

X ve Y Kuşağındaki Ebelerin Mesleki Bağlılıklarının Karşılaştırılması

Comparing The Professional Commitment of Midwives from X and Y Generations

Mehtap Gümüşdaş , Merve Lazoğlu , Serap Ejder Apay 

SHYD 2021;8(1):77-85
doi:10.5222/SHYD.2021.52385

Cite as: Gümüşdaş M, Lazoğlu M, Ejder Apay S. X ve Y kuşağındaki ebelerin mesleki bağlılıklarının karşılaştırılması. Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi. 2021;8(1):77-85.

Öz

Amaç: Bu çalışma, X ve Y kuşağındaki ebelerin mesleki bağlılıklarını karşılaştırılmak amacı ile yapılmıştır.

Yöntem: Araştırma, Doğu Anadolu'da bulunan iki ildeki ebeler ile Eylül-Kasım 2019 tarihleri arasında tanımlayıcı tipte yapılmıştır. Araştırma evrenini, ilgili ilde belirtilen tarihlerde çalışan X ve Y kuşağındaki ebeler oluşturmuştur. Örneklemi ise araştırmaya katılmayı kabul eden X ve Y kuşağındaki ebeler oluşturmuştur. Araştırma verileri her ilde ayrı 7-8 anketör ve araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Araştırma verileri toplanmadan önce etik kurul izni ve ebelere açıklama yapılarak sözel onamları alınmıştır. Araştırma verileri, "Kişisel Bilgi Formu ve Ebelik Aidiyet Ölçeği (EAÖ)" ile toplanmıştır.

Bulgular: X kuşağı ebelerin lisans mezunu oranı %42,9, Y kuşağı ebelerin lisans mezunu oranı %81,2 olduğu belirlenmiştir. X kuşağı ebelerin mesleği isteyerek seçme durumu %80,4, Y kuşağı ebelerde ise mesleği isteyerek seçme durumu %82,7 olarak bulunmuştur. Araştırmaya alınan X kuşağı ebelerin, mesleki gelişme ve olanakları alt boyut puan ortalaması 18,1±3,44, Y kuşağının ise 19,49±3,72 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (p=0,006). Meslekte görev ve yetki sınırı alt boyut puan ortalaması X kuşağında 10,90±3,96, Y kuşağında ise 11,99±3,31 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (p=0,001). X ve Y kuşağındaki katılımcıların ölçek toplam puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Sonuç: Araştırma sonucunda, mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme ile meslekte görev yetki sınırlılıklarına ait bağlılık duygusunun Y kuşağında daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Anahtar sözcükler: Ebe, mesleki bağlılık, mesleki aidiyet, X kuşağı, Y kuşağı

Abstract

Aim: This study was conducted to compare the professional commitment of the midwives from the X and Y generations.

Method: This research with descriptive design was carried out among midwives in two cities in the Eastern Anatolia in September and November 2019. The study population consisted of the midwives from the X and Y generations, working in the relevant hospitals between the aforementioned dates, and agreed to participate in the study voluntarily. The data of the study were collected by 7-8 interviewers and researchers in each province. The data were collected using the Personal Information Form and the Midwifery Belonging Scale (MBS). Before collecting the study data, an ethics committee approval was obtained and once the midwives were informed, their verbal consent was obtained.

Results: Based on comparison of the midwives' descriptive characteristics, it was determined that 42,9% of the midwives from the X generation and 81,2% of the midwives from the Y generation had a bachelor's degree. It was found that 8,4% of the midwives from the X generation and 82,7% of the midwives from the Y generation chose their profession willingly. It was determined that the mean scores of professional developments and opportunities subscale of the midwives from the X and Y generations who were included in the study were 18,61±3,44 and 19,49±3,72, respectively and the difference between them was statistically significant (p=0,006). It was determined that the mean scores of professional task and authority limitations subscale of the midwives from the X and Y generations were 10,90±3,96 and 11,99±3,31, respectively and the difference between them was statistically significant (p=0,001). It was found that the difference between the total mean score of the MBS was not statistically significant between the groups in the X and Y generations (p>0,05).

Conclusion: According to the results of the research, it was observed that the sense of commitment was higher in the generation Y.

Keywords: Midwife, Professional commitment, X generation, Y generation

Recieved / Geliş: 09.07.2020

Accepted / Kabul: 19.03.2021

Published Online / Online Yayın: 28.04.2021

Corresponding author / Sorumlu yazar: Mehtap Gümüşdaş

Atatürk Üniversitesi, Ebeler Anabilim Dalı, Erzurum, Türkiye
✉ mehtapgmelek@hotmail.com
ORCID: 0000-0002-2905-1077

M. Lazoğlu 0000-0002-0376-532X
S. Ejder Apay 0000-0003-0978-1993
Atatürk Üniversitesi, Ebeler Anabilim Dalı, Erzurum, Türkiye

Extended Abstract

Introduction: Due to developing socioeconomic conditions and changing technology and generational differences, the expectations, vocational perceptions, commitment and professionalism of every generation differ. The midwife's professional determination, the ability to claim her profession, the social respect ability of the profession, the working conditions, the advancement and career opportunities, the willingness and choice of her profession, her education, her willingness to assume her responsibilities towards her profession, her willingness to develop herself in the field, making efforts to realize her responsibilities, believing in the values of her profession and being determined to continue her profession show her vocational commitment. Midwives with high vocational commitment have goals related to professional development, perform their profession more selflessly and more successfully, fulfill the responsibilities of their profession, raise the status of their profession and give the profession a formal identity. While working in maternity hospitals where they can fulfill their independent roles and reach job satisfaction positively, affects their attitudes and profession favourably, while working in the fields other than midwifery leads to a decrease in their occupational belonging.

