

Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Mesleki Profesyonel Tutumlarının Belirlenmesi

The Determination of Occupational Professional Attitude of Nurses in Different Generations

Fatma ŞENOL¹, Ziyafet UĞURLU²

ÖZ

AMAÇ: Araştırma, farklı kuşaklardaki hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEM: Çalışma tanımlayıcı tiptedir. Araştırma kapsamına bir vakıf üniversite hastanesine bağlı 6 farklı ildeki sağlık merkezlerinde çalışan 654 hemşire alınmıştır. Araştırmada; Kişisel Bilgi Formu ve Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) kullanılmıştır. Hemşirelerin MPTE puanları araştırmanın bağımlı değişkenidir. Yaş (X ve Y kuşağı), cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, gelir düzeyi, mesleği kendi isteği ile seçme durumu, meslekte çalışma süresi, çalıştığı birim/unvan, çalışma şekli, aldığı eğitimi yeterli bulma, hizmet içi, kurum içi ve kurum dışı eğitimlere katılma durumları bağımsız değişkenlerdir. Verilerin analizlerinde; tanımlayıcı istatistikler, t testi ve çoklu regresyon analizi (stepwise) kullanılmıştır.

BULGULAR: Hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarını belirlemeye yönelik kullanılan envanterden aldıkları puan ortalamasının $140 \pm 15,4$ olduğu (MPTE -En küçük ve en büyük değeri=32-160) olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %13,9'unun X kuşağında, %86,1'inin Y kuşağında olduğu; X kuşağı hemşirelerin MPTE puan ortalamalarının ($143,9 \pm 14,1$), Y kuşağı hemşirelerin puan ortalamalarına ($139,4 \pm 15,5$) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır ($t = -2,805$; $p = 0,006$). Y kuşağı hemşirelerin MPTE puanları ile cinsiyet (kadın olma), çocuk sahibi olma, mesleği kendi isteği ile seçmiş olma, meslekte 1 yıldan az çalışma, aldığı mesleki eğitimi yeterli bulma, kurum içi bilimsel faaliyetlere ve hizmet içi eğitimlere katılma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($R = ,393$; $R^2 = ,154$; Adjusted $R^2 = ,144$; $F = 4,805$; $P < ,05$).

SONUÇ: Hemşirelerin MPTE puan ortalamasının envanter ortalamasının üstünde olduğu belirlenmiştir. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin profesyonel tutumlarının farklılık gösterdiği ve X kuşağındaki hemşirelerin profesyonel tutum puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Y kuşağı hemşirelerin MPTE puanları ile özellikle eğitim ve bilimsel faaliyetlere katılmanın pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda; Y kuşağı hemşirelerin eğitimlere ve bilimsel faaliyetlere katılmalarının artırılması, insan gücü planlamasında kuşak özelliklerinin dikkate alınması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, profesyonel tutum, kuşak, kuşak farklılığı.

ABSTRACT

AIM: The study was conducted to determine the occupational professional attitudes and influencing factors of nurses in different generations.

METHODS: The study is descriptive. The study included 654 nurses working in health centers in 6 different provinces connected to a foundation university hospital. In this research, personal information form and Professional Attitude Inventory in the Profession (PAIP) was used. The PAIP scores of the nurses are the dependent variable of the study. Age (X and Y generation), gender, marital status, having a child, education status, income level, choosing profession with its own request working time in the profession, unit / title of work, working style, finding adequate education, in-service, internal and external trainings are independent variables. In the analysis of data; descriptive statistics, t test and multiple regression analysis (stepwise) were used.

RESULTS: It's found that the nurses' PAIP points were $140 \pm 15,4$ (PAIP max.-min. values:32- 160) It's determined that 13,9% of the nurses, who attended research, were X generation, 86,1% of them were Y generation; X generation nurses' average PAIP points (143.9 ± 14.1) were higher than Y generation nurses' average PAIP points (139.4 ± 15.5) which is statistically meaningful ($t = -2.805$; $p = .006$). A significant positive relationship between Y generation nurses' MPTE scores and gender (being female), having a child, choosing the profession with their own desire, having less than 1 year in the profession, finding sufficient vocational education, participating in internal scientific activities and in-service training ($R = ,393$; $R^2 = ,154$; Adjusted $R^2 = ,144$; $F = 4,805$; $P (.05)$).

It is found that Y generation nurses attend more to educational and scientific activities that they believe this improves professional behavior.

CONCLUSION: It was determined that the mean score of the occupational professional attitude inventory of nurses was above the inventory average. It was determined that the Professional behaviors of the nurses in the X and Y generation differed and the Professional attitude scores of the nurses in the generation X were higher. It was determined that Y generation of nurses had a positive relationship with MPTE scores, especially participation in education and scientific activities. In accordance with this finding; It can be suggested to increase the participation of Y generation nurses in education and scientific activities, and to take into consideration to generational characteristics in manpower planning.

Keywords: Nursing, professional attitude, generation, generation gap

GİRİŞ

Artan nüfus, teknolojik değişimler ve toplumsal gelişmeler nedeniyle ortaya çıkan beklentilerin karşılanması tüm meslek kollarında özel uzmanlık dallarının ortaya çıkmasını sağlamıştır (1).

