



T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÇOK BOYUTLU HEMŞİRELİK KUŞAKLARI ÖLÇEĞİ'NİN
TÜRKÇEYE UYARLANMASI**

Gamze KUTLU TÜREDİ
Yüksek Lisans Tezi

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ

Bandırma, 2021

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÇOK BOYUTLU HEMŞİRELİK KUŞAKLARI ÖLÇEĞİ'NİN
TÜRKÇEYE UYARLANMASI**

Gamze KUTLU TÜREDİ
Yüksek Lisans Tezi

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ

Bandırma, 2021



BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEZ ONAY FORMU

Bu çalışma 22.06.2021 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Hemşirelik Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması ile elde edilmemiş bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarımı ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Tarih: 22/06/2021

Gamze KUTLU TÜREDİ

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim boyunca ilkeleri, doğruluğu, azmi, gücüyle yanımda olup bana örnek olan, pes etmemem için beni destekleyen, her zaman bana kapısını açıp yardımcı olan, her daim yoluma ışık tutup, hep yanımda olan eğitim sürecimde her zaman gelişimimi destekleyip, hep bir adım öteye taşımaya çalışan, gelişimim için elinden geleni yapan, yaşadığımız her güçlükte sakin kalıp çözüm üreten, enerjisi eksik olmayan, yolumu hep açmak isteyip, dürüstlük ve doğrulukla eğitim yolunu öğreten değerli danışman hocam Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ'a

Bana hemşirelik mesleğini tanıtan, kutsallığını öğreten, mesleğimi sevdiren, mesleki etik ve ideallerimin oluşmasını sağlayan, her yönden bilgi ve beceriyle donatan, meslek ışığını veren GÜLHANE Ailesine,

Bana bu yolun başlangıcından sonuna kadar hep inanıp beni destekleyen, yalnız bırakmayan, hep bir adım yanımda olan bana değerli katkılarda bulunan, meslektaş olmaktan mutluluk duyduğum Başhemşirem Hatice BAYRAMOĞLU ve PEMEBEMAVİ Ailesine,

Eğitimim boyunca maddi ve manevi yönden, her daim yanımda olduğunu hissettiren, bana inanan, dürüstlüğü öğreten, beni yalnız bırakmayan, her koşulda destekçi ve arkamda olup elimi asla bırakmayan canım AİLEM'e,

Benimle bu yolda çalışan, uykusuz kalan, maddi ve manevi her daim destek olup, asla pes etmemem için beni destekleyen ve motive eden, bana güç veren, her daim bana inanan, hayatta ellerimi sıkıca tutarak hep başaracağıma inanan, inandığım yolda daha güçlü olmamı sağlayan eşim Emre TÜREDİ' ye

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Gamze KUTLU TÜREDİ
Bandırma
22.06.2021

ÖZET

ÇOK BOYUTLU HEMŞİRELİK KUŞAKLARI ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI

Araştırma, Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğini Türkçeye uyarlamak ve hemşirelikte geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma Aralık 2019 –Haziran 2021 tarihleri arasında yürütülmüştür. Araştırma verileri Aralık 2019- Mayıs 2020 tarihleri arasında Bursa il merkezinde faaliyet gösteren bir Sağlık Bakanlığı Hastanesi, bir üniversite hastanesi ve üç özel hastane olmak üzere beş hastanede çalışan 447 gönüllü hemşireden toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu” ve Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin özgün formu kullanılmıştır. Araştırma için etik kurul izni ve kurum izinleri alınmış olup, veri toplamaya başlamadan önce ölçek uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Bu amaçla çeviri- geri çeviri tekniği ile dil eşdeğerliği, uzman paneli ile kapsam eşdeğerliği sağlanarak anlaşılabilirlik açısından pilot bir uygulama ile test edilmiştir. Asıl uygulama sonrası elde edilen veriler yüzde ve frekans dağılımı, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, Cronbach alfa katsayısı, student t testi, Kaiser-Meyer Olkin (KMO) Örneklem Yeterliği analizi, Barlett’s Örneklem Büyüklüğü Testi, Varimax Dik Döndürme, Scree Plot testi, Shapiro-Wilks testi, z testleri ile değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesi sonrasında uyarlanan ölçeğin 36 maddeli, toplam varyansın 52’sini açıklayan ve özdeğeri 1.00’in üzerinde “çalışma eğilimi”, “kuşaklararası çatışma”, “hasta güvenliği” ve “kendi kuşağındakilerle işbirliği” olmak üzere 4 faktörlü bir yapı gösterdiği; madde toplam puan korelasyon değerlerinin .333 ile .588 arasında olduğu, faktör yüklerinin .335-.861 arasında olduğu, ayırt edicilik düzeyinin ve uyum değerlerinin yüksek olduğu, Cronbach alfa değerlerinin .766- .929 arasında değiştiği belirlenmiştir. Çalışma sonucunda Türk kültürüne uyarlanan ölçeğin hemşirelerin çalışma ortamlarındaki kuşaklar arasındaki farklılıklarının belirlenmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Geçerlilik ve Güvenilirlik, Kuşaklar,

ABSTRACT

TURKISH ADAPTATION OF MULTI-DIMENSIONAL NURSING GENERATION SCALE

The research was carried out methodologically in order to adapt the Multidimensional Nursing Generations Scale to Turkish and to test its validity and reliability in nursing. The research was conducted between December 2019 - June 2021. Research data were collected from 447 volunteer nurses working in five hospitals, including a Ministry of Health Hospital, a university hospital and three private hospitals operating in Bursa city center between December 2019 and May 2020. The original form of "Personal Information Form" and "Multidimensional Nursing Generations Scale" were used as data collection tools. Ethics committee permission and institutional permissions were obtained for the research, and the scale was made ready for application before starting data collection. For this purpose, language equivalence with the translation-back translation technique, and content equivalence with the expert panel were tested with a pilot application in terms of intelligibility. Data obtained after the actual application, percentage and frequency distribution, explanatory and confirmatory factor analysis, correlation analysis, Cronbach alpha coefficient, student t test, Kaiser-Meyer Olkin (KMO) Sampling Adequacy Analysis, Bartlett's Sample Size Test, Varimax Orthogonal Rotation, Scree Plot test, Shapiro-Wilks test, z tests. The scale, which was adapted after the evaluation of the data, showed a structure with 36 items, explaining 52 of the total variance, and a 4-factor structure with an eigenvalue above 1.00: "working tendency", "intergenerational conflict", "patient safety" and "cooperation with those in its own generation"; It was determined that item total score correlation values were between .333 and .588, factor loads were between .335 and .861, the level of discrimination and concordance were high, and Cronbach's alpha values ranged between .766 and .929. As a result of the study, it was revealed that the scale adapted to Turkish culture is a valid and reliable scale that can be used to determine the differences between generations in nurses' working environments.

Keywords: Nursing, Generation, Validity and reliability

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAMI.....	
BEYAN.....	I
TEŞEKKÜR.....	II
ÖZET.....	III
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER... ..	V
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	X
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ	XI
1.GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER... ..	4
2.1. Kuşak Kavramı ve Tanımı... ..	4
2.2. Kuşakların Sınıflandırılması ve Özellikleri	7
2.2.1. Federasyon Kuşağı... ..	9
2.2.2. Sessiz Kuşak.....	10
2.2.3. Bebek Patlaması Kuşağı.....	11
2.2.4. X Kuşağı.....	12
2.2.5. Y kuşağı.....	13
2.2.6. Z Kuşağı... ..	16
2.2.7. Alfa Kuşağı.....	17
2.3. Hemşirelik Alanında Kuşakların Çalışma Ortamındaki Özellikleri ve Davranışları... ..	21
2.3.1. Liderlik ve Takım Çalışması... ..	21
2.3.2. İletişim Becerileri... ..	22
2.3.3. Motivasyon Algısı... ..	23
2.3.4. Mesleki ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri... ..	24
2.3.5. İş Doyumu	25
2.3.6. Mesleki Dayanışma ve Mesleki Doyum	25
2.3.7. Medya Araçlarının Kullanımı... ..	26

2.3.8. Çatışma Yöntemleri...	27
2.3.9. Karar Verme Stilleri...	27
2.3.10. Yenilikçilik.....	28
2.3.11. İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri.....	28
2.3.12. İşe Alma ve Elde Tutma.....	28
2.3.13. Örgütsel Sessizlik.....	29
2.3.14. İş Yaşam Dengesi.....	30
2.3.15. Hasta Güvenliği	31
2.4. Hemşirelikte Kuşak Farklılığının Önemi.....	31
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	34
3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü.....	34
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	34
3.3. Evren- Örneklem.....	34
3.4. Veri Toplama Araçları.....	35
3.5. Veri Toplama Aracının Hazırlanması.....	35
3.5.1. Çeviri.....	36
3.5.2. Uzman Paneli.....	36
3.5.3. Pilot Uygulama.....	37
3.6. Verilerin Toplanması.....	38
3.7. Verilerin Değerlendirilmesi.....	38
3.8. Etik İlkeler	39
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	40
3.10. Araştırmanın Güçlükleri.....	40
4. BULGULAR	41
4.1. Hazırlık Aşamasında Elde Edilen Bulgular.....	41
4.2. Uygulama Sonrası Elde Edilen Bulgular.....	42
4.2.1. Tanımlayıcı Özelliklere İlişkin Bulgular	42
4.2.2. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular	44
4.2.3. Geçerlik Analizine İlişkin Bulgular.....	47
5. TARTIŞMA.....	61
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	67