Aim: This study was conducted to compare the professional commitment of the midwives from the X and Y generations and to emphasize the importance of the subject.

Method: The research with descriptive design was carried out among midwives in two cities in the Eastern Anatolia in September and November 2019. The universe of the study was composed of midwives who were working in the health institutes in the provinces of Kars, (n:263 ; 81.7%) and Erzurum (n:374 (n=301, 80.4%) between September and November 2019. We tried to reach the whole population without choosing a sample, and a total of 516 midwives, 245 from group X and 271 from group Y, who agreed to participate in the study constituted the sample of the study. The research data were collected by Personal Information Form and Midwifery Belonging Scale (MBS). A personal information form consisting of 11 questions prepared by researchers was created to determine the demographic characteristics and professional experiences of the midwives. Cronbach alpha value of the scale developed by Baskaya, Sayiner and Filiz (2020) to evaluate the midwifery commitment was 0.90. The data of the study were analyzed with the program SPSS 24.00, and data were evaluated by percentage distribution, mean, and t-test.

Results: It was determined that 42.9% of the X, and 81.2% of the Y generation midwives were undergraduate. The idea of leaving the profession was entertained by 4.9% of generation X, and 5.2% of generation Y, and the idea of changing jobs was held by 8.2% of generation X, and 10.3% of generation Y midwives. The mean scores of Emotional Commitment Scale the X, and Y -generation midwives included in the study were 28.75 ± 5.60 and 29.79 ± 5.30 , respectively without any statistically significant difference. The mean scores obtained from Fulfilling Professional Roles and Responsibilities domain by generation X, and Y midwives were 29.63 ± 3.96 and 29.95 ± 4.54 , respectively without any statistically significant difference. It was determined that the mean scores of the Professional Development and Opportunities subdimension of generation X, and Y midwives were 18.61 ± 3.44 , and 19.49 ± 3.72 , respectively and the difference was statistically significant ($p=0.006$). The mean scores of Duty and Authority Limit subdimension of generation X, and Y midwives were 10.90 ± 3.96 and 11.99 ± 3.3 respectively with a statistically significant difference ($p=0.001$). It was determined that the difference between the total mean scale score of the MBS was not statistically significant between the groups in the X and Y generation.

Conclusion and Suggestions: According to the results of this research, it was found that commitment to professional development and a sense of belonging to authority limit were higher in generation Y. It was determined that the difference between the scale total mean score of the MBS was not statistically significant between the groups in the X and Y generation. In order to have higher professional commitment in midwifery, midwives should not be employed outside the job description, working conditions and general conditions should be improved, an equal share of the revolving fund should be given and the profession should fulfill its duties, powers and responsibilities.

Giriş

İnsan sosyal yaşamında, öncelikli olarak temel ve güvenliği ile gereksinimlerini tamamladıktan sonra insanlarla ilişki kurup bir kültüre ve bir mesleğe ait olma isteği duymaya başlayacaktır. Birey, temel gereksinimlerini karşıladıktan sonra üst düzey gereksinimlerini karşılamaya yöneldiği ve bunu karşılaması durumunda kendisini daha sağlıklı ve daha verimli olarak değerlendirecektir (Ersanlı ve Koçyiğit, 2013; Mavili, Kesen ve Daşbaşı, 2014; Başkaya, 2018).

Mesleki bağlılık bir şeye ait olma duygusunu anlayabilmek için psikoloji biliminde birçok kuram ortaya atılmış olup bunlar içinde en çok üzerinde durulan Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi olmaktadır. Bu kurama göre gereksinimler, hiyerarşik bir düzende ele alındığından bir alttaki gereksinim doyurulmadan, üstte bulunan gereksinimin doyurulmasının söz konusu olamayacağı belirtilmektedir. Bu gereksinimler en temelden üste doğru sıralandığında; fiziksel gereksinimler, güvenlik ile

İlgili gereksinimler, sevgi ve ait olma gereksinimleri, sosyal gereksinimler, bilişsel gereksinimler, sanatsal gereksinimler, kendini gerçekleştirme en dorukta yer alan gereksinimler şeklinde ele alınmaktadır. Bir şeye ait olma gereksininin önemi, fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerinden hemen sonra gelmesi nedeniyle daha iyi anlaşılmaktadır (Walsh, 2011).

Mesleki bağlılık, birey ile mesleği arasında duygusal bir bağ olduğu ve bu bağın kişinin meslekte kalıp kalmaması üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir (Lee, Carswell ve Allen, 2000). Mesleki bağlılık, bireyin işi ile ilgili farklı tutum ve davranışları ile ilişkili olup mesleki amaçlarını kapsamaktadır (Greenfield, Norman ve Wier, 2008). Mesleki bağlılık düzeyi bireylere göre farklılık göstermekte ve insanların yaşam kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir. Mesleki bağlılık duygusu yüksek olan bireyler, daha güçlü bir inançla mesleklerinin amaçlarını kabul etmekte ve mesleklerinin gelişimi adına daha fazla çaba göstermekte olup mesleklerini devam ettirmeye yönelik istekleri yüksek olduğu için mesleki ve özel yaşamlarında daha mutlu olmaktadır (Lord ve DeZoor, 2001). Çünkü insanların günlük yaşamının önemli kısmını mesleğinin gerektirdiği işleri yapmakla geçirdiği bilinmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

