,8
	1-5 yıl	13	13,4	85	57,8
Meslekte çalışma süresi	6-10	43	45,1	41	27,8
	11-15	22	23,2	21	14,4
	16-20	9	9,1	0	0
Çalışma şekli	≥21	8	8,2	0	0
	Düzenli Gündüz	53	55,7	41	27,8
	Vardiyalı	42	44,3	106	72,2
	Kadrolu	71	74,7	42	28,5
İstihdam	Sözleşmeli	24	25,3	96	65,3
	Diğer	0	0	9	6,2
Çalışılan birim	Dahili birimler	50	52,6	92	62,6
	Cerrahi birimler	45	47,4	55	37,4
	Evet	87	91,5	113	76,8
Mesleğe bağlılık	Hayır	1	1,2	3	3,2
	Kararsızım	7	7,3	31	21,0

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamasının 33,1 (SS=7,81) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır (X kuşağı %74,8; Y kuşağı %87,8) ve genel dağılımda Y kuşağı (%59,9) daha fazladır. Medeni durum açısından X kuşağının büyük kısmı evlidir (%83,2), Y kuşağında ise bekâr olanların oranı daha yüksektir (%50,4). Eğitim düzeyi incelendiğinde, her iki kuşakta da lisans mezunlarının ağırlıkta olduğu görülmektedir (X kuşağı %87,3; Y kuşağı %78,2). Meslekte çalışma süresi bakımından Y kuşağında 1-5 yıl deneyime sahip hemşireler çoğunluktadır (%57,8), X kuşağında ise 6 yıl ve üzeri çalışma süresi olanlar yüksektir. Çalışma şekli açısından X kuşağında düzenli gündüz çalışanlar daha fazla iken (%55,7), Y kuşağında vardiyalı çalışanların oranı yüksektir (%72,2). İstihdam durumunda X kuşağında kadrolular (%74,7), Y kuşağında ise sözleşmeliler (%65,3) öne çıkmaktadır. Mesleğe bağlılık yönünden X kuşağında oran oldukça yüksek bulunmuştur (%91,5), Y kuşağında ise bu oran daha düşüktür (%76,8) (Tablo 1).

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve alt boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri ve puan ortalamalarının kuşaklara göre karşılaştırılması (N:242)

ÖBÖ Boyutlar	X Kuşağı		Y Kuşağı		p (t)	Cronbach Alfa
	Alt ve üst değerler	Ort (SS)	Alt ve üst değerler	Ort (SS)		
Duygusal Bağlılık	7-25	15,6 (4,21)	7-25	17,48 (3,97)	0,001*	0,67
Devam Bağlılığı	6-26	14,41 (3,97)	6-26	17,01 (4,57)	<0,001	0,73
Normatif Bağlılık	9-24	16,7 (3,0)	9-24	17,51 (4,08)	0,135	0,71
ÖBÖ toplam	27-70	46,78 (10,57)	27-70	52,01 (10,57)	<0,001	0,81

ÖBÖ: Örgütsel Bağlılık Ölçeği; t: Bağımsız gruplarda t testi.

*p<0,01

Ölçeğin alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde; “Duygusal Bağlılık Boyutu” ortalamasının X kuşağı hemşirelerde 15.6 (SS=4.21), Y kuşağı hemşirelerde ise 17.48 (SS=3.97) belirlendi. “Devam Bağlılığı Boyutu” ortalamaları incelendiğinde X kuşağı hemşirelerde 14.41 (SS=3.97), Y kuşağı hemşirelerde 17.01 (SS=4.57) olduğu, “Normatif Bağlılık Boyutu”na bakıldığında ise X kuşağı hemşirelerde 16.7 (SS=3.0), Y kuşağına mensup hemşirelerde ise 17.51 (SS=4.08) görüldü. Ölçeğin toplam puan ortalaması incelendiğinde yine benzer olarak Y kuşağına mensup hemşirelerde 52.01 (SS=10.57) olduğu ve X kuşağına mensup hemşirelerin toplam puan ortalamalarından daha yüksek olduğu saptandı. Ölçeğin Normatif bağlılık alt boyutu hariç diğer boyutlarında X ve Y kuşağına mensup hemşirelerin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar saptanırken, benzer şekilde toplam puan ortalamaları arasında da anlamlı bir farklılığın olduğu görüldü. Buna ek olarak ölçeğin genel Cronbach alfa katsayısının da 0,81 olduğu saptandı (Tablo 2).