1.Uzm. Hem., Gülhane Eğitim ve Araştırma Hastanesi,

ORCID ID: 0000-0003-0133-8487

2.Dr. Öğr. Üy. Başkent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi,

Hemşirelik Bölümü, E-Posta Adresi: ziyafetugurlu@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-6693-6272

Bu çalışma, 2018 yılı Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Gönderim Tarihi:17.12.2018 - Kabul Tarihi:13.04.2019

Uzmanlaşma sayesinde bir görev, iş ya da meslek profesyonel seviyeye ulaşabilir (2). Her meslek kolunda, meslek üyelerinin profesyonel davranış sergilemesi beklenir. Bu doğrultuda profesyonellik, toplumda bir mesleğin rol ve sorumluluklarını yerine getiren ve bir işi gerçekleştiren her bireyin edinmesi gereken davranış biçimi olarak ifade edilebilir (3).

“Mesleki profesyonellik”; bireyin mesleğe karşı tutum, bakış açısı ve davranış biçimini belirleyen yetkinliklere sahip olmaktır (4). Mesleki profesyonellik, mesleğe yönelik standartların oluşturulması, mesleki birliğin sağlanması ve mesleki statünün artmasının yanında bireyin iş doyumunu ve kurumun hizmet kalitesini de artırmada son derece önemlidir. Bu nedenle meslek üyelerinin profesyonel kimlik kazanmaları ve mesleki profesyonel tutum sergilemeleri oldukça önemlidir (5).

Modern hemşireliğe geçişle birlikte yıllar içerisinde mesleki profesyonellik kavramı gündeme gelmiş ve profesyonel uygulamaya temel oluşturan bilgi, bilginin mesleğe özgü eğitim ile iletilmesi, eleştirel düşünme yoluyla bilginin kullanımı gibi profesyonellik kriterleri, hemşirelik mesleği içinde öncelikli ana hedefleri oluşturmuştur (2,6).

Hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin ve profesyonel tutumlarının belirlenmesiyle, hem mesleğin ileriye dönük iyileştirilmesine, hem de mesleğe verilen önemin yükseltilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Hemşirelikte profesyonelliği etkileyen faktörlere ilişkin çalışmalar incelendiğinde; Reyhanoğlu (2011) tarafından yapılan çalışmada, mesleğini severek yapan, bağımsız hemşirelik uygulamalarını yerine getiren ve bilimsel etkinliklere katılan hemşirelerin profesyonellik puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (7). Dikmen ve arkadaşları (2014) hemşirelerin profesyonel tutumları ile bunu etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik yaptıkları çalışmada ise; eğitim düzeyi düşük, mesleki deneyim süresi fazla, mesleğini yapmaktan memnun olmayan, bilimsel etkinliklere katılmayan ve nöbet tutan hemşirelerin profesyonel davranışlara yönelik tutumlarının daha düşük olduğu bildirilmiştir (8).

Profesyonel tutum, mesleki bir kimliği oluşturan bir deneyim tecrübesidir. Hemşirelik mesleğinin de profesyonel tutumunu etkilediği düşünülen ana faktörler arasında “tecrübe ile ilgili faktörler” yer almaktadır. Bu nedenle hemşirelerin profesyonelleşmesinde etkili faktörlerden biri de yaştır (9). Günümüzde hemşirelik mesleğini aynı ekip içerisinde farklı yaşlarda hemşireler yürütmektedir. Ancak çalışan hemşireler arasındaki bu yaş aralığı giderek artmakta ve yalnızca yaş değil, kuşak farklılığı da oluşmaktadır (10).

“Kuşak”, Türk Dil Kurumu’nun Felsefe Terimleri Sözlüğünde; hemen hemen aynı zaman diliminde doğmuş, dolayısıyla aynı sıkıntıları ve kaderi yaşamış, benzer vazifelerden sorumlu bireylerin topluluğu olarak tanımlanmıştır (11). Farklı tarihsel ve sosyolojik dönemlerde yaşayan kuşaklarda yetişme tarzları ve yaşadıkları toplumda meydana gelen değişikliklerden dolayı farklılıklar olabileceğinden bahsedilmektedir (12). Bu doğrultuda kuşaklar farklılık ve özelliklerine göre sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma literatürde genel olarak; Sessiz Kuşak (1925-1945), Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964), X Kuşağı (1965-1979), Y Kuşağı (1980-1999) ve yeni gündeme gelmeye başlayacak olan Z kuşağını (2000 ve sonrası) içine alarak yapılmıştır (13-17).

Mevcut sağlık hizmet sunumunda görev yapan hemşirelere baktığımızda; farklı kuşaklardaki hemşirelerin iş yaşamında birlikte çalıştıkları görülmektedir. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin kendine ait algı düzeyleri, tutum ve inançları kuşaklar arasında farklılıklara ve çatışmalara neden olabilmektedir (14). Her kuşak bir önceki kuşaktan değer yargıları, inançları, düşünceleri ve beğenileri ile ayrılmaktadır (18). Sosyal, politik ve toplum özellikleri ve yetişme tarzlarına bağlı olarak kuşaklar arasında kişilik, çalışma tarzları ve iş yerinden beklentilerde önemli farklılıklar gözlenmektedir (14,19). Kuşaklar arasındaki farklılıklardan kaynaklanabilecek, algı, yöntem ve uygulamanın yanı sıra karşılaşılan çatışma ve iletişim sorunları, kurum ve yöneticiler için önemli bir problemdir (14). Bu nedenle hemşirelerin kuşak farklılığına bağlı çalışma yaşamına ilişkin özelliklerinin ve beklentilerinin bilinmesi, kurum ve yöneticilere, kişiler arası iletişim ve ilişkilerin geliştirilmesi ile hemşi-

relerin kuruma bağlılığını artırmada rehber olacaktır. Geliştirilmiş kurumsal bağlılık ise, çalışanları daha mutlu ve üretken bir iş gücüne yönleltecektir (9).