7. KAYNAKLAR.....	68
8. EKLER.....	81
9. ÖZGEÇMİŞ.....	100



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Kuşakların Yaşadıkları Zaman Dilimleri ve Yaşanılan Olaylar	6
Tablo 2.2. Kuşakların Uluslararası Literatürde Yer Alan Sınıflandırılması	9
Tablo 2.3. Kuşaklar ve Genel Özellikleri	19
Tablo 2.4. Kuşakların Çalışma Ortamındaki Özellikleri ve Özelliklerine Göre Öneriler	19
Tablo 3.1. Verilerin Normal Dağılıma Uygunluk Değerleri	39
Tablo 4.1. Uzman Görüşleri Doğrultusunda Taslak Ölçeğe Ait Kapsam Geçerlik Oranları ve İndeksi	41
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı.....	43
Tablo 4.3. ÇBHKÖ' den Madde Toplam Puan Korelasyon Değerleri ve Cronbach-Alpha Katsayısı	44
Tablo 4.4. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin Madde-Toplam Puan Korelasyon Değerleri	46
Tablo 4.5. KMO ve Barlett Testi Sonuçları	47
Tablo 4.6. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğine İlişkin Yapılan İlk Faktör Analizi Sonuçları	48
Tablo 4.7. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği'ne İlişkin 4 Faktörlü Faktör Analizi sonuçları	50
Tablo 4.8. ÇBHKÖ'nin Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yapısı ve Faktör Yükleri Matriksi.....	51
Tablo 4.9. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin Maddelerinin Faktörlere Göre Dağılımı.....	53
Tablo 4.10. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin İki Yarı Güvenirlik Değerleri.....	55
Tablo 4.11. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin Maddelerinin Ayırt Ediciliğine İlişkin Bulgular	56
Tablo 4.12. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğine ve Alt Faktörlerine Ait Korelasyon Matriksi	57

Tablo 4.13. Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler.....	58
--	----



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. Scree Plot Testi	49
Şekil 4.2. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin DFA Grafiği	59



KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ÇBHKÖ: Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

KGİ: Kapsam Geçerlik İndeksi

KGO: Kapsam Geçerlik Oranı

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu



1. GİRİŞ

Değişen dünyada meydana gelen ekonomik, teknolojik, sosyolojik, vb. değişimler beraberinde toplumları ve bireyleri etkileyerek farklılaştırmaktadır. Diğer bir deyişle insanlar yaşadıkları zamana, ebeveynlerine benzediklerinden daha çok benzemektedir. Bu durum, farklı zaman dilimlerinde yaşanan gelişmeler, değerler, tutumlar, inanç ve davranışlardan etkilenen, farklı topluluklar oluştuğunu göstermektedir (McCrindle, 2018).

Bugün üretilen çeşitli teknolojiler sayesinde nesillerin ortaklıkları küresel, kültürel ve sosyoekonomik sınırları aşmıştır. Dünyanın farklı uçlarında yaşanan olaylar sosyal medya ve çevrimiçi teknolojiler ile aynı anda herkes tarafından görülebilmektedir. Avustralya, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Almanya ve Japonya gibi dünyanın farklı yerlerinde yaşayan gençler aynı eğilimler ve gelişmeler ile şekillenmektedir. Pekin'den Bangalore'ye, Buenos Aires'ten Brisbane'ye kadar, aynı web sitelerine erişen, aynı filmleri izleyen, aynı şarkıları indiren ve aynı markalardan etkilenen bir kuşak oluşmaktadır (McCrindle, 2018).

Farklı yıllarda doğan bireylerin yaşadıkları ortam, doğdukları çevre, teknolojik gelişmeler, deneyimleri ve özellikleri çalışma ortamında gösterdikleri duygu, düşünce ve davranışlara da yansiyarak kuşaklar arasında farklılıklar yaratmıştır. Bu farklılıklar hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da kendini göstermektedir (Tatarhan, 2016). Çalışma hayatında bulunan her bir kuşak temel değerler, iş ve örgüt tutumları açısından farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar ise çalışma alanında önemli çatışma ve zorluklara yol açmaktadır. Çalışma ortamında kuşakların etkin bir şekilde yönetimi için her bir kuşağın beklenti, istek ve eğilimlerine yönelik farklı stratejiler uygulanması önemlidir (Gürbüz, 2015).

Refah düzeyinin artması ve yaşam süresinin uzaması günümüz iş hayatında bireylerin uzun süre kalmasına, emeklilik sonrası çalışmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle kurumlarda sayıca az da olsa sessiz kuşak, bebek patlaması kuşağı, X ve Y kuşağı hatta iş hayatına yeni atılan Z kuşağı olmak üzere ilk defa bu kadar farklı kuşak üyeleri bir arada bulunmaktadır (Metin ve Kızıldağ, 2017). Kuşaklar arasında her dönem gerilim yaşandığı (Acılıoğlu, 2015; Bekmezci, 2017), hatta yaşlı çalışanların

%70'inin genç çalışanların yeteneklerini hafife aldığı belirtilmiştir (Acılioğlu, 2015). Bir önceki kuşak, bir sonraki kuşağı kendisinden farklı davranış, alışkanlık, değer, tutum, motivasyon, liderlik ve otorite algısına sahip olması sebebiyle her zaman eleştirmiştir. Y kuşağının değer ve algıları bebek patlaması kuşağı ile benzerlik göstermektedir (Bekmezci, 2017). Bu durum bebek patlaması kuşağı ile X kuşağı arasında yaşanan uyumsuzluğun X ve Y kuşağı arasında da yaşanmasını kaçınılmaz kılmıştır (Bekmezci, 2017).

Çalışma alanında şu an yönetici olarak çalışan yaşlı kuşağın, birlikte çalışmak zorunda olduğu ya da iş yaşamına yeni katılacak yeni kuşağı tanınması ve anlaması, kurumda motivasyon, etkinlik ve verimlilik açısından önem taşımaktadır. İşe yeni başlayan gençlerin işe karşı tutumlarındaki farklılıklar, iş gücü devir hızı, gençlerin sık sık iş değiştirmesi gibi durumlar, kuşaklar arasındaki farklılıkların araştırılması gerektiğini ortaya koymuştur (Bekmezci, 2017).

Sağlık kurumları da farklı yaş gruplarından farklı deneyimlere sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Bu kurumlarda büyük bir yere sahip olan hemşirelikte yakın zamanda beş kuşak hemşirenin birlikte çalışacağı ve bu gerçekleşirse, hemşirelik mesleğinde kuşak çeşitliliğinin daha da belirgin ve önemli hale geleceği vurgulanmaktadır (Clipper, 2012).

Hemşirelerin kuşaklara göre özelliklerinin tanımlanması, hemşirelerin çalışma yaşamında nasıl yönlendirileceğinin belirlenmesi açısından önemli bir veri sağlayacaktır. Meslekteki mevcut kuşakların özelliklerinin bilinmesi, kuşakların her birinin anlaşılması, çatışma konuları ve çözüm ve motivasyon yollarının bilinmesi ve uygulanması, her kuşağın özelliklerinden, deneyimlerinden ve bilgilerinden faydalanarak işbirliğinin sağlanması, rehberlik stratejilerinin belirlenmesi, her kuşağın işe alımlarda ve hemşireleri elde tutmada uygun yaklaşımları oluşturarak iş gücü devrinin düşürülmesi gibi sağlık hizmetlerinin devamlılığı ve kaliteli bir iş yaşamı açısından uygun ortamı sağlamada son derece önemlidir.

Literatürde hemşireler üzerinde kuşak farklılıkları ile ilgili yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte hemşirelerin kuşak özelliklerini belirlemeye yönelik Türkçe bir ölçüm aracının olmadığı anlaşılmıştır. Bu ihtiyaçtan hareketle hemşirelerin kuşak özelliklerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilen “Çok

Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin Türkçeye uyarlanarak ulusal literatüre kazandırılması ve araştırmacıların kullanımına sunulması amaçlanmıştır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Kuşak Kavramı ve Tanımı

İbn-i Haldun tarafından 14.yy'da ortaya atılan ve Batı dünyasında modellenen kuşak kavramı ilk kez 20. yy' da Alman Sosyolog Karl Mannheim'in yayımladığı “Nesiller Teorisi” isimli kitabında yer almıştır. Alman sosyolog, kitabında kuşakların öneminden, kişilerin yaşadığı deneyimlerin sonraki kuşaklar için rol model oluşturacağından bahsetmiştir (Tatarhan, 2016; Bekmezci, 2017).

Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlüğü 'ne göre kuşak kavramı “Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu” veya “Yaklaşık yirmi beş otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021).

Geleneksel olarak bir kuşak, ebeveynlerin doğumu ile yavrularının doğumu arasında geçen süre olarak ifade edilmektedir (McCrindle, 2018). Ebeveynler ile çocuklarının doğum yılları arasındaki ortalama süre yirmi seneden otuz seneye çıkmıştır. 1982'de ilk çocuğu dünyaya gelen bir kadın ortalama 25 yaşında iken 2010 yılında 31 yaşına gelmektedir (McCrindle, 2018). Ülkemizde ise annelik yaşında artış görülmekte ve 2001 yılında anne olma yaş ortalaması 26,7 iken 2018 yılında bu yaş ortalaması 28,9'a çıkmıştır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2019). Bu duruma göre yaklaşık 20-25 yıllık döneme bir kuşak yerleştirilmiştir. Ancak günümüzde bireylerin yeni teknolojilere yanıt olarak çok hızlı değişmesi, kariyer ve çalışma seçenekleri ile toplumsal değerlerin değişmesi nedeniyle yirmi yıl çok geniş bir nesil aralığı olarak kabul edilmektedir (McCrindle, 2018).