İnsanlığın doğuşu kadar eski olan ebelik, sağlık alanındaki bilimsel ve teknolojik ilerlemelerle, bilim, sanat ve etik değerleri içeren bir meslek olarak kabul edilmektedir (Beydağ ve Arslan, 2008). Ebeler; gebelik, doğumda ve doğum sonu dönemde gerekli bakım ve danışmanlığı yapan, normal doğumları yaptıran, yenidoğan bebeğin her türlü bakımını yapan, üreme ve cinsel sağlık ve çocuk sağlığı gibi görevleri üstlenen bir sağlık meslek üyesidir (Beydilli, 2000; Halldorsdottir ve Karlsdottir, 2011). Bu bakımdan ebeler, yalnızca anne ve bebek için değil aile ve toplum içinde önemli görevleri olan, halk sağlığının geliştirilmesinde önemli rol oynayan sağlık çalışanlarıdır. (Halldorsdottir ve Karlsdottir, 2011; Pınar, Cesur, Duran, Güler, Üstün ve Abak, 2013). Ebelerin mesleki bağlılığı eğitim sürecinde başlar ve meslek yaşamı boyunca güçlenerek devam etmektedir. Ebenin, kendisini ebelik mesleğinde doğru yerde görmesi, mesleğine sahip çıkabilme becerisinin olması, mesleğin toplumda saygı duyulan bir meslek olması, çalışma koşullarının iyi olması, yükselme ve kariyer olanaklarının olması, mesleğini isteyerek seçmesi ve severek yapması, almış olduğu eğitim ile mesleğine karşı sorumluluk duygusunun olması, mesleği ile ilgili kendini geliştirmeye istekli ve kararlı olması ebelik bağlılığını gösteren bileşenler olarak belirtilmektedir (Bektemür, Demiray ve Özdemir, 2016; Yeşilçelebi, 2014; Başkaya, 2018).

Tarihsel olarak aynı zamanda doğan, sosyoekonomik olarak aynı çağın koşullarına sahip olan, belli bir sosyal gruba ait olan bireyler topluluğuna kuşak denilmektedir (Köse, Oral ve TÜresin, 2014). X kuşağı; bulunduğu ortama ayak uyduran, iyimser, mesleki bağlılığı yüksek, kararlı, aynı anda birden çok iş yapabilen, bilgisayarın doğuşunu gördüğü için teknolojiyi iyi kullanan, başarılı olduğu zaman ödüllendirilmek isteyen, sorun varsa hemen çözmek isteyen, işine sadık ve yetinme duygusu yüksek vb. özellikleri göstermektedir (Baltacı, 2016; Tekin, 2015). X kuşağı ebeler, sağlık uygulamalarında süreçten çok sonuç odaklı olup kendi zamanlarını kendileri yönetmekte, sağlık uygulamalarındaki yeniliklere ve değişime Y kuşağı kadar açık bir tutum göstermemektedirler (Carve ve Candela, 2008; Tekin, 2015). Y kuşağı ebeleri; hırslı, girişimci, donanımlı ve teknolojik ürünleri kullanmaya daha yatkın oldukları için sağlık uygulamalarında yeniliklere açık, kariyer planları yapan, kendilerini göstermeyi ve takdir edilmeyi seven, sorgulamadan sağlık uygulaması yapmayan, kendi kariyerlerini ve gereksinimlerini çalıştığı kurumun gereksinimlerinin üstünde tutan, aynı anda birden fazla işi yapabilen ve X kuşağına göre işten ayrılmaya daha yatkın kişiler olarak tanımlanmaktadır (Keleş, 2011; Köse ve ark., 2014; Serçemeli, Kurnaz ve Özcan, 2015; Yüksekbilgili, 2013).

Bilimsel yazında farklı kuşaklardaki hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile ilgili araştırmalar yer almakta (Esencan ve Özdil, 2017; Haydari, Kocaman ve Tokat, 2016; Jafaragae, Parvizy, Mehrdad ve Rafii, 2012), ancak ebelerin kuşaklar arası mesleki bağlılığıyla ilgili araştırmalara rastlanmamıştır. Ebelikte mesleki bağlılık ile ilgili Baskaya ve arkadaşları (2020) ebelerin mesleki aidiyet düzeylerini belirleyebilecek profesyonel ölçüğü geliştirmişlerdir. Mesleki bağlılık ebelik mesleği için çok önemli olup bu duygusu yüksek olan bir ebelerin, işini severek yaptığı için ana-çocuk sağlığı ve toplum sağlığı gelişimine katkı sağladıkları, mesleki sorumluluğunu bildiği ve mesleğinin sahip olduğu değerlere inandığı için mesleğinin gelişimi için çaba gösterdikleri belirtilmektedir (Lee ve ark., 2000). Gelişen sosyoekonomik koşullar ve değişen teknoloji ile farklı kuşakların çalışma yaşamından beklentileri, mesleki algıları ve mesleki bağlılıkları farklılık göstermektedir. Bu bağlamda, X ve Y kuşağındaki ebelerde mesleki bağlılık farklılık gösterebileceği için bu çalışma yapılmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Araştırma, X ve Y kuşağındaki ebelerin mesleki bağlılıklarını karşılaştırılmak amacıyla, tanımlayıcı nitelikte gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Soruları: Araştırmada, "Ebelerin, mesleki bağlılıkları arasında kuşaklar arası fark var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Süre: Araştırma; Kars ilindeki bir devlet hastanesi ile Erzurum ilindeki kadın hastalıkları ve