Literatürde hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının incelendiği birçok çalışmada yaş değişkeni demografik bir özellik olarak ele alınmış olmasına rağmen, kuşak ve kuşak farklılıklarının dikkate alınmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmanın amacı, farklı kuşaklardaki hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarını ve etkileyen faktörleri belirlemektir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Tipi

Araştırma, tanımlayıcı bir çalışmadır.

Araştırmanın Yeri

Araştırma, bir Vakıf Üniversitesi hastanesine bağlı 6 farklı ildeki sağlık merkezlerinde yapılmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, bir vakıf üniversite hastanesine bağlı 6 farklı ildeki sağlık merkezlerinde görev yapan 836 hemşire oluşturmuştur. Evrenin tümüne ulaşılması hedeflendiğinden örneklem seçimine gidilmemiştir. Çalışma, Ağustos- Ekim 2017 tarihleri arasında ulaşılabilen ve çalışmayı kabul eden, toplam 654 hemşire ile yürütülmüştür. Araştırmaya katılma oranı %78,2'dir. Araştırmada, 1965-1980 yılları arasında doğanlar X kuşağı, 1981-1999 yılları arasında doğanlar Y kuşağı olarak tanımlandı.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri'nden oluşan anket formu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Literatür ışığında araştırmacı tarafından geliştirilen (12,17,20) kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Formda hemşirelerin yaş (X ve Y kuşağı), cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, gelir düzeyi, mesleği kendi isteği ile seçme durumu, meslekte çalışma süresi, çalıştığı birim/unvan, çalışma şekli, aldığı eğitimi yeterli bulma durumu, hizmet içi, kurum içi ve kurum dışı eğitimlere katılma durumlarına ilişkin sorular yer almıştır.

Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE):

Hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarını belirlemeye yönelik Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) kullanılmıştır. MPTE, Erbil ve Bakır tarafından ebe ve hemşirelerin profesyonel tutumlarını belirlemek için 2009 yılında geliştirilmiştir. MPTE, mesleki eğitim ve gelişme, kişilerarası ilişkiler, sorunlara yaklaşım gibi konularda ebe ve hemşirelerin tutumunu içeren sorulardan oluşan tek boyutlu olup, uygulanma süresi ortalama 8-10 dakikadır. Likert tipi envanterde her bir ifade 5'den 1'e kadar puanlanmıştır. Her maddede "bana tamamen uyuyor" yanıtına "5", "bana biraz uyuyor" yanıtına "4", "kararsızım" yanıtına "3", "bana uymuyor" yanıtına "2" ve "bana hiç uymuyor yanıtına "1" puan verilir. MPTE' den alınacak en düşük puan 32, en yüksek puan ise 160'dır. Envanterin toplam puanı meslekte profesyonel tutum puanını vermektedir. Envanterden alınan puan yükseldikçe profesyonellik düzeyinin yükseldiği şeklinde değerlendirilmektedir. Geliştirilen envanterin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,89$ ve envanterin puan ortalaması $128,46\pm 13,16$ olarak belirtilmiştir. Envanterin yapı geçerliliği incelenmiş ve KMO analizi sonucu $p=0,000$ önem düzeyinde anlamlı bulunduğu ve test-tekrar korelasyon katsayısının $r=0,97$ olduğu bildirilmiştir (21). Araştırmamızda envanterin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,93$ olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Veri toplama formunun anlaşılabilirliği ve uygulanabilirliğini saptamak için 20 hemşireye 25-30 Temmuz 2017 tarihleri arasında ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulamaya katılan hemşirelerin verileri çalışma kapsamına alınmamıştır. Araştırmanın verileri, Ağustos 2017- Ekim 2017 tarihleri arasında Başkent Üniversitesine bağlı hastane, araştırma ve uygulama merkezlerinde çalışan hemşirelere posta yoluyla gönderilerek toplanmıştır. Veri toplama aşamasında hemşirelere araştırmanın amacı, kapsamı vb. konularda bilgi verilerek aydınlatılmış yazılı onamları alınmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın verileri bilgisayar ortamında SPSS 20.0 istatistik programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma), t testi ve

çoklu doğrusal regresyon analizi (stepwise) yapılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırma verilerini toplamaya başlamadan önce araştırmanın yürütüldüğü kurumdan (Tıp ve Sağlık Bilimleri Araştırma Kurulu: 08.08.2017, No: KA17/213) etik kurul onayı ve araştırma verilerinin toplandığı kurumlardan yazılı resmi izinler alınmıştır.

BULGULAR

Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin sosyo demografik özellikleri (Ankara, 2017)

Sosyo demografik Özellikler (n=654)	n	%
Yaş		
X kuşağı (1965-1979 yılında doğanlar)	91	13,9
Y kuşağı (1980- 1999 yılında doğanlar)	563	86,1
Cinsiyet		
Kadın	571	87,3
Erkek	83	12,7
Medeni Durumu		
Bekâr	467	71,4
Evli	187	28,6
Çocuk Sayısı		
Yok	507	77,5
1 Çocuklu	68	10,4
2 ve üzeri çocuklu	79	12,1
Eğitim Durumu		
Sağlık meslek lisesi	258	39,4
Ön lisans - lisans	379	58,0
Yüksek lisans - doktora	17	2,6
Gelir Düzeyi		
Gelir giderden az	331	50,6
Gelir gidere eşit	286	43,7
Gelir giderden fazla	37	5,7

Hemşirelerin yaş gruplarına göre dağılımı kuşak-

lara göre yapılmış olup, %13,9’unun X kuşağında, %86,1’inin ise Y kuşağında olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin %87,3’ü kadın, %71,4’ü bekâr ve %77,5’inin çocuk sahibi olmadığı saptanmıştır. Hemşirelerin %39,4’nün sağlık meslek lisesi, %58’i ön lisans-lisans mezunu ve %2,6’sının yüksek lisans-doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Gelir düzeylerine bakıldığında; hemşirelerin %50,6’sı gelir düzeyini “gelir giderden az” olarak belirtmiştir (Tablo 1).