Tartışma

Ulusal alan yazın incelendiğinde hemşirelerin kuşak özellikleri ile örgütsel bağlılık durumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür.

Bu çalışmada elde edilen bulgular, Y ve X kuşağı hemşirelerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. Y kuşağı hemşirelerinin, X kuşağına kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Y kuşağının örgütsel bağlılık ölçeği toplam puan ortalaması 52.01±10.57 iken, X kuşağının puan ortalaması 46.78 (SS=10.57) olarak belirlenmiştir (Tablo 2). Ulusal düzeyde yapılan bir derlemede hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu bildirilmiştir (Eren ve Demirci, 2015). Hemşireler ile yapılan çalışmalara bakıldığında yaş grubunun gençleştikçe örgütsel bağlılık toplam puan ortalamalarının yükseldiği saptanmıştır (Özgörü, 2019; Şeker ve Torun, 2021). Bir takım kişisel özelliklerinin değişkenliğinin olmasına rağmen örgütsel bağlılığın özellikle X ve Y kuşağı arasında benzer olabileceği de ileri sürülmektedir (Kantek ve Yeşilbaş, 2020). Uluslararası düzeyde yapılan araştırmalar incelendiğinde, Sagituly ve arkadaşlarının (2024) yapmış olduğu çalışmada kuşaklar arasındaki farklılıkların örgütsel bağlılık puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Al Haroon ve Al Qahtani, (2020) yaptığı çalışmada da benzer şekilde yaş faktörünün örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkisi saptanmamıştır. Mon ve arkadaşları (2022) tarafından yürütülen çalışmada, hemşirelerin yaşları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir negatif ilişki saptanmamış olsa da, veriler yaş ilerledikçe örgütsel bağlılık puanlarında düşüş eğilimi olduğunu işaret etmektedir. Adiauwaty ve arkadaşları (2024) yaptığı çalışmada da benzer şekilde X ve Y kuşağının örgütsel bağlılığı arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Yapılan diğer çalışmalarda da yine benzer sonuçlar elde edilmiştir (Das ve ark., 2020; Gholami ve ark., 2019; Labrague ve ark., 2018; Mon ve ark., 2022; Rawashdeh ve Tamimi, 2020).

Bu çalışmada örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında kuşaklara göre anlamlı fark gösterdiği belirlenmiş olup ölçeğin bütün alt boyutlarında Y kuşağına mensup hemşirelerin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görüldü (Tablo 2). Ulusal alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde; kamu ve özel sektör yöneticileri ile yapılan bir çalışmada X kuşağı özelliklerini gösteren yöneticilerin normatif boyut puan ortalamalarının Y kuşağına göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Aka, 2017). Uluslararası çalışmalarda yaş faktörünün ya da kuşak farklılığının duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (Al Haroon ve Al Qahtani, 2020; Mon ve ark., 2021; Nunes ve Gaspar, 2017). Normatif bağlılık; bireyin örgüte karşı sadakat, ahlaki boyutta örgütün zarar görmemesi için bırakmaması gerektiği duygularını içeren içselleştirilmiş baskıyı göstermektedir. Başka bir deyişle, işe devam etmek doğru ve ahlaki bir tutum olduğundan, örgütte kalma mecburiyeti hissedilen durumdur (Meyer ve Allen, 1991; Nunes ve Gaspar, 2017; Amin ve Rahmianti 2018). Bu çalışmada alan yazın ile uyuşan bulgulara rastlanmaktadır. Bu bağlamda Y kuşağının örgüte karşı duygusal bağlılığının olduğu ve devam bağlılığının, yani örgütte devamlı çalışmak zorunda olduğu için bahsedilen örgütsel bağlılık alt boyutlarının olduğu söylenebilir. Alan yazındaki farklı sonuçların ise sektörler arasındaki farklılıklardan ya da örgüt içerisindeki yönetim politikalarının örgütsel bağlılığa yönelik uygulamaların yetersizliğinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın bulguları, X ve Y kuşağı hemşirelerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Y kuşağı hemşirelerin hem genel örgütsel bağlılık düzeylerinin hem de Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyut puanlarının, X kuşağına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, yaş ilerledikçe örgütsel bağlılık düzeyinin azaldığını ve kuşak farklılıklarının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkiler yarattığını göstermektedir. Elde edilen bulgular, 'X ve Y kuşağı hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?' sorusuna yanıt sunmakta ve kuşak temelli yönetsel yaklaşımların gerekliliğine işaret etmektedir. Kuşakların farklı örgütsel bağlılık düzeyi göstermesi ilerideki iş yaşamında örgüt içerisindeki personel iş gücü devri ve dolayısıyla örgütlerin performansını olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Bu iş gücü devri düşürülmesi ve personellerin örgütsel bağlılığın tespit edilmesi için yöneticilerin belirli aralıklar ile örgütsel bağlılığı değerlendirmeleri gerekmektedir. Örgütsel bağlılığın artırılması için üst yönetimler tarafından motivasyonu arttıran ve örgüt içerisinde aidiyet duygusunu pekiştiren; ödüllendirme, sosyal sorumluluk faaliyetlerinin artırılması, iletişim kanallarının açık bırakılması ve ücret politikalarının bu bağlamda düşünülmesi gibi stratejilerin uygulanması önerilmektedir.