Kuşak kavramı farklı araştırmacılar tarafından da farklı şekillerde tanımlanmıştır. Buna göre Strauss ve Howe (1991) kuşağı “belli politik ve sosyal olayların içine doğan, kendine has değer ve inanç sistemleri ve kişilikler geliştiren bir topluluk” olarak ifade ederken, Hansen ve Leuty (2012) “küresel olaylar, doğal afetler, politikalar, ekonomik durum ve popüler kültür gibi genel yaşam deneyimlerini paylaşan bir grup insan” olarak tanımlamıştır. Ayrıca kuşaklar, sadece doğum yıllarını değil aynı zamanda kritik zamanlardaki önemli yaşam olaylarını paylaşan tanımlanabilir gruplar olarak da ifade edilmektedir. Aynı dönemde yaşanan küresel olaylar, ortak deneyimler, ortak eğilimler ve davranışlar, teknolojik gelişmeler,

kültürel farklılıklar, demografik özellikler vb. faktörler aynı kuşakta yer alan bireylerin gereksinimlerini, davranışlarını, beklentilerini, değerlerini, bakış açılarını etkilemektedir (Bell, 2015). Bu faktörler kısa zaman dilimi içerisinde kuşaklara kendine özgü özellikler kazandırmaktadır. Her kuşağın kolay bir şekilde tanımlanabilen ortak değerleri, davranış ve düşünce tarzları, bakış açıları, inançları bulunmaktadır (Polat, 2018).

Toplumda kuşakların varlığından söz edilebilmesi için gerekli olan beş özellikten bahsedilmektedir. Bu özellikler; toplumun yer aldığı kültürel süreç içinde yeni bireylerin katılımı, süreçteki ilk bireylerin kaybedilmesi, bir kuşağın üyelerinin tarihin sadece belli bir bölümünde yer alması, kültürel mirasın kuşaktan kuşağa iletilmesi ve kuşaktan kuşağa sürekli geçişin olmasıdır (Parry ve Urwin, 2011). Bayhan (2019) ise kuşak kavramının sadece biyolojik yaşam dönemine veya yaşa bağlı olmadığını, bireylerin kültürel ve sosyal hayatını da içeren bir kavram olduğunu ifade etmektedir.

Kuşak kavramının üç farklı sosyal terimden oluştuğu ve bu terimlerin doğum kohortları, aile soyu içerisindeki konum ve yaşa dayalı sosyal hareketler olarak adlandırıldığı belirtilmektedir (Coşkun, 2021).

Kuşak kavramına yönelik yapılan tanımlarda üç ortak özellik bulunmaktadır. Buna göre kuşak,

- Doğum yılları, yaşı, yaşadıkları yerler ve kritik gelişim aşamalarında önemli olayları paylaşan ve tanımlanabilir bir gruptur.
- Aynı olayları paylaşan ve bu deneyimlerini benzer şekilde yorumlayan bir gruptur.
- Tutum ve değerlerini belirli tarihsel, politik ve sosyal olayların şekillendirdiği ve bir önceki kuşağın tutum ve değerlerine karşı ayaklanan bir gruptur (Clipper, 2012).

Tablo 2.1. Kuşakların Yaşadıkları Zaman Dilimleri ve Yaşanılan Olaylar

	1922-1945 Sessiz Kuşak	1946-1964 Büyük Bebek Patlaması Kuşağı	1965-1980 X Kuşağı	1981 ve Sonrası Y Kuşağı	2000 Yılı Sonrası Z Kuşağı
Dünya	I. ve II. Dünya Savaşı Büyük Buhran	İnsan hakları ve kadın hakları hareketleri Siyasi Suikastlar	Petrol krizi Challenger felaketi Berlin duvarı yıkılışı HIV/AIDS	Körfez savaşı Terör Irak savaşı Obezite Pop kültürü	Teknolojik akıllı cihazların artması Küreselleşme
Türkiye	Cumhuriyetin Kuruluşu Atatürk devrimlerinin kuruluşu ve devrimlerin gerçekleşmesinin deki sıkıntılar I. Dünya savaşı nedeniyle ekonomik sorunlar Kurtuluş savaşı ve halkın çektiği sıkıntılar	1960 ihtilali Çok partili hayata Geçiş Demokrat Partinin Kurulması Ekonomik büyüme Otoriter politikalar İzlenmesi Amerikan yanlısı dış politikalar izlenmesi 1960 Kıbrıs sorununun başlaması ABD'nin Türkiye'ye olumsuz politikaları	1961 Anayasası ile gelen özgürlükler Sağ ve sol eğilimlerinin artması Sağ –sol çatışmalarının artması Toplumda kutuplaşmalar 12 Eylül 1980 müdahalesi, Sokaklardaki anarşinin önlenemez hale gelmesi Kıbrıs sorununun ABD'nin Türkiye'yi desteklememesi	Özal hükümetinin başa gelmesi PKK terörünün artması siyasallaşan İslam ve İslam terörünün artması Türban tartışması Tarikat skandalları Susurluk skandalı	Sert siyasi müzakereler Gezi olayları,- Darbe girişimleri gibi sosyolojik çalkantılar

Kaynak: Haydari, S. M. (2014). Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten Ve İşten Ayrılma Niyetleri İle Örgütsel Ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi. *Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kırık, A. M., Köyüstü, S. (2018). Z Kuşağı Konusunda Yapılmış Tezlerin İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*. Cilt: Sayı:2 ss: 1497-1518

Taş, H. Y., Kaçar, S. (2019). X, Y ve Z Kuşağı Çalışanlarının Yönetim Tarzları ve Bir işletme Örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt 11, Sayı 18 ss 643-675

2.2. Kuşakların Sınıflandırılması ve Özellikleri

Kuşaklar ile ilgili ilk çalışmalardan biri 1956 yılında yayınlanan Eisenstadt'ın "From Generation to Generation" isimli kitabı olup bu kitapta toplumlarda yaş gruplarının ayrıntılı bir şekilde sınıflandırılarak ortaya konması gerektiği belirtilmiş ve bu yaş gruplarının gerçekleştirdikleri özel fonksiyonlar ve yaş yapısının bir analizi sunulmuştur. (Eisenstadt, 1956).

Neil Howe ve William Strauss ise daha sonraları kuşağı, tarihte zaman ve mekânı paylaşan ve onlara ortak bir kişilik veren bir grup insan olarak tanımlayarak bir kuşak döneminin kabaca bir yaşam evresinin uzunluğu kadar olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre de Amerika tarihini esas alarak kuşakları doğum yıllarına göre sınıflandırmışlardır (Howe ve Strauss, 1997; Karaaslan, 2014). Kuşakları açıklığa kavuşturmak için de aidiyet, ortak mekân ve davranış ile inancın birlikte olması gerektiği üzerinde durmuşlar ve bu faktörlere göre yayınladıkları "The Fourth Turning" isimli kitapta kuşak kuramlarını 4 temel döneme ayırmışlardır (Şalap, 2016). Her bir dönem, 15 - 20 yıllık süreçten oluşmaktadır ve dört dönemin tamamlanması 80-90 yıl sürmektedir. Bu dönemler sırasıyla yükselme, uyanış, çözülme ve kriz dönemleri olarak adlandırılmaktadır (Howe ve Strauss, 1997).

Howe ve Strauss (1997)'a göre her bir dönemde yaşayan bireylerin belli bir karakter tipi bulunmaktadır ve karakter tipleri kuşaklar kuramında dönemin özelliğine göre belirlenmektedir. Bu karakter tipleri kronolojik olarak, kâhin, göçebe, kahraman ve sanatçı tipleridir. Kâhinler yükselme döneminde doğarken, göçebeler uyanış, kahramanlar çözülme ve son olarak sanatçılar kriz dönemlerinde doğmuşlardır. Kuşaklar ile özleştirildiğinde bebek patlaması kuşağı kâhin, X kuşağı göçebe, Y kuşağı kahraman tipleri ile eşleşmektedir (Howe ve Strauss, 1997; Şalap, 2016). Ancak sanatçı tipi için o dönemin kuşak eşleştirmesi yapılamamıştır. Howe ve Strauss (1997) kuşak kuramlarının en sistematik halini oluşturmaları ve sonraki çalışmalara yol göstermeleri nedeniyle önem arz etmektedir (Şalap, 2016).

2002 yılında Martin ve Tulgan yayınladıkları "Managing the Generation Mix" isimli kitap ile Amerika işgücünde yer alan dört kuşağın özelliklerini değerlendirerek bu kuşakların ihtiyaçları ve beklentilerinin ne olduğunu ortaya koymuş ve yöneticiler için bu kuşakların nasıl yönetileceğine dair stratejilerden, taktiklerden, uygulamalardan bahsetmişlerdir. Ayrıca işgücündeki önemli demografik değişiklikleri

göz önüne alarak, yöneticilerin tüm nesillerin en iyi yeteneklerinden yararlanması, elde tutması ve motive etmesi için öneriler sunmuşlardır (Martin ve Tulgan, 2002).

Oblinger ve Oblinger ise 2005 yılında yayımlamış oldukları “Educating The Generation Mix” isimli kitapta teknoloji ve internet ile büyüyen Y kuşağını “net nesil” olarak tanımlamıştır. Kendi çocukları ile farkına vardıkları iletişim farklılıkları öğrencileri için de devam etmiş ve kuşaklar hakkında araştırma yapmaya karar vermişlerdir. İnternet etkisi altında olan davranışların doğru dengeyi bulabilmesi için doğru eğitimin şart olduğu savunmuş ve kuşakların eğitimi üzerinde değerlendirmeler yapmışlardır (Oblinger ve Oblinger, 2005) .

Don Tapscott da Oblinger ve Oblinger gibi teknoloji dünyasında büyüyen bireylerin iş hayatında yaşayacağı zorluklar üzerinde çalışmıştır. Bu bireylerin özgürlüğe önem verdiğini, bütünlüğe direndiklerini savunmuştur. Anlaşılmayan şeylerden korku duyulduğunu belirterek korku kaynaklı düşmanca tavırlar sergilenebileceğini vurgulamışlardır. Bu doğrultuda da dijital kuşağın yersiz eleştirilmesi yerine anlaşılmasının öneminden bahsetmiştir (Tapscott, 2009).