doğum hastanesi ve bölge eğitim ve araştırma hastanesinde görevli ebeler ile Erzurum ve Kars ilinde bulunan Aile Sağlığı Merkezlerinde (ASM) ve Toplum Sağlığı Merkezlerinde (TSM) görevli ebelerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri, Eylül- Kasım 2019 tarihleri arasında toplanmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örnekleme: Araştırma evrenini, Erzurum ve Kars il merkezinde bulunan kamu hastaneleri ile ASM ve TSM'de görevli ebeler oluşturmuştur. Kars merkezinde 263 (n=215, %81,7'si), Erzurum merkezinde 374 (n=301, %80,4'ü) ebe görev yapmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeden tüm evrene ulaşılmaya çalışılmış (tüm ebelere anket bırakılmış), fakat araştırmaya katılmayı kabul eden ve ilgili tarihlerde izinli olmayan X kuşağından 245 ve Y kuşağından 271 ebe olmak üzere toplam 516 ebe, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada evrenin %81'ine ulaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları: Araştırma verileri, "Kişisel Bilgi Formu ve Ebelik Aidiyet Ölçeği (EAÖ)" ile toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Ebelerin kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemek üzere araştırmacılar tarafından hazırlanmış 11 sorudan oluşmaktadır.

Ebelik Aidiyet Ölçeği (EAÖ): Ebelik aidiyetini değerlendirmek amacıyla Baskaya ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilen ölçek, 22 olumlu madde ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları; ebenin duygusal aidiyetini yansıtan "duygusal aidiyet" (1, 2, 3, 4, 5, 6, 16), görev, yetki ve sorumluluklarını içeren "mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme" (9, 10, 13, 15, 20, 21, 22), kariyer ve olanaklar gibi durumları içeren "mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme" (7, 14, 17, 18, 19), ve diğer sağlık çalışanlarının ebelik yapması ya da ebelerin başka alanlarda çalışmasıyla ilgili "meslekte görev ve yetki sınırı" (8, 11, 12) alt boyutu olarak adlandırılmıştır. Beşli Likert tipi değerlendirilen ölçekte her bir madde 1'den 5'e kadar puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puan, ölçekteki maddelerin toplamı alınarak belirlenmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 22, en yüksek puan ise 110'dur. Puanın yüksek olması ebenin ebelik aidiyetinin yüksek olduğunu, puanın düşük olması ise ebelik aidiyetinin düşük olduğunu göstermektedir. Ölçekteki "Duygusal Aidiyet" alt boyutu ve "Mesleki Rol ve Sorumlulukları Yerine Getirme" alt boyutu için en yüksek puan 35, en düşük puan ise 7'dir. "Mesleki Gelişme ve Olanakları Değerlendirme" alt boyutu için en yüksek puan 25, en düşük puan ise 5'tir. "Meslekte Görev ve Yetki Sınırı" boyutu için en yüksek puan 15, en düşük puan ise 3'tür. Ölçeğin toplam Cronbach alfa değeri 0,90 olarak bulunmuştur (Başkaya, 2018). Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,84 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması: Araştırma verileri, deneyimli anketörler (daha önce başka çalışmalar için veri toplamış olan) aracılığıyla, örnekleme oluşturan ebelerle, çalıştıkları kurumda yüz yüze görüşme yapılarak toplanmıştır. Erzurum için sekiz, Kars için yedi anketör kullanılmıştır. Verileri toplayan anketörlere, veri toplamada dikkat edilmesi gereken konularda eğitim verildikten sonra, veri toplama ile ilgili denemeler ve gözlemler yapılmış ve veri toplanırken bir ebeye 10-15 dk. zaman ayrılmasının yeterli olduğu belirlenmiştir. Anketörlere, verileri toplanmaya başlamadan önce ebelerden sözel onam almaları gerektiği vurgulanmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin analizi ve değerlendirilmesinde Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 24.0, paket programı kullanılarak uygun analizler yapılmıştır. Gruplar arasındaki ortalamaların karşılaştırılmasında iki grup olanlarda bağımsız gruplar arasında t testi ve ki-kare testi kullanıldı. Sonuçlar %95'lik güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılımı Kolmogorov-Smirnov testi kullanılarak test edilmiştir.

Araştırma Etik Yönü: Araştırmaya başlamadan önce etik kurul kararı (B.30.2.ATA.0.01.00/24), araştırmanın yapılacağı kurumlardan izin alınmıştır. Ayrıca, EAÖ ölçeğini kullanmak için yazarından yazılı izin alınmıştır.

Araştırmaya başlamadan önce ebelere araştırmanın yapılma amacı anlatılarak "Aydınlatılmış Onam" ilkesi, elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı belirtilerek "Gizlilik ve Gizliliğin Korunması" ilkesi, araştırmaya yalnızca gönüllülerin katılımı ile de "Özerkliğe Saygı" ilkesini içeren etik koşullar yerine getirilerek, araştırmaya katılan ebelerden sözlü onam alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılığı: Araştırma bulguları, iki ilde görevli ebelerin görüş ve değerlendirmelerini yansıtmakta olup genellenemez.

Bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan ebelerin kişisel ve mesleki özelliklerini tanımlayan bulgular Tablo 1'de ele alınmıştır.