Tablo 2. Hemşirelerin mesleki özellikleri (Ankara, 2017)

Mesleki Özellikler (n=654)	s	%
Mesleği kendi isteği ile seçme		
Evet	405	61,9
Hayır	249	38,1
Meslekte Çalışma Süresi (Yıl)		
1 yıldan az	168	25,7
1-5 Yıl	271	41,4
6-10 Yıl	79	12,1
11-15 Yıl	69	10,6
16 Yıl ve üzeri	67	10,2
Çalıştığı birim/Unvan		
Servis hemşiresi	495	75,7
Ameliyathane-yoğun bakım hemşiresi	61	9,3
Poliklinik hemşiresi	28	4,3
Servis sorumlu hemşiresi	45	6,9
Yönetici hemşire	25	3,8
Çalışma Şekli		
Sürekli gündüz	229	35,0
Gündüz- gece	425	65,0

Hemşirelerin mesleki özelliklerine bakıldığında; hemşirelerin %61,9’unun mesleği kendi isteği ile seçtiği, %25,7’sinin meslekte çalışma sürelerinin bir yılın altında olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin %75,7’sinin servis hemşiresi olarak ve %65’inin vardiyalı (gündüz-gece) olarak çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 3. Hemşirelerin mesleğe ilişkin eğitimlerini yeterli bulma ve eğitimlere katılma durumları (Ankara, 2017)

Mesleğe İlişkin Görüşler (n=654)	s	%
Aldığı Mesleki Eğitimi Yeterli Bulma Durumu		
Evet	372	56,9
Hayır	70	10,7
Kısmen	212	32,4
Hizmet İçi Eğitimlere Katılma		
Evet	497	76,0
Hayır	16	2,4
Bazen	141	21,6
Kurum İçi Bilimsel Faaliyetlere Katılma		
Evet	375	57,4
Hayır	97	14,8
Bazen	182	27,8
Kurum Dışı Bilimsel Faaliyetlere Katılma		
Evet	211	32,3
Hayır	238	36,4
Bazen	205	31,3

Araştırmada hemşirelerin %56,9'unun aldığı mesleki eğitimi yeterli bulduğu belirlendi. Hemşirelerin mesleki eğitimlere katılma durumlarına bakıldığında; %76'sının hizmet içi eğitimlere katıldığı, %57,3'ünün kurum içi, %32,3'ünün kurum dışı bilimsel faaliyetlere katıldığı saptanmıştır.(Tablo 3).

Mesleki profesyonel tutum envanterinden alınacak en düşük puan 32, en yüksek puan ise 160'dır. Envanterin toplam puanı meslekte profesyonel tutum puanını vermektedir (18). Araştırmaya katılan hemşirelerin meslekte profesyonel tutum envanterinden aldıkları puanların dağılımlarına bakıldığında; hemşirelerin en düşük 64, en yüksek 160 puan aldığı ve envanterin puan ortalamasının $140 \pm 15,4$ olduğu ve araştırma kapsamındaki

hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının envanter ortalamasının üstünde olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin kuşaklara göre MPTE puanları incelendiğinde; X kuşağı hemşirelerin puan ortalamalarının $143,9 \pm 14,1$, Y kuşağı hemşirelerin puan ortalamalarının ise $139,4 \pm 15,5$ olduğu belirlenmiştir. Bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t = -2,805$; $p = 0,006$) (Tablo 4). X kuşağı hemşirelerin MPTE puan ortalamalarının, Y kuşağı hemşirelerin puan ortalamalarından yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. Hemşirelerin Mesleki Profesyonel Tutum Envanter Puan Ortalamaları ve Kuşaklara Göre Dağılımı (Ankara, 2017)

Ölçek	n	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	X \pm SS
Mesleki Profesyonel Tutum Envanteri	654	64	160	$140,3 \pm 15,4$
X kuşağı (39-53 yaş)	91	64	160	$143,9 \pm 14,1$
Y kuşağı (19-38 yaş)	563	70	160	$139,4 \pm 15,5$

Çalışmada bağımsız değişkenler ile hemşirelerin MPTE puanları arasındaki ilişkinin incelenmesinde çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Hemşirelerin MPTE puanları ile aldığı mesleki eğitimi yeterli bulması, kurum içi bilimsel faaliyetlere katılması, çocuğunun olması, meslekte çalışma süresi 1 yıldan az olması, hizmet içi eğitimlere katılması, mesleği kendi isteği ile seçmiş olması, çalıştığı birim/unvan (poliklinik hemşiresi/servis sorumlu hemşiresi/yönetici hemşire olması) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır ($R = .390$; $R^2 = .152$; Adjusted $R^2 = .143$; $F = 4,823$; $P < .05$). Bu değişkenlerin toplam varyansın %15,2'sini açıkladığı belirlenmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Hemşirelerin MPTE Puanları ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki Çoklu Regresyon Analizine İlişkin Bulgular (Ankara, 2017)