Zemke, Raines ve Filipczak (2013) ise çalışma hayatında kuşak farklılıklarının belirlenmesi ve farklılıklardan kaynaklanan sorunları yönetebilecek iyi bir yönetim tarzının belirlenmesi için çalışmalar yapmışlardır. Kuşaklar arası farklılıkların yoğun olduğu kurumları analiz etmişlerdir. Kuşakları sınıflandırırken bitiş noktalarının örtüştüğünü savunmuşlardır. Kuşakların bitiş ve başlangıçlarında kesin çizgiler olmadığını, her kuşağa temel özellik atfetmenin doğru bir şekilde tanımlama eğiliminde olmasına rağmen, bunun bir yanlış karakterleme olacağını söylemişlerdir. Yapılan genellemelerin alınıp bir sonraki kuşakta yer alan kişilere uygulandığında, sorunlarla karşılaşılacağından bahsetmişlerdir. Bunun yerine her kuşağın özelliklerini tanımayı, öğrenmeyi ve bu kuşaklara karşı yaklaşımı değiştirmeyi önermişlerdir (Zemke, Raines ve Filipczak, 2013).

Tablo 2.2. Kuşakların Uluslararası Literatürde Yer Alan Sınıflandırılması

Kaynak	Sessiz Kuşak	Bebek Patlaması Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Howe ve Strauss,1997	1925-1942	1943-1960	1961-1981	1982 ve sonrası	
Martin ve Tulgan ,2002	1925-1942	1946-1960	1965-1977	1978-2000	
Oblinger ve Oblinger, 2005	1946 ve öncesi	1947-1964	1964-1980	1981-1995	1995 ve sonrası
Tapscott, 2009	-	1946-1964	1965-1975	1976-2000	
Zemke ve diğerleri, 2013	1943 öncesi	1943-1960	1960-1980	1980-2000	
Lancaster-Stillmann, 2002	1900-1945	1946-1964	1965-1980	1981-1995	1995 ve sonrası

Kuşaklar, bireylerin içinde yaşadıkları dönemin önemli olayları ve bu olayların bireyler üzerinde oluşturduğu etkiler de dikkate alınarak birçok şekilde sınıflandırılmıştır (Kavak, 2020). Bu sınıflandırmalardan en fazla kabul gören sınıflandırma ise Federasyon Kuşağı, Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı ve Z Kuşağı şeklindedir. Bu kuşaklardan bazılarında sayıca az olsa da hala bireyler günümüzde varlığını devam ettirmektedir (McCrindle, 2018).

2.2.1. Federasyon Kuşağı

Avustralya'nın en eski yaşayan nesli olan ve ilk etiketlenen federasyon kuşağı, Avustralya'nın bir ulus haline gelmesiyle adını almıştır. Bu kuşağın sonuncusu 1924'te doğmuştur. Büyük buhran ve Dünya Savaşları sırasında savaşan genç erkekler ve kadınlar bu kuşağın bireyleridir. Sessiz kuşak genellikle II. Dünya Savaşı'nda savaşan nesil olarak görülür ancak II. Dünya Savaşı askerlerinin çoğunu oluşturan Federasyon kuşağıdır. Federasyon kuşağı Titanik' in batması, Avustralyalı kadınlara oy hakkı verilmesi gibi önemli olayların bazılarına tanık olmuştur. Sessiz kuşağın ebeveynleri olarak yer almaktadırlar. Charlie Chaplin, Louis Armstrong, Marlene Dietrich bu kuşağın öne çıkan isimlerindendir (McCrindle, 2018).

2.2.2. Sessiz Kuşak

Sessiz kuşak, 1946 yılından önce doğan bireylerin oluşturduğu kuşaktır. Bu kuşak, Büyük Buhran ve İkinci Dünya savaşı süresince büyümüştür (Oblinger, 2005). Doğdukları ve yetiştikleri zaman dilimi nedeniyle “depresyon bebekler” olarak da bilinmektedirler. (Strauss ve Howe, 1997). Avustralya kuşaklarında ise bir uyanışın en son örneğidir. (McCrindle, 2018) Sessiz Kuşak “maturistler”, “emekliler”, “geleneksel kuşak” ve “en büyük kuşak” olarak da bilinirler (Sarioğlu ve Özmen, 2017).

Yokluk ve şiddet içinde yetişen bu kuşak, dönemin özelliklerini taşımakta, kaostan kurtulmak için lidere ihtiyaç duymaktadır. Otoriteye boyun eğen sessiz kuşak, hiyerarşinin bir kurum içerisinde istihdam için en uygun yol olduğunu savunur (Etlican, 2012). Sessiz kuşak üyelerinin yaşadıkları dönemin zorlukları dolayısıyla iş hayatına bakış açıları farklıdır. Güven duygusu onlar için oldukça önemlidir ve sadakatlidirler. Çalışma ortamının uyumuna inanırlar, toplumsal değerlere dikkat ederler (Göçmen, 2018). Sessiz kuşak bireyleri, iş hayatında diğer kuşaklara göre örgüt içerisinde işe aidiyet duygusu en çok olan kişilerdir (Kavak, 2020).

En az şikâyet eden ve değişen çevrede öğrenmeye çalışan sessiz kuşak bireylerinin iş hayatında sayıları oldukça azalmıştır (Etlican, 2012; Latif ve Serbest, 2014; Polat 2018). Sessiz kuşak, büyük savaşlar boyunca ekonomik sıkıntı deneyimlemişlerdir. Bu deneyimler disiplinli, takım çalışmasına önem veren, sıkı çalışma, otoriteye saygı duyma gibi özellikleri beraberinde getirmektedir (Stokowski, 2004). Mohandas Karamchand Gandhi ve Adolf Hitler bu kuşağın önemli isimlerindendir (McCrindle, 2018).

Modern hemşireliğin kurucusu Florence Nightingale, Amerikan Kızıl Haç'ın kurucusu Clarissa Barton, Martha Ballard, Dorothea Dix, Mary Seacole, Mary Todd Lincoln, Walt Whitman, bir çok devlet tarafından onur nişanı ile ödüllendirilen Safiye Hüseyin Elbi, Virginia Avenel Henderson, Eren Kum, Gülten Uyer, Ayşe Rüçhan Tüzün, Asuman Türer, Fatma Bengisu, Nebahat Büyükoğtay Kum bu kuşağın hemşireleridir (Hemşire Akademi, 2021).

Sessiz kuşak bireylerinin yönetilmeye ihtiyaç duymadan kendi kendilerini yönetebilmeleri, onların istenilen çalışanlar olmasına neden olmaktadır. Bu bireyler kendilerini işlerine adan, kurallar çerçevesinde görevlerini en iyi şekilde sürdürürler. İşlerini iyi yapmak onları tatmin etmektedir. Tek kuruma bağlı çalışırlar ve sürekliliği

tercih ederler (Crampton ve Hodge, 2009). Sessiz kuşak bireyleri sadakatlerinden dolayı terfi ettirilerek ödüllendirilmeyi beklerler; terfi etmeye, statü sahibi olmaya, tanınmaya, ödüllendirilmeye ve yüceltilmeye önem verirler. Bununla birlikte bu kuşak, kuruma ve yöneticiliğe hızlı uyum sağlayan genç kuşaklara karşı toleransı en düşük olan kuşaktır (Haydari, 2014).

2.2.3. Bebek Patlaması Kuşağı

Bebek patlaması (Baby Boomer) kuşağı 1947-1964 yılları arasında dünyaya gelen kuşağı ifade etmektedir (Oblinger, 2005). Bu kuşak evrensel olarak “Soğuk Savaş Dönemi Çocukları” olarak da bilinirken, ülkemizde “Patlama Kuşağı” ismi de kullanılmaktadır (Kavak, 2020). II. Dünya Savaşı'nın sona ermesi, batı dünyasındaki nesillerin şekillenmesinde kilit olay olarak kabul edilmektedir. Savaştan sonraki yıllar, ekonomik büyüme ve tam istihdam yılları olarak kendini göstermiştir. Bu dönem kemer sıkma ve teknolojik ilerleme ile birlikte özgürlüklerin arttığı bir dönem olmuştur (McCrindle, 2018). Bu dönemde önceki dönem nüfus sayımı ile karşılaştırıldığında 17 milyon bebek doğumu olduğu görülmüştür. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde görülen yoğun nüfus artışı kuşağın bu ismi almasında etkili olmuştur. Bu dönemde okuma yazma oranı artmış, cinsiyet ayrımı ve ırkçılığa karşı çıkılmış ve çevreye önem verilmiştir (Göçmen, 2018).

Bebek patlaması kuşağı bireyleri, ifade özgürlüğü, ekonomik refah içinde eğitim alarak yetişme, çalışma hayatında hak sahibi olma gibi kavramları geliştirmişlerdir (Stokowski, 2004). Takım çalışmasını önemseyen bebek patlaması kuşağı bireylerinin birçoğunun emekli olmasına karşın hala çalışmaya devam ettiği bilinmektedir (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014). Belirgin şekilde rekabetçi, gecikmelere alışkın olmayan ve istekleri konusunda kararlı olan bireylerdir (Weston, 2006). Kuşak üyeleri, “çalışmak için yaşamak” felsefesini benimsemişlerdir. Bebek patlaması kuşağı 'işkolik' olarak nitelendirilmektedir (Hendricks ve Cope, 2012). John F Kennedy, Winston Churchill, Elvis Presley, The Beatles dönemin önemli isimlerindendir (McCrindle, 2018). Bu kuşakta yer alan bireyler, iyi yaşam standartlarına çok çalışmakla ulaşabileceklerini düşündükleri için şu an çok çalışıp gelecekte karşılığını alma düşüncesiyle hareket etmişlerdir (Acılioğlu, 2015).