Tablo 1. Ebelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (N: 516)

Özellikler	X Kuşağı (n=245)		Y Kuşağı (n=271)	
	n	%	n	%
Eğitim durumu				
Lise	40	16,3	25	9,2
Ön lisans	100	40,8	26	9,6
Lisans	105	42,9	220	81,2
Medeni durum				
Evli	225	91,8	160	59,0
Bekar	20	8,2	111	41,0
Çalışılan yer				
Hastane	181	73,9	179	66,1
ASM	64	26,1	92	33,9
TSM				
Çalışılan birim				
Doğum salonu	53	21,6	56	20,7
Obstetri-jinekoloji	16	6,5	30	11,0
ASM-TSM	68	27,8	91	33,6
Diğer (dahiliye, cerrahi sevisi vb.)	108	44,1	94	34,7
Çalışılan pozisyon				
Servis hemşiresi	68	27,8	61	22,5
Ebe	156	63,7	196	72,3
Sorumlu hemşire	21	8,5	14	5,2
Çalışma şekli				
Gündüz	164	66,9	162	59,8
Gece-gündüz	81	33,1	109	40,2
Çalışma yılı				
≤5 yıl	4	1,6	127	46,9
6-10 yıl	4	1,6	68	25,1
11-15 yıl	32	13,1	57	21,0
16 ve üstü	205	83,7	19	7,0
Mesleği isteyerek seçme durumu				
Evet	197	80,4	224	82,7
Hayır	48	19,6	47	17,3
Kadro durumu				
Kadrolu	241	98,4	160	59,0
Sözleşmeli	4	1,6	111	41,0
İş değiştirme düşüncesi				
Evet	20	8,2	28	10,3
Hayır	225	91,8	243	89,7
Meslekten ayrılma düşüncesi				
Evet	12	4,9	14	5,2
Hayır	233	95,1	257	94,8

Tablo 1 incelendiğinde; X kuşağı ebelerin %42,9'unun lisans mezunu, Y kuşağı ebelerin %81,2'sinin lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. X kuşağı ebelerin mesleği isteyerek seçme durumu %80,4, Y kuşağı ebelerde ise mesleği isteyerek seçme durumu %82,7 olarak belirlenmiştir. Meslekten ayrılma düşüncesi X kuşağında %4,9 iken Y kuşağında %5,2, iş değiştirme düşüncesi ise X kuşağında %8,2 ve Y kuşağında %10,3 olarak saptanmıştır (Tablo 1).

Tablo 2. Ebelerin Ebelik Aidiyet Ölçeğinin puan ortalamalarının karşılaştırılması (N: 516)

EAÖ	Gruplar		Test ve p değeri
	X Kuşağı	Y Kuşağı	
	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	
Duygusal aidiyet	28,75±5,60	28,79±5,30	t=0,09, p=0,92
Mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme aidiyeti	29,63±3,96	29,95±4,54	t=0,85, p=0,39
Mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme	18,61±3,44	19,49±3,72	t=2,76, p=0,006**
Meslekte görev ve yetki sınırı	10,90±3,96	11,99±3,31	t=3,38, p=0,001***
Ölçek Toplam	87,90±14,28	90,23±13,06	t=1,93, p=0,05*

* p<0,05 anlamlı; **p<0,01 yüksek düzeyde anlamlı; ***p<0,001 çok yüksek düzeyde anlamlı farklılık

Araştırmaya alınan X kuşağı ebelerin mesleki gelişme ve olanakları alt boyut puan ortalaması 18,61±3,44 iken, Y kuşağının 19,49±3,72 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (p=0,006). Meslekte görev ve yetki sınırı alt boyut puan ortalaması X kuşağında 10,90±3,96 ve Y kuşağında ise 11,99±3,31 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (p=0,001). EAÖ'nin toplam ölçek puan ortalaması arasındaki fark X ve Y kuşağında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (p=0,05, Tablo 2).

Tartışma

Ebeliğin mesleki bir kimlik kazanabilmesi, hizmet kalitesinin ve konumunun yükseltilmesi için ebelik mesleğini seçen kişilerin mesleklerini isteyerek seçmiş olmaları, mesleklerini severek yapmaları ve kendilerini bu mesleğe ait hissetmeleri büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmaya katılan X kuşağı ebelerin mesleğini isteyerek seçme durumu %80,4, Y kuşağı ebelerinde mesleğini isteyerek seçme durumu %82,7 olup, her iki kuşağında mesleğini isteyerek seçme durumu yüksek bulunmuştur (Tablo 1). Alan yazında ebelerin yarısından daha fazlasının mesleklerini isteyerek seçtikleri ve mesleklerini severek yaptıkları belirtilmektedir (Aslankoç, Öztürk ve Yıldırım, 2001; Taşkın Yılmaz, Şen ve Demirkaya, 2014; Warmelink ve ark., 2015). Esencan ve Özdil'in (2017) çalışmasında, X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleklerini sevme durumları karşılaştırıldığında aradaki farkın anlamlı olduğu ve X kuşağındaki hemşirelerin mesleklerini daha fazla sevdikleri saptanmıştır. Alan yazın ve bu çalışma sonuçları karşılaştırıldığında, ebelerin çoğunluğu mesleklerini isteyerek seçtikleri ve severek yaptıklarını belirttikleri; buna karşın diğer katılımcı ebelerin mesleklerini isteyerek seçmemeleri ve severek yapmamalarının nedenleri arasında mesleki konumunun düşük olması, çalışma koşullarının zorluğu, maddi yetersizlikler, mesleki sorunlar ve bireysel beklentiler vb. üzerinde durdukları görülmüştür (Aslankoç ve ark., 2001; Cronie ve ark., 2019; Esencan ve Özdil, 2017).