Model	B	SE	β	t	P
Sabit	110,532	4,043		27,337	,000
Aldığı Mesleki Eğitimi Yeterli Bulma Durumu	10,448	1,821	,210	5,736	,000
Kurum İçi Bilimsel Faaliyetlere Katılma	5,822	1,608	,134	3,620	,000
Çocuk Sayısı	6,300	1,479	,169	4,260	,000
Meslekte Çalışma Süresi(Yıl)	5,470	1,383	,154	3,956	,000
Hizmet İçi Eğitimlere Katılma	10,359	3,664	,104	2,827	,005
Mesleğini kendi isteği ile seçme	2,893	1,182	,091	2,448	,015
Çalıştığı birim/unvan	3,686	1,678	,085	2,196	,028

MPTE= Mesleki Profesyonel Tutum Envanteri. Model R=,390; R² =,152; Adjusted R² =,143; F=4,823; P< ,028. Bağımlı değişken: MPTE puanı. Aldığı mesleki eğitimi yeterli bulma durumu (evet/bazen=1; hayır=0); kurum içi bilimsel faaliyetlere katılma (evet/bazen=1; hayır=0); çocuk sayısı (var=1; yok=0); meslekte çalışma süresi (1 yıldan az=1, 1 yıl ve üzeri=0); hizmet içi eğitimlere katılma (evet/bazen=1; hayır=0); mesleği kendi isteği ile seçme (evet=1; hayır=0); çalıştığı birim/unvan (poliklinik hemşiresi/servis sorumlu hemşiresi/yönetici hemşire=1; servis/yoğun bakım/ameliyathane hemşiresi=0)

X kuşağı hemşirelerin MPTE puanları ile bağımsız değişkenler arasındaki çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; modelde X kuşağı hemşirelerin MPTE puanı ile sadece çocuk sahibi olma değişkeni arasında ilişki saptanmıştır (R=,265; R² =,070; Adjusted R² =,060; F=6,741; P< ,05). Çoklu regresyon sonucuna göre X kuşağındaki hemşirelerin MPTE puanındaki değişkenliğin %0,7'si modeldeki bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır (Tablo 6). X kuşağı hemşirelerin MPTE puanı ile diğer değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 6. X Kuşağı Hemşirelerin MPTE Puanları ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki Çoklu Regresyon Analizine İlişkin Bulgular (Ankara, 2017)

Model	B	SE	β	t	P
Sabit	136,684	3,139		43,542	,000
Çocuk Sayısı	9,163	3,529	,265	2,596	,011

MPTE= Mesleki Profesyonel Tutum Envanteri. Model R=,265; R² =,070; Adjusted R² =,060; F=6,741; P< ,011. Bağımlı değişken: MPTE puanı. Çocuk sayısı (var=1; yok=0)

Y kuşağı hemşirelerin MPTE puanları ile bağımsız değişkenler arasındaki çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; modelde Y kuşağı hemşirelerin MPTE puanı ile hemşirelerin aldığı mesleki eğitimi yeterli bulma, kurum içi bilimsel faaliyetlere katılma, mesleği kendi isteği ile seçmiş olma, çocuk sahibi olma, meslekte 1 yıldan az çalışıyor olma, hizmet içi eğitimlere katılma ve cinsiyet (kadın) arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (R=,393; R² =,154; Adjusted R² =,144; F=4,805; P< ,05). Çoklu regresyon sonucuna göre Y kuşağı hemşirelerin MPTE puanındaki değişkenliğin %15,4'ü modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmak (Tablo7).

Tablo 7. Y Kuşağı Hemşirelerin MPTE Puanları ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki Çoklu Regresyon Analizine İlişkin Bulgular (Ankara, 2017)

Model	B	SE	β	t	P
Sabit	103,073	5,178856		19,904	,000
Aldığı Mesleki Eğitimi Yeterli Bulma Durumu	10,825	1,894	,225	5,715	,000
Kurum İçi Bilimsel Faaliyetlere Katılma	6,005	1,733	,139	3,466	,001
Mesleğini kendi isteği ile seçme	3,819	1,290	,119	2,960	,003
Çocuk Sayısı	6,941	1,888	,149	3,676	,000
Meslekte Çalışma Süresi(Yıl)	4,615	1,399	,135	3,298	,001
Hizmet İçi Eğitimlere Katılma	10,170	3,834	,106	2,653	,008
Cinsiyet	3,856	1,759	,086	2,192	,029

MPTE= Mesleki Profesyonel Tutum Envanteri. Model R=,393; R² =,154; Adjusted R²=,144; F=4,805; P< ,029. Bağımlı değişken: MPTE puanı. Aldığı mesleki eğitimi yeterli bulma durumu (evet/bazen=1; hayır=0); kurum içi bilimsel faaliyetlere katılma (evet/bazen=1; hayır=0); mesleği kendi isteği ile seçme (evet=1; hayır=0); çocuk sayısı (var=1; yok=0); meslekte çalışma süresi (1 yıldan az=1, 1 yıl ve üzeri=0); hizmet içi eğitimlere katılma (evet/bazen=1; hayır=0); cinsiyet (kadın=1; erkek=0)

TARTIŞMA

Araştırmaya katılan tüm hemşirelerin meslekte profesyonel tutum envanterinden aldıkları puan ortalaması 140±15,4 olarak (en düşük puan 64, en yüksek puan 160) saptanmıştır. Verilerin toplanmasında kullanılan envanterin belirli bir kesme noktası olmaması ve sonucun üst sınıra daha yakın olması, hemşirelerin meslekte profesyonel tutumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Yapılan birçok araştırmada da bu araştırmaya benzer sonuçlar bulunmuştur (6-8,21-26).