Dame Claire Bertschinger, Jeanne Prentice, Leman Birol ve Perihan Velioğlu dönemin önemli hemşire isimleridir (Hemşire Akademi, 2021).

Bebek patlaması kuşağı, meslek değiştirmeyi düşünmeyip, sessiz kuşak gibi işine sadık çalışanlar olsalar da uzun çalışma saatleri onları endişelendirmektedir. Bu kuşak bireyleri eşitlik isterler ve teknoloji ile araları çok iyi değildir. Bilgisayar kullanmaktan hoşlanmazlar (Weingarten, 2009). Bu kuşakta yer alan kişiler birbirleri ile rekabet etme konusunda çok acımasızdır (Kavak, 2020).

2.2.4. X Kuşağı

Yirmili yaşlarını yeni tamamlamış olan Kanadalı yazar Douglas Coupland'ın 1991 yılında yayınladığı ilk romanı olan 'Nesil X: Hızlandırılmış Kültür Masalları' isimli kitap bu kuşağı isimlendirmede etkili olmuş ve Y ve Z Kuşağı için de yol açmıştır (McCrindle, 2018).

Başka bir kaynakta kuşağın ismi İngilizce "ex" kelimesinden geldiği söylenmektedir. Bir önceki kuşak olan bebek patlaması kuşağında doğum oranlarının artmasının tersi bir durum gelişerek bu kuşak döneminde doğum oranlarında azalma olmuştur (Bayhan, 2014).

Farklı bir kaynakta ise "helikopter ebeveynler" benzetmesi kullanılmaktadır. Y kuşağında yer alan çocuklarının etrafında düzenli olarak onları izlemeleri nedeniyle bu isim verilmiştir (Kavak, 2020).

1960 -1980 yılları arasında doğan bireylerden oluşan X kuşağı, Türkiye'de 'geçiş dönemi çocukları' ismi ile de anılmaktadır. Bebek patlaması kuşağı çocukları olması nedeniyle dönemin ekonomik krizleri ve sosyal olaylarından doğrudan etkilenmiş ve kayıp kuşak olarak nitelendirilmiştir. Genel özellikleri incelendiğinde X kuşağının, bir önceki kuşağa göre daha teknolojiye yatkın, girişken, bilgiyle daha barışık, amaca odaklanan bağımsız bireyler olduğu gözlenmiştir. Değişen dünya koşullarına nazaran X kuşağı, toplumcu, idealist ve sadık bir kuşaktır. Bu dönemde yaşanan sağlık, eğitim ve nüfus alanındaki iyileştirmeler, hayat standartlarına da önemli derecede yansımıştır (Ayhün, 2013).

Türkiye açısından X kuşağının doğum yılları düşünüldüğünde, bebek patlaması kuşağında doğum sayısının azaldığı ve Y kuşağının başladığı dönem arasındaki zaman dilimi dikkate alınmaktadır. Bu nedenle, Türkiye'de X kuşağının 1960-1980 yılları arasında doğduğu görülmektedir. Söz konusu dönem Türkiye için 27 Mayıs 1960'da

yapılan askeri müdahale ile başlamakta ve 12 Eylül 1980’de yapılan askeri müdahale ile sonlanmaktadır. Bu dönemde ülkede planlı kalkınma dönemi başlatılmış ve ekonomi açısından farklı politikalar uygulanmıştır (Daloğlu, 2013).

Kuşakların çalışma hayatı üzerine yapılan bir araştırma sonucuna göre X kuşağı bireyleri;

- Çok çalışmayı ve iyi ödeme almayı isterler.
- Teknoloji ile çalışmaya yatkındırlar.
- Peşin ödeme ve maaş tercih ederler.
- Sürekli ve hızlı geribildirim beklerler.
- Başkalarına geribildirim vermek isterler.
- İşyerinde kültürel farklılıklara açıktırlar.
- İşyerinde az miktarda eğlence beklentileri vardır.
- Terfi alma sözünü almak önemlidir.
- Uzun süreli taahhütlere karşı şüpheli yaklaşırlar.
- Daha fazla para için iş değiştirmeye açıktırlar.
- Mesleklerine işverenlerine göre daha sadıktırlar (NAS, 2007).

X kuşağı, yöneticileri tarafından yeteneklerinin övülmesini ve ihtiyaçlarının dinlenmesini isterler ve net emirler veren uzman yöneticiler ile çalışmayı tercih ederler (Kupperschmidt, 2000; Polat, 2018). Bu kuşakta yer alan bireyler, iş yaşam dengesini korumak istedikleri için fazla çalışma saatlerinden hoşlanmazlar, esnek saatler onlar için daha uygundur (Polat, 2018). Ayrıca X kuşağı için, yaşam kalitesi daha önemlidir ve söz verilmesini değil sözün yerine getirildiğini görmek isterler (Carver ve Candela, 2008). X kuşağı bireyleri, kararlar alınmadan önce önemli tartışmalar içeren toplantılarda sıkılabilirler. “İşin kendisi” ile daha fazla motive olmaktadır (Kian ve Yusoff, 2012). X kuşağının “içsel motivasyonu“ Y kuşağına göre daha yüksektir (Kayacan, 2016).

2.2.5. Y Kuşağı

Y kuşağı, adını İngilizce ‘young’ kelimesinden yani gençlikten almakta ve “milenyum kuşağı” olarak da adlandırılmaktadır (Andrea, Gabriela, ve Tımea, 2016). Y kuşağı ile ilgili olarak ‘Millennials’ ya da ‘Dot.com’ kuşağı gibi alternatif isimler

verilse de alfabetik tema benimsenmiş ve ismi Y Kuşağı olarak kalmıştır (McCrindle, 2018).

X kuşağının, çocukları olan Y kuşağını sürekli olarak sorgulamaya yönlendirmelerinden dolayı Y kuşağı meraklı ve nedenler hakkında sorular soran bireyler olarak yetişmişlerdir. Bu nedenle Y kuşağının isminin İngilizce “why” (neden) kelimesinden türediği söylenmektedir (Kavak 2020).

Y kuşağının Türkiye’de ekonomik, sosyal, siyasi vb. nedenlerle 1980 yılından itibaren başladığı kabul edilmektedir. Genel özellikleri itibariyle dönemin 1980 askeri müdahalesi ile başladığı ve bu dönemde gençlerin siyasetten uzak tutulmaya çalışıldığı, ekonomi açısından küreselleşme sürecine uyum sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu dönemde toplumda tüketim artmış, hizmet sektörünün genişlemesi ve buna bağlı olarak kredi kullanımı yaygınlaşmıştır. Bireylerde kaygı, bireysellik, mutsuzluk ve güvensizlik artmış, teknoloji yaygınlaşmış, okul sayısı ve eğitim süreleri artmış, kırsal bölgelerden kentsel bölgelere geçiş olmuş ve geniş aileden çekirdek aile yapısına geçilmiştir (Gürsoy ve ark., 2008). Yaşanılan bu dönemsel olaylar bu kuşakta doğan bireylerin özelliklerini de etkilemiştir.

Türkiye’deki Y kuşağını sosyolojik açıdan inceleyen Görgülüer (2013), Y kuşağını oluşturan bireylerin birbirleri ile kesintisiz ve hızlı bir iletişim içerisinde olduklarını ve benzer sosyalizasyon süreçlerini yaşadıklarını belirtmiştir. Görgülüer (2013)’e göre Y kuşağını diğer kuşaklardan farklı kılan özellikler;

- Özsayıgılarını yüksek tutmaları ve “özel” olduğunu hissetmelerini sağlayan bir eğitim anlayışı ile yetişmiş olmaları,
- Büyük toplumsal olaylara uzak kalmaları,
- Küreselleşmenin getirdiği elektronik ve yüksek teknolojik araçları etkin kullanmaları,
- Doğduklarından beri sosyal mühendislik çalışmalarına maruz kalmaları,
- Etnik farklılıkların yoğun yaşandığı bir dönemde doğup büyümüş olmaları,
- Ekonomik potansiyelleri nedeniyle hedef tüketici kitlesi olarak seçilmeleri,
- Simgelere ve idollere bağlı olmalarıdır.

Twenge (2009) “Ben Nesli” (Y Kuşağı) çalışmasıyla Y kuşağının özgüveni ve kaygıları üzerinde değerlendirmeler yapmış ve Y kuşağının teknoloji dünyasında doğan dijital neslin ilk bireyleri olduğunu belirtmiştir. Bu bireyler dijital bilgiye

ulaşabilir, yeni araç ve gereçlerin kullanımını hızlı bir şekilde öğrenebilirler. Değişimi kolayca kabullenir, ayak uydururlar. İletişimi çoğunlukla dijital ortamda gerçekleştirirler (Andrea ve ark., 2016).

Bu kuşakta yer alan bireyler sosyal hayatta kültürel farklılıkları kabul ederler ve arkadaş çevreleri sanaldır. Kendi dünyalarında zaman geçirirler, plan yapmayı sevmezler, bugün için yaşarlar. Geleneksel değerlere çok fazla önem vermezler (Andrea ve ark., 2016). Aile hayatına değer verir ve ailesi ile olan ilişkileri için parasal değerleri arka planda bırakırlar (Kane, 2019).