Mesleği bırakma niyeti, mesleki bağlılıkta önemli bir bileşen olarak belirtilmektedir (Blau ve Lunz, 1998; Liou ve Cheng, 2008; Teng, Lotus Shyu ve Chang, 2007). Mesleğe ait olma düzeyinin yüksek olması, ebelerin meslekte kalmaları açısından önemli bir bulgudur. Çalışmaya katılan X kuşağı ebelerin meslekten ayrılma düşüncesi %4,9, Y kuşağı ebelerin meslekten ayrılma düşüncesi %5,2 olup (Tablo 1), her iki kuşakta meslekten ayrılmayı istememektedir. Aydın ve Akan'ın (2010) yapmış olduğu çalışmada, ebelerin işten ayrılma düşüncesi bu çalışmayla uyum göstermektedir. Bilgin, Kocabey, Yeşilyurt ve Öztürk'ün (2017) yapmış oldukları çalışmada, bu çalışmadan farklı olarak ebelerin meslekten ayrılma düşüncesi %40,2 olarak bulunmuştur. Ebelerin meslekten ayrılma düşüncesindeki en önemli nedenlerin; maaş ve döner sermayenin yetersizliği, ebelik mesleğine değer verilmemesi, ebe başına düşen hasta sayısının fazla olması belirtilmiştir. Bilimsel yazında her iki kuşaktan olan hemşirelerin meslekten ayrılma niyetinin yüksek olduğu, fakat Y kuşağındaki hemşirelerin meslekten ayrılma niyetinin X kuşağından daha yüksek olduğu üzerinde durulmuştur (Esencan ve Özdil, 2017; Flinkman, Laine, Leino-Kilpi, Hasselhorn ve Salantera, 2008; Haydari ve ark., 2016). Çalışmada, her iki kuşaktan olan ebelerin meslekten ayrılma düşüncesinin düşük olduğu görülmüştür. Ebelerin meslekten ayrılma düşüncesinin hemşirelere göre daha düşük olmasının nedenleri; mesleklerinden daha fazla doyum sağlamaları, mucize olay olan doğuma olayına tanık olmaları ve mesleklerini isteyerek seçmiş olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmada, ölçeğin mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme bağlılığı alt boyut puan ortalamalarının X ve Y kuşağı arasında yapılan karşılaştırmada anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,05), (Tablo 2). Lisans eğitimin mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirmede etkili olması beklenmektedir. Ancak, çalışmada Y kuşağı ebelerin çoğunluğunun lisans mezunu olduğu fakat kuşaklar arası mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme bağlılığı arasında farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Kızıl, İncazlı, Erken, Güntürkün ve Özkan'ın (2015) çalışmasında, hemşirelerin eğitim durumlarının, görevlerini benimsemesinde ve yerine getirmesinde etkisinin olmadığı bulunmuş olması bu çalışmayla uyum göstermektedir.

Mesleğinin gelişmesine ve olanaklarını değerlendirmesine katkı sağlayan ebelerin, mesleki sorumluluğunu bilmesi ve mesleğinin sahip olduğu değerlere inanması ve mesleğinin gelişimine katkı sağlaması beklenmektedir. Bilgi, beceri, uzmanlık, mesleki gelişim ve olanaklarını geliştirmek için de ebelerin eğitime gereksinimi bulunduğu vurgulanmaktadır (Baskaya ve ark., 2020; Drey, Gould, Allan, 2009; Jafaragae ve ark., 2012; Winter-Collins ve McDaniel, 2000). Araştırmaya alınan X kuşağı ebelerin mesleki gelişme ve olanakları bağlılığı (MGO) alt boyut puan ortalaması $18,61 \pm 3,44$, Y kuşağının ise $19,49 \pm 3,72$ olduğu (Tablo 2) ve aradaki farkın istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Başkaya'nın (2018) yapmış olduğu çalışmada, lise veya ön lisans mezunu olan ebelerin, lisans ve lisansüstü mezunu olan ebelere göre MGO bağlılığı düzeylerinin anlamlı derecede daha düşük olduğu bulunmuş olması bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir.

Bu çalışmada, meslekte görev ve yetki (MGY) sınırı alt boyut puan ortalaması X kuşağında $10,90 \pm 3,96$, Y kuşağında ise $11,99 \pm 3,31$ olduğu (Tablo 2) ve aradaki farkın istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Başkaya'nın (2018) yapmış olduğu çalışmada, ön lisans mezunu olan ebelerin lisans mezunu olan ebelere göre MGY düzeyleri anlamlı derecede daha düşük olduğunun saptanmış olması bu çalışmayla uyum göstermektedir. MGY bağlılık düzeylerinin Y kuşağında daha yüksek olmasının nedeni Y kuşağındaki ebelerin çoğunluğunun lisans mezunu olmalarından kaynaklanmaktadır. Koç ve Dolgun'un (2016) yapmış olduğu çalışmada, ebelerin %41,3'ünün lisans mezunu oldukları ve ebelerin görev yetki ve sorumluluklarını bilme ve uygulama durumlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. MGY bağlılık düzeylerinin Y kuşağında daha yüksek olmasının nedeni X kuşağındaki katılımcıların yaklaşık %44'ünün diğer birimlerde çalışması, Y kuşağındaki katılımcıların ise %34'ünün diğer birimlerde çalışması olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada EAÖ'nin toplam ölçek puan ortalaması arasındaki fark X ve Y kuşağında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p > 0,05$). Fakat her iki kuşakta mesleki bağlılığın yüksek olduğu görülmüştür. Ebelerin mesleki bağlılıklarının yüksek olmasının nedeni, ebelik mesleğini isteyerek seçmeleri, severek yapmalar ve kendilerine uygun bir meslek olarak görmeleri olarak belirtilmiştir (Uçucu, 2019).