Araştırma kapsamındaki hemşireleri MPTE puanlarına göre yapılan çoklu doğrusal regresyon analizine göre, yedi bağımsız değişkenin (hemşirelerin aldığı mesleki eğitimi yeterli bulması, kurum içi bilimsel faaliyetlere katılması, çocuk sahibi olması, meslekte çalışma süresi 1 yıldan az olması, hizmet içi eğitimlere katılması, mesleği kendi isteği ile seçmiş olması, poliklinik hemşiresi/servis sorumlu hemşiresi/yönetici hemşire olması) MPTE puanındaki varyansın %15,2'sini açıkladığı saptanmıştır. Hemşirelerin mesleki profesyonel tutum geliştirmesinde özellikle alınan mesleki eğitimin yeterli olması, hizmet içi eğitimlere katılma ve kurum içi bilimsel faaliyetlere katılmanın önemli bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Hemşirelikte araştırma ve yayın yapma oranlarının artması ve mesleki gelişime katkı amacıyla

bilimsel faaliyetlere katılımın desteklenmesi, teorik bilginin artırılması gibi gelişme ve iyileştirmelerin hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarına olumlu katkı sağladığını düşündürmektedir. Dikmen ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında bilimsel etkinliklere katılan hemşirelerin profesyonel tutumlarını, katılmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur (8). Görüş ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan çalışmada da bilimsel toplantılara katılan ve profesyonellelikle ilgili konularda eğitim alan hemşirelerin profesyonel değer puanlarının daha yüksek olduğu bildirilmiştir (26).

Sabancıoğulları ve Doğan'ın (2014) çalışmasında da, mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin profesyonel benlik anlayışlarının yüksek olduğu bildirmiştir (27). Yapılan çalışmalarda sorumlu hemşire olarak çalışan hemşirelerin profesyonel davranış ve tutum puanlarının yüksek olduğunu gösteren çalışmalar, bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir (8, 28).

Çalışma bulgularından farklı olarak Toker'in (2016) ebelerin profesyonel tutumlarını belirlemeye yönelik araştırmasında, çocuk sahibi olmanın profesyonel tutumu etkilemediği belirtilmiştir (24).

Meslekte çalışma süresi 1 yıldan az olma ile profesyonel tutum arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Genel olarak mesleki profesyonelleşme, beceri odaklı ve deneyimsel bir nitelik taşımakta olup, meslekte çalışma süresinin arttıkça profesyonel tutum puanlarının arttığı belirtilmektedir (27,29). Yapılan bazı çalışmalarda ise hemşirelerin çalışma süresi arttıkça profesyonellik düzeylerinin azaldığına ilişkin sonuçlar bildirilmiştir (26,30).

Araştırmada hemşirelerin büyük çoğunluğunu (%86,1) Y kuşağı hemşirelerin oluşturduğu, X Kuşağı hemşirelerin MPTE puanlarının, Y Kuşağı hemşirelerinin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. X kuşağının (*çalışkan, disiplinli, yaratıcı, açık fikirli, kendi sorumluluğunu almak ve kariyerini yükseltmek gibi*) kişisel özellikleri ve iş beklentileri, profesyonel hemşirenin nitelikleriyle de (*iletişim, sorumluluk, esneklik, yaratıcılık, meslekte memnuniyet, liderlik, profesyonel uygulama*) örtüşmektedir. X kuşağının aynı zamanda; çok stresli işlerden uzak durmaya çalışan, işi sadeleştiren ve yaşamak için yaptığı işten keyif alan ancak değişen dünya kurallarına uymak için büyük bir çaba harcama gibi özellikleri de vardır (19). Bu özellikler, profesyonel tutum geliştirmeyle uyumlu olup, araştırmada elde edilen “X kuşağı hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının yüksek olması” bulgusunu da desteklemektedir. Asılbağ ve arkadaşlarının (2017) yaptıkları çalışmada da benzer olarak, X kuşağı hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin Y kuşağı hemşirelere göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir (31). Ghadirian ve arkadaşlarının (2014) yaptığı çalışmada, yaş değişkeninin profesyonel tutumu etkileyen bir faktör olduğu belirtilmiştir (9).

X kuşağı hemşirelerin MPTE puanları ile bağımsız değişkenler arasındaki çoklu regresyon analizine göre, MPTE puanı ile sadece çocuk sahibi olma değişkeni ile ilişki saptanmış ve X kuşağındaki hemşirelerin MPTE puanındaki değişkenliğin %0,7’sini açıklamaktadır. Bu bulgu çocuk sahibi olmanın yaşın ilerlemesine paralel olması nedeniyle karıştırıcı bir faktör olarak değerlendirilmiştir. X kuşağındaki hemşirelerin profesyonel tutumları ile diğer değişkenler arasında ilişki saptanmamıştır.