İstedikleri yerde çalışmak ve yaptıkları işten zevk almak Y kuşağı için önemlidir (Andrea ve ark., 2016). Diğer kuşak bireyleri tarafından işe daha az değer verdikleri düşünülse de Y kuşağının işe değer verme şekli başkadır. Mantık, sorgulayabilme ve adalet onlar için önemli olsa da tktim toplumunda kendilerini geliştirebileceğini ve ilerleme sağlayabileceğini düşündükleri için para, başarı ve kariyer kavramlarına öncelik verirler (Douglas ve Gray, 2020). Yöneticilerinden beklentileri yüksektir, zorluklardan hoşlanırlar ve otoriteyi sorgulamaktan korkmazlar (Kane, 2019).

Y kuşağı, esnek görev tanımı ve çalışma saatleri, sıkı olmayan yönetim biçimi, yönlendiren liderler, bireysel farklılıklara önem veren bir performans sistemi, yeniliklere açık yönetim, kendilerine rehberlik ve uzun süreli danışmanlık eden yöneticiyi içeren bir yönetim şekli beklemektedir (Akdemir ve ark., 2013; Keleş, 2011). Hata yapmaktan çekindikleri için bireysel çalışmayı değil grup halinde çalışmayı isterler. X kuşağının aksine, ekip çalışmasının tadını çıkarır ve ekip toplantılarını bir iletişim forumu olarak takdir eder, anında geri bildirim almak isterler (Sacks, 2006). Dikkatli bir okuyucu olmadıkları için uzun süre oturup bir şey okumayı sevmezler. Bu nedenle de özellikle toplantılarda daha interaktif yöntemler kullanılması, daha açık ve net ifadeler kullanılması toplantının daha verimli sonuçlanmasını sağlar (Polat, 2018). Y kuşağında yer alan bireyler kendilerinden önceki kuşağa karşı saygı gösterirler ancak onlardan korkmazlar. Yöneticilerinin daha çok demokratik bir lider olmalarını isterler ve güvensizlik hissi ve isteklendirme düşüklüğü oluşturduğu için denetlenmekten hoşlanmazlar (Keleş, 2011; Polat, 2018). İçsel ve dışsal motivasyon faktörlerinin etkisi Y kuşağında yer alan bireylerde X kuşağında yer alanlara göre daha azdır (Kian ve Yusoff, 2012). Motivasyon ve iş doyum düzeyleri X kuşağına göre daha düşüktür (Kayacan, 2016). Y kuşağı

Çalışanların alışma sureleri arttıça X kuşağı çalışanlarına gore iş doyumları azalmaktadır (Hatipoğlu ve Dndar, 2018).

Dağhan ve arkadaşları Y kuşağı hemşirelik öğrencileri ile ğrenci hemşirelerin ne çıkan özellikleri hakkında çalışma yapmışlardır. Bu çalışmaya gore Y kuşağındaki hemşirelik ğrencilerinin özgürlüğe düşkün, dengeli bir hayat isteyen, esnek ve eğlenceli olan bir ortamda çalışmak isteyen, kendilerini öğrenmeye istekli olarak tanımlayan, kendini değerli hissettiği bir kurumda çalışmayı tercih eden öğrenciler oldukları ifade edilmiştir (Dağhan, Akın, Sözeri ve Uyanık, 2020).

2.2.6. Z Kuşağı

Z kuşağı, gelişmiş diğital bir dönemde doğdukları için 'net nesil' olarak görülmektedir. 1996-2010 yılları arasında doğan bu kişiler, “Facebook jenerasyonu”, “diğital yerliler” “iGeneration” olarak da anılmaktadırlar. Teknolojik cihazlarla sürekli birliktedirler ve her zaman evrimiidirler. Teknoloji dünyasında kendilerini daha iyi hissettikleri için diğer sosyalleşme şekillerinde zorlanmaktadırlar ve sosyal etkileşimleri azalmıştır. Kullandıkları kelimeler ve ifadeler diğer kuşaklardan çok farklıdır (Andrea ve ark., 2016) .

Z kuşağı literatürde “Kristal kuşak”, “Suskun kuşak” olarak da adlandırılmaktadır. Z kuşağının olaylar hakkındaki tepkilerini sözel ya da beden dili ile ifade etmek yerine teknolojik araçlar kullanmalarından kaynaklı olarak suskun benzetmesi yapılmaktadır (Kavak, 2020).

Tapscott 2009 yılında yapmış olduğu çalışmasında Z kuşağının 8 kişisel özelliğinden bahsetmiştir. Bunlar zgrlk, adaptasyon, iş birliği, merak, doğruluk, eğlence, çabukluk ve yeniliktir. Özgüveni yüksek, eğlenceye düşkün, zgr, yönetime bağlılığı az, gruba katılması istenen, aynı anda birden çok iş ile ilgilenen, hayatı teknoloji ve inovasyon olan bireylerdir (Tapscott, 2009).

Genç yaşta teknolojiyi kullanan Z kuşağı, internet, akıllı telefon, bilgisayar vb. teknolojiyi hayatlarının tüm alanlarına sorunsuz bir şekilde entegre ettikleri için diğital entegratör olarak da bilinmektedir. Teknolojiyi, ğrenme davranışlarına da entegre eden Z kuşağının birçoğu, sorunu tartışan bir makaleyi okumak yerine sorunu özetleyen bir video izlemeyi tercih etmektedir. Mesajlar, kelimeler ve ifadeler yerini görüntülü aramalara, işaretler yerini logolara bırakmış ve bu durum iletişimlerine de etki etmiştir (McCrindle, 2018).

Geleneksel yapıya sahip olan kurumların Z kuşağı ile çalışmaları için ortak zemin oluşturması gerekmektedir. Karmaşık olmayan basit yönetim, hayata geçirilebilecek metodolojiler Z kuşağını şirket yapısına katarak verimli iş ilişkisi sağlamasına yardımcı olacaktır (Taş ve Kaçar, 2019).

Bu kuşakta yer alan kişiler güvenmekte zorlanırlar ve işe karşı, işverene karşı güvensizdirler (Douglas ve Gray, 2020). Y kuşağını motive eden faktörler daha çok işin sorumluluğu, gelişme imkânları, ücret ve kişilerarası ilişkiler iken Z kuşağını motive eden faktörlerin daha çok gelişim imkânları, işin kendisi, ilerleme imkânları, ücret ve çalışma koşulları olduğu belirtilmektedir (Adıbelli, 2018; Koçel, 2018).

Z kuşağı bireyleri yalnız çalışmayı tercih etmekte ve işi kendileri öğrenip çalışmayı istemektedir (Taş ve Kaçar, 2019). İş hayatında kolay vazgeçebilen ve benmerkezci olan Z kuşağı, takım çalışmasına uygun olmayabilir. Yaşanabilecek olası çatışmaların engellenebilmesi için eğlenceli aktivitelerin düzenlenebileceği, sosyal ve rahat bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır. Böylece ben merkezietten çıkarak takım çalışmasına uyum göstermeye başlarlar. Farklılıkların bastırılmasını önleyerek yenilikçi ve yaratıcı fikirlerin uygulamaya geçmesine fırsat sağlarlar (Taş, Demirdöğmez, ve Küçüköğlü, 2017).

Bu kuşakta yer alan kişilerin çalışma hayatında mesleki ve sosyal riskler alması için teşvik edilmesi, sosyalleşmeleri için yardımcı olunması, kurullara, faaliyetlere ve projelere katılımının desteklenmesi ve meslektaşları arasındaki etkileşimi sağlamak için geleneksel yöntemlerden kaçınılması gerektiği ifade edilmektedir (Chicca ve Shellenbarger, 2019).

2.2.7. Alfa Kuşağı

Günümüzde belirlenmiş kuşaklar arasında yer almamakla birlikte Alfa kuşağından bahsedilmeye başlanılmıştır (Sabah Gazetesi, 2020). 2010 ile 2024 yılları arasında doğan ve doğacağı düşünülen bu kuşağın ismi M. McCrindle ve ark. (2005) tarafından belirlenmiştir. Bu kuşak için umut kuşağı, yeni-çağ nesli, rejenerasyon, kurtarıcılar gibi farklı isimler de önerilmiştir (McCrindle, 2020). Ancak bu kuşağa "Alpha / Alfa" ismi uygun görülmüş olup "Alfa" ismi kelime anlamı olarak zaman, yer, sıra bakımından önce gelen anlamı taşımaktadır (Sabah Gazetesi, 2020).

Ekran kuşağı olarak da ifade edilen bu kuşağın kuşaklar arasında teknoloji ile ilişkileri en üst düzeyde olan ve küreselleşen dünya ile bağ kurma noktasında en

başarılı olan bir kuşak olması beklenmektedir. Alfa kuşağı bireylerinin internete bağlılıkları vazgeçilemezdir ve bu kişiler çok küçük yaşlarda akıllı ve teknolojik cihaz kullanmaya başlamaktadırlar (McCrindle, 2020). Bu kuşaktaki bireylerin bilgiye ulaşma konusunda aşırı hızlı olacakları ve aynı zaman dilimi içerisinde birden çok görevi üstlenme konusunda daha başarılı olacakları düşünülmektedir (McCrindle, 2014).