Ebelerin, meslekleri ile ilgili bağımsız rollerini en çok yerine getirebilecekleri ve iş doyumuna ulaşabilecekleri yer olan doğum evlerinde çalışması, mesleklerine yönelik tutumlarını ve bağlılıklarını olumlu etkileyecektir. Çalışma saatleri ve çalışma şekilleri, sağlık ekibi içerisinde çok fazla hiyerarşik bir yapının olması, ebeliğin hekimliğin ve hemşireliğin altında görülmesi, kariyer olanaklarının bilinmemesi, gelir düzeyinin çok yüksek olmaması ebelik bağlılığını olumsuz etkileyen nedenler arasındadır (Dede ve Çınar, 2008; Wang, Tao, Ellenbecker ve Liu, 2011; Derin, İlkım ve Yayan, 2017; Başkaya, 2018).

Sonuç ve Öneriler

Ebelerin mesleki bağlılıklarını kuşaklara göre karşılaştırmak için yapılan bu çalışmada, "Ebelik Aidiyet Ölçeği" mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme ve meslekte görev ve yetki sınırlılıkları alt boyut puan ortalamalarının Y kuşağında daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda; X kuşağındaki ebelerin mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme alt boyut puan ortalamalarının yükseltilmesi için; yeni yasa ve yönetmelikler ile görev tanımları netleştirilmeli, ebelikte eğitim düzeyi yükseltilmeli, ebelik mesleğine değer verilmeli, çalışma koşulları iyileştirilmelidir. X kuşağındaki ebelerin meslekte görev ve yetki sınırlılıklarına ait aidiyet duygusunun yükseltilmesi için; mesleğinin görev, yetki ve sorumluluklarını bilmeleri ve yerine getirmeleri için olanak sağlanması, ebelik dışı alanlarda görevlendirilmeleri engellenmeli ve sürekli eğitim olanaklarıyla gelişimleri için olanaklar yaratılmalıdır.

Etik Kurul Onayı: Bu çalışma için Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 26. 09. 2019 tarih ve 24 sayılı etik onay alınmıştır.

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Çalışmaya katılan ebelerden bilgilendirilmiş sözel onam alınmıştır.

Ethics Committee Approval: Ethical approval for this study was obtained from Atatürk University Faculty of Medicine Clinical Research Ethics Committee, dated 26.09.2019 and numbered 24.

Conflict of Interest: Not declared.

Funding: None.

Informed Consent: Informed verbal consent was obtained from the midwives who participated in the study.

Kaynaklar

- Aslankoç, R., Öztürk, M. & Yıldırım, N. G. (2001). Ebe ve hemşirelerin mesleki sorunları ve anksiyete ile ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 8(2), 12-20.
- Aydın, M. & Akan, N. (2010) Mersin büyükşehir belediye sınırları içinde çalışan ebelerin mesleki doyumunu. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 15-18.
- Baltacı, Ö. H. (2016). İletişim becerileri ve *empatik* eğilim arasındaki ilişkinin X ve Y kuşaklarına göre farklılıklarının incelenmesi ve bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Başkaya, Y. (2018). *Türkiye'deki ebelerin mesleki aidiyeti ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisi* (Doktora Tezi). Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir, Türkiye. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Baskaya, Y., Sayiner, D. F. & Filiz, Z. (2020). How much do belong to my profession? A scale development study: Midwifery Belonging Scale. *Health Care for Women International*, 41(8), 883-898. <https://doi.org/10.1080/07399332.2020.1716765>
- Bektemür, G., Demiray, S. & Özdemir Ü. D. (2016). Hemşirelerin kariyer planlaması: Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 32(1), 7-13.
- Beydağ, K. D. & Arslan, H. (2008). Kadın doğum kliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin profesyonelliklerini etkileyen faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3(7),75-87.
- Beydilli, E. (2000). *Ebelerin görev yetki ve sorumluluklarını algılama durumlarının belirlenmesi ve geliştirilen ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi. İzmir, Türkiye.
- Bilgin, Z., Kocabey, Y. M., Yeşilyurt, G. & Öztürk, D. (2017). Ebelerde örgütlenme ve iş doyumunun belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 4(1),105-110. <https://doi.org/10.17681/hsp-dergisi.287522>
- Blau, G. & Lunz M. (1998). Testing the incremental effect of Professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260-269. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1601>
- Carver, L. & Candela L. (2008). Attaining organizational commitment across different generations of nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(8), 984-991. Doi: 10.1111/j.1365-2834.2008.00911.x
- Cronie, D., Perdok, H., Verhoeven, C., Jans, S., Hermus, M., Vries, R. & Rijnders, M. (2019). Are midwives in the Netherlands satisfied with their jobs? A systematic examination of satisfaction levels among hospital and primary-care midwives in the Netherlands. *BMC Health Service Research*, 19(1), 832. Doi: 10.1186 / s12913-019-4454-x
- Dede, M. & Çınar S. (2008). Dahiliye yoğun bakım hemşirelerinin karşılaştıkları güçlükler ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi*, 1(1), 3-14.
- Derin, N., İlkın, Ş. N. & Yayan, H. (2017). Hemşirelerde mesleki bağlılığın mesleki prestijle açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 4(3), 24-37.
- Drey, N., Gould, D. & Allan, T. (2009). The relationship between continuing Professional education and commitment to nursing. *Nurse Education Today*, 29(1), 740-745. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.03.008>
- Ersanlı, K. & Koçyiğit, M. (2013). Ait olma ölçeği'nin psikometrik özellikleri. *Turkish Studies - International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(12), 751-764. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.6044>
- Esencan, Y. T. & Özdil H. (2017). X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki bağlılıklarının değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 33(3), 91-104.
- Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H. M. & Salanterä, S. (2008). Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: A question naire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(5), 727-39. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.006>
- Greenfield, A. C., Norman, C. S. & Wier, B. (2008). The effect of ethical orientation and Professional commitment on earnings management behavior. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 419-434. DOI 10.1007/s10551-007-9629-4.
- Halldorsdottir, S. & Karlsdottir, S. I. (2011). The primacy of the good midwife in midwifery services: an evolving theory of professionalism in midwifery. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(4), 806-817. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2011.00886.x>
- Haydari, M. S., Kocaman, G. & Tokat, A. M. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3), 119-130.