Yazarlık Katkısı: Yazarlar makaleye katkılarını şu şekilde beyan etmektedir; çalışma fikri ve tasarımı: BK; veri toplama: BK, MU; sonuçların analizi ve yorumlanması: BK, MU; aday makalenin hazırlaması: BK, MU. Tüm yazarlar sonuçları gözden geçirdi ve makalenin son halini onayladı.

Etik Kurul Onayı: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 31.10.2019 - Karar No: 06).

Çıkar Çatışması: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

Finansal Destek: Yazarlar çalışmanın finansman desteği olmadığını beyan ederler.

Katılımcı Onamı: Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Author Contribution: The authors confirm contribution to the paper as follows; study conception and design: BK; data collection: BK, MU; analysis and interpretation of results: BK, MU; draft manuscript preparation: BK, MU. All authors reviewed the results and approved the final version of the manuscript.

Ethics Committee Approval: Hatay Mustafa Kemal University Non-Invasive Clinical Research Ethics Committee approval was obtained (Date: 31.10.2019 - Number: 06).

Conflict of Interest: The authors declare that there is no conflict of interest.

Funding: The authors declare that the study has no financial support.

Informed Consent: Informed consent of the participants were obtained.

Kaynaklar

- Adiawaty, S., Moeins, A. & Sunaryo, W. (2024). Differences in commitment enhancement to the organization between generation X and generation Y (Analysis of empowerment and values). *Journal of World Science*, 3(2), 309-316. <https://doi.org/10.58344/jws.v3i2.561>
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J. & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*, 288(16), 1987–1993. <https://doi.org/10.1001/jama.288.16.1987>
- Akhtar, M. W., Syed, F., Husnain, M. & Naseer, S. (2019). Person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of perceived organizational support, affective commitment, and trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(2), 311-333.
- Aka, B. (2017). Kamu ve özel sektörde çalışan yöneticilerin kuşak farklılıkları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzmir ilinde bir araştırma (Doktora Tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir, Türkiye.
- Akın Acuner, Ş. (2010). *Örgüt kültürünü oluşturan unsurların çalışanlar üzerindeki motivasyonel etkileri*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları. Ankara, Türkiye: Mattek Matbaacılık Basım Yayın Tanıtım Tic. San. Ltd. Şti.
- Al-Haroon, H. I. & Al-Qahtani, M. F. (2020). Assessment of organizational commitment among nurses in a major public hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519-526. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856>
- Amin, G. & Rahmiati, F. (2018). Organizational commitment generasi X dan Y di industri manufaktur. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2). <https://doi.org/10.31294/kom.v5i2.4524>
- Bakır, N. & Özcan, A. (2025). Sağlık Çalışanlarının iş yaşam dengesi, sessiz istifa ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılması. *Atlas Journal of Medicine*, 5(12), 1-11. <https://doi.org/10.54270/atljm.2025.79>
- Chung, H. & Mihyun, P. (2024). New graduate nurses' experiences by generation in South Korea: A qualitative meta-synthesis. *Journal of Nursing Research*, 32(2), e325. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000604>
- Das, S., Latif, A., Mallick, D. R. & Akter, K. (2020). Organizational commitment perceived by clinical nurses in public hospitals of Bangladesh. *Journal of Nursing and Health Science*, 9(3), 57–64. <https://doi.org/10.9790/1959-0903095764>