Alfa kuşağı bireyleri, aynı anda birden fazla işle meşgul olabilen; farklı, şu anda bilinmeyen, tuhaf ama yararlı veya zararlı uzmanlık alanları geliştiren; yazmak ve konuşmaktansa görselleri, videoları, animasyonları, holografik iletişimi tercih eden; tek bir olaya odaklanamayan; az konuşan, gerekmedikçe fiziksel buluşmalardan hoşlanmayan; insanlardansa makinaları tercih eden, ihtiyacım olursa Google'a, sorarım diyen, kendine odaklı olan ve bireysel çalışmayı tercih eden, yaptıklarını kolayca yayabilen, çoğu zaman mobil/akıllı cihazlardan, robotlardan yararlanan; reset / reload (baştan başlat / yeniden yükle vb.) nesli olarak kabul edilirler. Ayrıca hataları tek tuşla düzeltebileceğini, dünyayı değiştirebileceklerini düşünen, dijital nesil olmalarından dolayı duyguları çabuk değişen, anında tepki bekleyen, hemen övgü ve ödül almayı bekleyen, her şeyi oyunlaştırmaya çalışan; kötü, eksik, yanlış, vb. hissetmekten hoşlanmayan ve her türlü siyasi, ailevi, mesleki, vb. otoriteyi reddeden bir kuşak olarak tanımlanırlar. Bu kuşakta yer alan kişiler kendilerini doğadan mahrum hisseden, düzensiz beslenen, doğal gıdalardan çok; kolay ve hızlı beslenmeyi seçen; din, ulus, etnik köken vb. unsurları önemsemeyen, genetik ve nano teknolojilerle tüm canlıların arızalarının giderilebileceğini, hastalıkların iyileştirebileceğine inanan bireyler olarak da kabul edilmektedirler (Sabah Gazetesi, 2020).

Alfaların yaşam tarzını belirleyen en etkili unsur teknolojidir. Alfa kuşağının ekrana daha fazla maruz kalacağı, dikkat sürelerinin daha kısa olacağı, dijital okuryazarlık becerilerinin gelişmiş olacağı ancak daha az insanla temas kuracakları için sosyal becerilerinin daha zayıf olacağı belirtilmektedir (Tübitak, 2020).

Kuşakların genel özellikleri ile çalışma ortamındaki genel özellikleri aşağıda Tablo 2.3 ve Tablo 2.4'te özetlenmiştir.

Tablo 2.3. Kuşakların Genel Özellikleri

	BEBEK PATLAMASI	X KUŞAĞI	Y KUŞAĞI	Z KUŞAĞI
Takım Çalışması	Bilinmiyor	Doğal Çevre Çok Uluslu Şirketler	Ortak çabanın başarısına inanç	Sanal Düzeyde Sadece Zorunlu
Bilgi Paylaşımı	İstekli	Karşılıklı ve İşbirliğine Dayalı	Zorunluluk ve kişisel çıkarlar söz konusu olduğunda	Sanal düzeyde, kolay ve hızlı şekilde kasıtsız halka açık
Bakış Açısı	Ortak	Kendi merkezli ve Orta vadeli	Bencil ve kısa vadeli	Taahhüt vermez, sahip olduklarıyla şimdi mutlu olur
İlişkiler	Kendisi daha önemli	Kişisel ve sanal ağlar	Sanal ağ	Sanal ve yüzeysel
Amaç	Sağlam varoluş	Çok çevre güvenli konum	Liderlik pozisyonu için rekabet	Bugün için yaşamak
Kendini Gerçekleştirme	Bilinçli kariyer planı	Hızlı Yükselme	Hemen	İhtiyacını sorgular
Değerler	Sabır, yumuşak beceriler, geleneklere saygı, sıkı çalışma,	Sıkı çalışma, açıklık, çeşitliliğe saygı, merak, pratiklik	Esneklik, mobilite, geniş ama yüzeysel bilgi, başarı yönelimi, yaratıcılık,	Hızlı tepki, başlatıcı, cesur, hızlı bilgi erişimi ve içerik araması

Kaynak: Andrea, B., Gabriella, H.-C., & Tímea, J. (2016). Y and Z Generations at Workplaces . *Journal of Competitiveness*, 90-106.

Tablo 2.4. Kuşakların Çalışma Ortamındaki Genel Özellikleri ve Öneriler

	Sessiz kuşak	Bebek patlaması kuşağı	X kuşağı	Y kuşağı
İş etiği ve değerler	Çok çalışkan otoriteye saygılı, özverili, iş kurallarına bağlı	İşkolik, verimli çalışır, otoriteyi sorgular, kaliteye arzulu	Görevi bitirme özgüvenli şüpheli kurumsal yapı ve yönlendirme isteyen	Birçok işi bir arada yapabilme kararlı girişken toleranslı hedef odaklı
İşe bakış açıları	Gereklilik	Heyecanlı bir macera	Zor bir mücadele, sözleşme	Amaca ulaşmayı sağlayan araç
Liderlik tarzı	Talimat veren komuta kontrol	Anlaşmacı, ortaklaşa	Herkes aynıdır nedenleri sorgulayan	Bilgi yok
İletişim tarzı	Bireysel	Takım oyuncusu toplantıları çok sever	Girişimci	Katılımcı

İletişim	Resmi yazı	Yüz yüze	Direkt hemen	E-posta sesli mesaj
Geribildirim ve ödüller	Hiçbir haber iyi değildir- iyi yapılmış bir işin memnuniyeti	Takdir etmeme- Para unvan	Rahatsız ettiğim için özür dilerim ama nasıl çalışıyorum? – özgürlük en iyi ödül	Ne zaman istersem- anlamlı bir iş
Motivasyon mesajları	Deneyimime saygı duyuyorum	Değerlisin iş için gereklisin	Kendi bildiğin gibi yap kuralları boş ver	Zeki ve yaratıcı çalışmalarınızla beraber çalışacaksınız
İş ve aile hayatı	İkisi beraber olmaz	Dengesiz çalışmak için yaşar	Dengeli	Dengeli
Bağlılık için Öneriler	-Bilgi ve tecrübe bilgeliğine saygı gösterin - Geleneksel sadakat, sıkı çalışma ve fedakarlık değerlerine inanın -Örgüt tarafından değer verildiğini hissettirin -Sorun çözme sırasında örgütün tarihsel bilgisini talep edin -Kurumsal danışman olarak üretkenliğin devam etmesini teşvik edin	-İşin fiziksel yönleri için ergonomik destek verin -Fikir birliği yaratın -Katkılarına saygı duyun -Kısa vardiya ve / veya yarı zamanlı çalışma listesi -Ekonomik ödüller ile organizasyona katkılarını değerlendirin	-İş ve ev hayatı arasındaki dengeyi arzu eder. -Bağımsız çalışma ortamını sever. -Ne yapmaları gerektiğini söyle -Yönlendirilmiş çıktılar -Kendi zamanlama vardiya esnekliği -Yaratıcılık ve meydan okumaya izin veren bağımsız projeler sunun	-Gruplar halinde çalışmayı sever -Daha uzun oryantasyon eğitimi isteyebilir -Sık, yapıcı geri bildirim ister -Bir ekip liderliğini döndürün -İsteddiği / ihtiyaç duyduğu şekilde genişletilmiş oryantasyon
Yönetim için öneriler	-Geleneksel ödüller kullanın -Mentor olarak kullanın -Daha rahat fiziki çalışma ortamı sunun	-Tanıtım yapın -Uzmanlığını paylaşma fırsatları bulun -Kademeli emekliliği teşvik edin	-Yetenekleri geliştirme ve liderlik için fırsatlar sağlayın -Karar alma sürecine katın -Mikro yönetimden kaçının	-Ekip çalışmasına teşvik edin -Destekleyici bir çalışma ortamı sunun -Liderlik gelişimine erken başlayın -Geribildirim sağlayın -Sosyal ağlara erişim sağlayın

Kaynak: Aygenoğlu, K. (2015). X Ve Y Kuşaklarının Kurumsal İş Hayatında İnsan Kaynağı Açısından Stratejik Yönetimi. *Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.

Carver, L., & Candela, L. (2008). Attaining organizational commitment across different generations of nurses. *Journal of Nursing Management*, 984-991.

Stokowski L. (2013). The 4-Generation Gap in Nursing. Erişim adresi: <https://www.sgna.org/Portals/0/4%20Generation%20Gap%20in%20Nsg.pdf> Erişim tarihi: 09.06.2020.

2.3. Hemşirelik Alanında Kuşakların Çalışma Ortamındaki Özellikleri ve Davranışları

Toplumda yer alan bireyler içinde yaşadıkları dönemin özelliklerine bağlı olarak farklı özellikler gösterebilmekte ve farklı davranabilmektedirler. Bu özellikler ve davranışlar her alanda olduğu gibi hemşirelik alanında da kendini göstermektedir. Hemşireler iş yaşamı ile ilgili konularda da kuşaklara göre farklılıklar gösterebilmektedirler (Clipper, 2012). Bu farklılıklar aşağıda ele alınmıştır.

2.3.1. Liderlik ve Takım Çalışması

Hemşire liderler, kuşaklar arası farklılıklara değer veren ve her bireyin ihtiyaçlarını destekleyen bir iş ortamı yaratmada önemli bir rol oynamaktadır. Değer ve davranışlardaki kuşaklar arası farklılıkları tanımaları ve bunlara göre hareket etmeleri önemlidir (Sherman, 2006).

Sessiz kuşak hemşireleri takım içerisinde liderlik algısını etkileyen, hedefe yönelik, faydacı özelliklere sahiptir (Duchsher ve Cowin, 2004). Bu kuşakta yer alan hemşireler çok fazla çalışmakta ve çalışmalarının karşılığını alacaklarına inanmaktadırlar. Bu kuşak günümüz iş gücünde en küçük yüzdeyi oluşturmakta ve bu kuşakta yer alan hemşirelerin doğrudan bakım veren pozisyonunda yer alması beklenmemektedir. Mesleki fiziksel gereklilikler göz önünde bulundurulduğunda hemşirelik yönetiminin üst kadrolarında ve karar verme pozisyonlarında yer aldığı düşünülmektedir (Crampton ve Hodge, 2009; Dols, Wieck ve Landrum. 2010).