- Jafaragae, F., Parvizy, S., Mehrdad, N. & Rafii F. (2012). Concept analysis of professional commitment in Iranian nurses. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 17(7), 472-479.
- Keleş, H. N. (2011). Y Kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.
- Kızıl, G. E., İncazlı, B. S., Erken, S., Güntürkün, F. & Özkan B. (2015). Hemşirelerin görevlerini bilme, benimseme ve yerine getirme durumları: İzmir Örneği. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 12(3), 215-223
- Koç, E. & Dolgun, G. (2016). Ebelerin görev yetki ve sorumlulukları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 3(1), 23-30. <https://doi.org/10.17681/hsp.18579>
- Köse, S., Oral, L. & Türesin T. H. (2014). Y kuşağının birinci ve ikinci yarısında iş değerlerinin karşılaştırılması üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 149-166. <https://doi.org/10.20304/husbd.04769>
- Lee, K., Carswell, J. J. & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic view 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>
- Liou, S. R. & Cheng, C. Y. (2008). Building organizational commitment of asian nurses in the United states. *Journal of Nursing Administration*, 38(1), 8-10. <https://doi.org/10.1097/01.NNA.0000295633.80345.74>
- Lord, A. T. & DeZoort, F. T. (2001). The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society*, 26(3), 215-235. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(00\)00022-2](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(00)00022-2)
- Mavili, A., Kesen, N. F. & Daşbaşı, S. (2014). Aile aidiyeti ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Sosyal Politika çalışmaları Dergisi*, 14(33), 29-45. <https://doi.org/10.21560/spcd.19507>
- Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Pınar, Ş. E., Cesur, B., Duran, Ö., Güler, E., Üstün, Z. & Abak, G. (2013). Ebelik öğrencilerinin mesleki profesyonellikleri ve etkileyen etmenlerin incelenmesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 8(23), 19-37.
- Serçemeli, M., Kurnaz, E. & Özcan, M. (2015). Y kuşağı öğrencilerinin muhasebe eğitimine bakışı: Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 261-276.
- Tekin, M. (2015). *Çalışma yaşamında kuşaklar ve işe yönelik tutumlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta, Türkiye. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Teng, C. I., Lotus Shyu, Y. I. & Chang, H. Y. (2007). Moderating effects of Professional commitment on hospital nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, 23(1), 47-54. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2006.10.002>
- Uçucu, G. (2019). *Aydın ilindeki ebelerin örgütsel bağlılığı iş doyumunu ve etkileyen faktörler* (Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Aydın, Türkiye. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Yeşilçelebi, G. (2014). *Mesleki aidiyetin bağımsız denetim kalitesi üzerine etkisi: Bağımsız denetçiler üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir, Türkiye. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Taşkın Yılmaz, F. Şen, T. H. & Demirkaya, F. (2014). Hemşirelerin ve ebelerin mesleklerini algılama biçimleri ve gelecekte bekledikleri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 130-39. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2014.130>
- Yüksekbilgili, Z. (2013). Türk tipi Y kuşağı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 342-353.
- Walsh, P. R. (2011). Creating a "values" chain for sustainable development in developing nations: where maslow meet sporter. *Environment, Development and Sustainability*, 13(4), 789-805. doi: 10.1007/s10668-011-9291-y.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. & Liu, X. (2011). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional question naire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 539-49. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05755.x>
- Warmelink, J.C., Hoijtink, K., Noppers, M., Wiegers, T. A., De Cock, T.P., Klomp, T. & Hutton, E. K. (2015). An explorative study of factors contributing to the job satisfaction of primary care midwives. *Midwifery*, 31(4), 482-488. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2014.12.003>
- Winter-Collins, A. & McDaniel, A. M. (2000). Sense of belonging and new graduate job satisfaction. *Journal for Nurses in Staff Development*, 16(3), 103-111 <https://doi.org/10.1097/00124645-200005000-00002>