- Eren, H. & Demirgöz Bal, M. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), 44-50. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2015.044>
- Farhoud, H. J., Güney, S. & Uğurlu, E. (2025). İş tatmininin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığa etkisinde örgütsel adaletin aracı rolü. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 10(26), 311-332. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1584809>
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10a ed.). Boston, USA: Pearson.
- Gholami, M., Saki, M. & Hossein Pour, A. H. (2019). Nurses' perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 1020-1029. <https://doi.org/10.1111/jonm.12766>
- Gregory, D. M., Way, C. Y., Lefort, S., Barrett, B. J. & Perfrey, P. S. (2007). Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Management Review*, 32(2), 119-127. <https://doi.org/10.1097/01.HMR.0000267788.79190.f4>
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Ingersoll, G. L., Olsan, T., Drew-Cates, J., DeVinney, B. C. & Davies, J. (2002). Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. *Journal of Nursing Administration*, 32(5), 250-263. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00005>
- Karabağ, N. & Kutlu, A. (2024). Manisa İl Merkezi hastanelerinde görev yapan yönetici hemşirelerin organizasyona bağlılık ve güven durumlarının incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 11(2), 192-204. <https://doi.org/10.34087/cbusbed.1291275>
- Kantek, F. & Yeşilbaş, H. (2020). Investigation of nurses' organizational commitment level: The case of Turkey. *Journal of International Health Sciences and Management*, 6(10), 35-53.
- Kara, B. & Şentürk, S. (2019). Hemşirelikte güncel yaklaşımlar. İçinde: G. Ergün (Ed.). *Hemşirelik hizmetlerinde kuşaklararası farklılıkların yönetimi* (pp. 69-86). Ankara, Türkiye: Gece Yayınları.
- Korkmaz, A. Ç. & Tok, Y. (2024). X, Y ve Z kuşağı hemşirelerin sağlık sorunları nedeniyle işte var olamama düzeylerinin karşılaştırılması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 9(23), 46-64. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1390564>
- Kumar, J., Rani, V., Rani, G. & Rani, M. (2024). Does individuals' age matter? A comparative study of generation X and generation Y on green housing purchase intention. *Property Management*, 42(4), 507-522. <https://doi.org/10.1108/PM-08-2023-0081>
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C. & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403-408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- Mon, E. E., Akkadechanunt, T. & Chitpakdee, B. (2022). Factors predicting organizational commitment of nurses in general hospitals: A descriptive-predictive study. *Nursing & Health Sciences*, 24(3), 610-617. <https://doi.org/10.1111/nhs.12953>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nunes, E. M. G. T. & Gaspar, M. F. M. (2017). Quality of the leader-member relationship and the organizational commitment of nurses. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51, e03263. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2016047003263>
- Özgörü, H. (2019). *Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve verimlilik tutumları* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Özcan, A., Doğan, D. S. & Erkasap, A. (2025). Özgüçilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Sağlık sektörü örneği. *The Journal of International Scientific Researches*, 10(1), 1-17. <https://doi.org/10.23834/isrjournal.1518873>
- Rawashdeh, A. M. & Tamimi, S. A. (2020). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 191-207. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112>
- Şeker, E. & Torun, S. (2021). Hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(2), 148-159. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2021.50103>
- Sagituly, G. & Guo, J. (2024). Job satisfaction and organizational commitment: Comparing generations X and Y. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 37(4), 1185-1204.
- So Hee, L. & Yeojin, Y. (2024). Work values and communication styles among Generation X, Y, and Z nurses: A cross-sectional study. *International Nursing Review*, 71(1), 115-121. <https://doi.org/10.1111/inr.12863>
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. In 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (pp. 401-410). Nevşehir, Türkiye.
- Yerköy Ateş, A. (2025). Hemşirelik mesleğinde alfa kuşağı ve kuşakların yönetimi. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 7-19. <https://doi.org/10.56723/dyad.1492837>
- Yılmaz, G. (2024). Hemşirelerde kuşak farklılığının iş motivasyonu üzerindeki etkisinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). İzmir Katip Celebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, Türkiye.