Araştırmada X kuşağı hemşirelerin mesleki profesyonel tutum puanları Y kuşağındakilerden daha yüksek saptanmış olmasına rağmen; Y kuşağı hemşirelerin profesyonel tutumları ile aldığı mesleki eğitimi yeterli bulması, kurum içi bilimsel faaliyetlere katılması, mesleği kendi isteği ile seçmiş olması, çocuğunun olması, meslekte çalışma süresi 1 yıldan az olması, hizmet içi eğitimlere katılması ve cinsiyet (kadın) arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çoklu regresyon sonucuna göre Y kuşağı hemşirelerin MPTE puanındaki değişkenliğin %15,4’ü modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Bu bulgu çalışma kapsamındaki tüm hemşireler için yapılan regresyon bulguları ile benzerlik göstermektedir. Eğitimin ve bilimsel faaliyetlere katılmanın modelde önemli bir yordayıcı olması, Y kuşağının kendine güvenen, başarı ve kariyer odaklı, edindiği işin stratejilerine uygun davranma, eğitime, kişisel ve mesleki gelişime önem veren özelliklere sahip olmaktan kaynaklandığı söylenebilir(14,32). Leonea ve arkadaşları (2015) farklı kuşak hemşirelerde yaptıkları çalışmada, X kuşağı hemşirelerinin kariyer gelişimi ve fırsatları ile yönetime katılma konusunda en az memnun olan grup olduğunu belirlemiştir (33). Keleş (2011) yaptığı çalışmada, Y kuşağının gelecek beklentileri hakkında konuşma, kariyer geliştirme olanaklarını değerlendirme ve kariyerlerini planlamalarına yardımcı olmanın onların motivasyonu üzerinde oldukça önemli katkıları olduğunu bildirmiştir (34). Kuşaklar ile ilgili yapılan çalışmalarda; Y kuşağının kariyer odaklı bireyler oldukları, işlerinde takım ruhuna önem verdikleri, işlerinin anlamlı olmasını ve büyük bir amaca katkıda bulunmasını istedikleri belirtilmektedir (35). X kuşağındaki hemşireler için profesyonel tutumda eğitime katılıp katılmamanın farklılık yaratmadığı ancak, Y kuşağı hemşireler için eğitime katılmanın mesleki profesyonel tutum geliştirmede motivasyon sağlayan bir faktör olduğunu göstermektedir. Literatürde de eğitime katılma ve gelişim fırsatı yaratılması, Y kuşağındaki genç bireyler için işe bağlılığı artıran etmenlerin başında geldiği vurgulanmaktadır. Y kuşağı iş tercihinde şirketin örgütsel kimliği ve iklimi, etik ilkeleri, esnek çalışma anlayışları, kariyer ve eğitim imkânlarının neler olduğuna dikkat etmektedir (12).

Çelik (2010) hemşirelerin iş doyumlarını arttırmaya yönelik önerilerinin neler olduğunu belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada da; hemşirelerin hizmet içi eğitimlere katılabilmek, eğitim imkânları ile profesyonelliğinin gelişmesinin sağlanması, takdir ve terfi imkânlarının sunulması, özerk olmanın iş doyumlarını arttırdıkları yönünde görüş belirttiklerini bildirmiştir (36).

Araştırma bir vakıf üniversite hastanesine bağlı 6 farklı ildeki sağlık merkezlerinde çalışan hemşirelerden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiş olup, örnekleme ile sınırlıdır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların hemşirelerin kendi ifadelerine dayalı olması araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır. Araştırma farklı kuşakların profesyonel tutumlarını belirlemeye yönelik olarak planlanmış, ancak Bebek Patlaması kuşağındaki hemşirelerin emekli olması, Z kuşağı üyelerinin ise henüz iş hayatına başlamamış olması nedeniyle, araştırma X ve Y kuşağı hemşirelerle yürütülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerin genel MPTE puanlarının ortalamasının üstünde olduğu, X kuşağındaki hemşirelerin MPTE puanlarının Y kuşağındakilere göre daha yüksek olduğu; alınan mesleki eğitimin yeterli olması, hizmet içi eğitimlere katılma ve kurum içi bilimsel faaliyetlere katılmanın özellikle Y kuşağı hemşireler için mesleki profesyonel tutum geliştirmede önemli etkenler olduğu belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda; hemşirelerin profesyonel tutumlarının kuşaklara göre farklılık göstermesi ve çalışma yaşamında görev alan hemşirelerin büyük çoğunluğunun Y kuşağı hemşirelerden oluşması nedeniyle çalışma ortamlarının bu kuşaktaki hemşirelerin beklentilerine uygun planlanması öngörülmektedir. Mesleki profesyonel tutum geliştirmeye yönelik özellikle çalışma yılı 1-10 yıl arasında olan hemşirelerin mesleklerine uyum sağlama ve profesyonel sorumluluk almaya yönelik desteklenmesi sağlanmalıdır. Eğitim ve bilimsel faaliyetlere katılmanın profesyonel tutum geliştirmede olumlu katkısı dikkate alınarak eğitim aktivitelerinin oluşturulması ve katılımın sağlanması; hemşire insan gücü planlamalarında kuşakların özelliklerinin ve beklentilerinin dikkate alınması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- 1- Gökçora İH. "Profesyonelliğe Saygı", *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 2005, 5(3): 1-4.
- 2- Altıok HÖ, Üstün B. "Profesyonellik: Kavram Analizi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Elektronik Dergisi*, 2014, 7(2): 151-155.
- 3- Tarhan G, Kılıç D, Yıldız E. "Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumları İle Mesleki Profesyonellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Gülhane Tıp Dergisi*, 2016, 58: 411-416.
- 4- Baltaş A. "Başarı İçin Pasaport: Profesyonel Davranış", *Kaynak Dergisi*, Nisan-Eylül 2003,14.
- 5- Atalay M, Tel H. "Gelecek Yüzyılda Hemşirelikte Lisans Eğitiminin Vizyonu", *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 1999, 3(2): 47-54.
- 6- Björkström ME, Athlin EE, Johansson IS. "Nurses Development Of Professional Self – From Being a Nursing Student in a Baccalaureate Programme to an Experienced Nurse", *Journal Of Clinical Nursing*, 2008, 17: 1380-1391.
- 7- Reyhanoğlu N. *Hemşirelikte Profesyonel Tutum ve Davranışlarının Değerlendirilmesi (Tez)*. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, *Hemşirelik Uzmanlık Tezi*; 2011.
- 8- Dikmen DY, Yönder M, Yorgun S, Usta YY, Umur S, Aytakin A. "Hemşirelerin Profesyonel Tutumları İle Bunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi", *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2014, 17(3): 158-164.
- 9- Ghadirian F, Salsali M, Cheraghi MA. "Nursing Professionalism: An Evolutionary Concept Analysis", *Iranian Journal of Nursing And Midwifery Research*, 2014, 19(1).
- 10- Gutierrez AP, Candela LL, Carver L. "The Structural Relationships Between Organizational Commitment, Global Job Satisfaction, Developmental Experiences, Work Values, Organizational Support, And Person-Organization Fit Among Nursing Faculty", *Journal of Advanced Nursing*, 2012, 68(7): 1601-1614.
- 11- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, <http://www.tdk.gov.tr>; Erişim Tarihi:29 Ekim 2017
- 12- Baydar B. *Bazı Demografik Özelliklere Göre Farklı Kuşakların Yaşam Doyumlarının İncelenmesi (Tez)*. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Hemşirelik Uzmanlık Tezi*; 2016.
- 13- Hu J, Herrick C, Hodgins KA. "Managing The Multigeneration Nursing Team", *The Health Care Manager*, 2004, 23(4): 334-340.
- 14- Adıgüzel O, Batur HZ, Ekşili N. "Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2014, 1(19): 165-182.

- 15- Parry E, Urwin P. "Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence", *International Journal of Management Reviews*, 2011, 13: 79-96.
- 16- Carver L, Candela L. "Attaining Organizational Commitment Across Different Generations of Nurses". *Journal of Nursing Management*, 2008, 16: 984-991.
- 17- Gürsoy D, Qing Chi GC, Karadağ E, "Generational Differences in Work Values and Attitudes Among Frontline and Service Contact Employees". *International Journal Of Hospitality Management*, 2013,32: 40-48.
- 18- Morsümbül Ş. Değerlerin Kuşaklar Arası Değişimi: Ankara Örneği (Tez), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı Doktora Tezi; 2014.
- 19- Aydın GÇ, Başol O. "X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var mı?", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2014, 1-15.
- 20- Kupperschmidt B. "Understanding Generation X Employees". *Journal of Nursing Administration*, 1998, 28 (12): 36-43.
- 21- Erbil N, Bakır A. "Meslekte Profesyonel Tutum Envanterinin Geliştirilmesi", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2009, 6(1): 290-302.
- 22- Karamanoğlu AY, Özer FG, Tuğcu A. "Denizli İlindeki Hastanelerin Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi", *Fırat Tıp Dergisi*, 2009, 14(1): 12-17.
- 23- İşçi N. Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Tıbbi Hata Yapma Eğilimleri Üzerine Etkisi (Tez). Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Uzmanlık Tezi; 2015.
- 24- Toker S. Sivas İl Merkezinde Çalışan Ebelerin Meslekte Profesyonel Tutumlarının Belirlenmesi (Tez). Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ebelik Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi; 2016.
- 25- Erol F. Hemşirelerin Bakım Davranışları ve Mesleki Profesyonel Tutumları (Tez). Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi; 2016.
- 26- Görüş S, Kılıç Z, Ceyhan Ö, Şentürk A. "Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ve Etkileyen Faktörler", *Psikiyatri*

- Hemşireliği Dergisi*, 2014, 5(3): 137-142.
- 27- Sabancıoğulları S, Doğan S. "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Profesyonel Benlik Gelişim Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler", *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2014, 17(1): 15-22.
- 28- Karamanoğlu AY, Özer FG, Tuğcu A. "Denizli İlindeki Hastanelerin Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi", *Fırat Tıp Dergisi*, 2009, 14(1): 12-17.
- 29- Beydağ KD, Arslan H. "Kadın Doğum Kliniklerinde Çalışan Ebe Ve Hemşirelerin Profesyonelliklerini Etkileyen Faktörler", *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2008, 3(7): 75-87.
- 30- Öz M. Cerrahi Hemşirelerin Mesleki Profesyonellik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (Tez). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hemşireliği Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi; 2015.
- 31- Asılbay S, Gürsoy B, Dolu S, Yazıcı C, Tanrıverdi S. "X Ve Y Kuşak Hemşirelerin Meslekte Profesyonellik Tutumları", *Kuşaklararası Hemşirelik, 16.Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi Bildiri Özetleri*, 2017, 80.
- 32- Shacklock K, Bunetto Y. "The İntention To Continue Nursing: Work Variables Affecting Three Nurse Generations İn Australia", *Journal of Advanced Nursing*, 2012; 68, 36-46.
- 33- Leone C, Bruyneel L, Anderson JE, Murrells T, Dussault G, De Jesus ÉH ve Rafferty AM. "Work Environment Issues and İntention-to-Leave in Portuguese Nurses: A Cross-Sectional Study", *Health Policy*, 2015, 119: 1584-1592.
- 34- Keleş HN. "Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011, 3(2):129-139.
- 35- Wong M, Gardiner E, Lang W, Coulon L. "Generational Differences İn Personality And Motivation". *Journal of Managerial Psychology*, 2008, 23 (8): 878-890.
- 36- Çelik S. Hemşirelerin Profesyonellik Davranışlarının İş Doyumuna Etkisi (Tez). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı Tezi; 2010.