Bebek patlaması kuşağı, hâlihazırda batı toplumunun hemşirelik işgücünün % 55'ini oluşturmaktadır ve meslekte birçok liderlik pozisyonuna sahiptir (Bell, 2015). Bebek patlaması kuşağı hemşirelerinin, klinik ve örgütsel deneyimleri olmasına rağmen rekabet duygusu fazla ve sabırsız olabilirler. Takım içerisinde otorite paylaşmak istemezler, aynı zamanda otoritelerine saygı duyulmasını beklerler. Yeterli saygıyı görmediklerinde takım içerisinde uyumsuzluk yaratabilirler. (Duchsher ve Cowin, 2004). Bu kuşak hemşireleri, sayıca az olsa da güç ve nüfuz pozisyonlarını korurlar (Jirí, 2016). Süreç odaklı olmalarının yanı sıra iyi bir takım kurucusu olup

fikir birliğine önem verirler. Meslektaşlıktan ve mesleki katılımlardan hoşlanırlar (Hendricks ve Vicki, 2012).

X kuşağı hemşireleri takım içerisinde yenilikçidirler, yaratıcı fikirler sunarlar (Sherman, 2006). Deneyim veya statüsüne bakılmaksızın takım içerisinde herkesin eşit muamele görmesini isterler ancak bu durum takım içerisinde uyumsuzluğa neden olmaktadır (Duchsher ve Cowin, 2004).

Y kuşağı hemşireleri, takım içerisinde güçlü arkadaşlık ilişkilerini tercih eden, çeşitliliği kabul eden ve işbirliğini tercih eden takım oyuncularıdır. Kişiler arası çatışmalarla ve zor durumlarla nasıl başa çıkacakları konusunda deneyim sahibi değildirler (Sherman, 2006).

Z kuşağı hemşireleri, mesleğin en genç ekip üyeleridir. Yüksek sosyallik özelliği ve sürekli çevrimiçi etkileşimleri ile çekingen takım üyelerinin katılımı sağlanabilir (Duchsher ve Cowin, 2004).

2.3.2. İletişim Becerileri

Hemşirelik hizmetlerinde uygun iletişim tarzının kullanılması bireylere verilen hemşirelik hizmetlerinin niteliği açısından olduğu kadar hemşireleri koruyan ve işgücünde kalmaya teşvik eden olumlu çalışma ortamının oluşturulması, problemlerin etkili bir şekilde çözülmesi ve çatışmaların yaşanmaması vb. açısından da önemlidir (Billings ve Halstead, 1998).

Literatürde farklı kuşak hemşirelerin iletişim becerileri ile ilgili farklı bilgilere rastlanmaktadır. Baltacı (2016) 'nın çalışmasında X ve Y kuşağı arasında iletişim becerisi ve empatik eğilim açısından fark olmadığı, Çınar (2016)'ın çalışmasında da hekim ve hemşire arasındaki meslektaş iletişiminin X ve Y kuşağına göre farklılık göstermediği belirtilirken, Stowski (2013)'nin çalışmasında farklı kuşakların iletişim tarzlarının farklı olduğu görülmüştür.

Sessiz kuşak hemşireleri, yüz yüze görüşmeleri ve personel toplantılarını tercih ederler. Onların iletişim için e-posta veya kısa mesaj gibi iletişim kanallarını kullanma olasılıkları daha düşüktür. Bebek patlaması kuşağında yer alan hemşireler ise yüz yüze grup toplantılarını ve iki yönlü iletişim için telefon görüşmelerini tercih ederler. İletişim tarzları önceki kuşaklara göre daha açık ve daha az resmidir (Stokowski, 2013).

X kuşağı hemşireleri teknolojik çağda doğdukları için iletişim kurmak için teknolojiyi kullanmaktadırlar. Bu kuşakta yer alan hemşireler doğrudan e-posta ve mesajlaşma yoluyla iletişim kurmayı tercih eder; uzun süren tartışmalardan hoşlanmazlar. Y kuşağı hemşireleri ise metin veya Twitter üzerinden parçalanmış, kısa ve sık iletişimi tercih eder. Fikirlerini elektronik olarak olduğu kadar şahsen paylaşmayı da severler (Stokowski, 2013).

X kuşağı akademisyenlerinin, Y kuşağı öğrencileri ile ilgili algılarının araştırıldığı bir çalışmada, öğrenciler X kuşağındaki akademisyenleri genel özellikler ve öğrenme yetkinlikleri bakımından yeterli görürken; etkileşim özellikleri açısından yeterli görmemiştir. Öğrenciler, X kuşağı akademisyenlerini yardımsever, anlayışlı, kararlı, sert ve özgürlükçü olmayan birer lider olarak görmüştür. X kuşağı akademisyenleri ise Y kuşağı öğrencilerinin muhakeme yeteneklerini, sorumluluk üstlenme becerilerini; iş ahlakı, görgü kuralları, iş kalitesi vb. iş özelliklerini; etkili konuşma, telaffuz vb. iletişim özelliklerini; matematik becerilerini, bilimsel konular ile öğrenmeye verdikleri değer gibi özelliklerini beğenmemiştir (Erdem ve Mücevher, 2018).

2.3.3. Motivasyon Algısı

Clipper (2012)'a göre farklı kuşakta yer alan hemşirelerin motive olma şekilleri de farklıdır ve motive etmek için onlar için neyin önemli olduğunu öğrenmek gerekir. Ancak farklı kuşaklarda yer alan hemşirelerin motivasyon kaynakları ile ilgili olarak literatürde farklı bilgilere rastlanmaktadır. Sarıoğlu (2015)'nin hemşirelerde motivasyon kaynaklarının belirlenmesi üzerine yaptığı çalışmada motivasyon kaynaklarının kuşaklara göre farklılık göstermediği bulunurken, Y kuşağı hemşireleri için “işin sıkıntıya girmeye değer bir iş” olmasının çalışma isteğini artırdığı belirtilmektedir. Bununla birlikte bu kuşakta yeni mezun hemşirelerin birimler arasında yer değiştirmek yerine her gün aynı birimde çalışmayı tercih ettikleri ifade edilmektedir (Polat, 2018) . Sherman (2006) ise tekrarlayan ve monotonlaşan işlerin Y kuşağı hemşireleri için sıkıcı olduğunu belirtmektedir. Yapılan bir çalışmada da öğrencilerin Y kuşağı özelliklerine sahip olma düzeyleri arttığında akademik motivasyonlarının olumlu yönde farklılaştığı, bu özelliğe sahip bireylerde profesyonel gelişim farkındalığının arttığı ve meslek algılarının iyileştiği belirtilmiştir (Dağhan ve ark., 2020).

2.3.4 Mesleki ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Örgütsel bağlılık çalışanların işe bağlılığını ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancını içeren bir bağlılık duygusudur. Örgütsel bağlılık; kişilerin çalıştıkları kurumun ilke, amaç ve değerlerini benimsemesini, örgütün amaçları için çalışmasını, örgütte çalışmaya devam etmek istemesine yönelik tutum ve davranışlar sergilemesini içeren bir duygudur (Şahan, 2020). Üç çeşit örgütsel bağlılık vardır:

1. Duygusal bağlılık: Bireylerin örgütü benimseyerek, onunla bütünleşme duygusunu ifade eder.
2. Normatif bağlılık: Bireylerin mesleğine ve çalıştığı örgüte bağlılığına ilişkin algılarını içerir.
3. Devamlılık bağlılığı: Bireylerin örgütten ayrılması sonrasında işle ilgili yaşayabileceği değişiklikler ve kayıplara yönelik maliyetler konusundaki algılarını içerir (Allen ve Meyer, 1990).

Mesleki bağlılık ise, kendini mesleğe adanma, mesleki etik ilkelere uyma ve mesleki amaçlara inanmayı ifade eder. Mesleki bağlılık, kişinin bilgi ve becerileri doğrultusunda yaptığı işe olan duygusal yakınlığını ve adanmışlığını ifade eder (Ergen ve Elma, 2020).

Işık ve arkadaşlarının çalışmasının sonucunda X kuşağındaki hemşirelerden mesleği yapmaktan memnun olanların, Y kuşağındaki hemşirelerden ise mesleği isteyerek seçenlerin çoğunlukta olduğunun üzerinde durulmuştur (Işık, Çetişli, Tokem ve İlhan, 2018).

Bebek patlaması kuşağı hemşireleri, hemşireliği öz değerlere ve çalışma değerlerine yakından bağlı profesyonel bir kariyer yolu olarak görmektedir (Duchscher ve Cowin 2004). Ancak yaşadıkları stres, aşırı iş yükü ve kişisel sebepler, istedikleri ve ihtiyaç duydukları sağlıklı çalışma ortamının olmayışı hayal kırıklığına uğramalarına neden olmaktadır (Cope, 2012). Yapılan çalışmalarda X kuşağı hemşirelerinin örgütsel bağlılığı, Y kuşağı hemşirelere göre yüksek bulunmuştur (Haydari, 2014; Haydari, Kocaman ve Aluş, 2016). Mesleğe olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık kıyaslandığında ise X ve Y kuşağı hemşireleri arasında fark bulunmamıştır. Devamlılık boyutunda X kuşağı hemşirelerinin mesleğe ve örgüte bağlılığı daha yüksek iken, Y kuşağı hemşirelerinin bağlılık oranının daha düşük olduğu görülmüştür (Haydari, 2014; Haydari ve ark., 2016)

Uluslararası literatürde ise Y, X ve bebek patlaması kuşaklarındaki hemşirelerin işe bağlılıklarının neredeyse hiç farklı olmadığını belirten çalışmanın yanında, kuşaklar arası fark olduğunu belirten çalışma da bulunmaktadır (Alan, Peker, Arslan, Toprak ve Bacaksız, 2020). Bebek patlaması kuşağında iş etiğinin daha belirgin, motivasyonun daha yüksek olduğu görülmektedir (Apostolidis ve Polifroni, 2006; Sherman, 2006).

2.3.5. İş Doyumu

Hemşirelerin yaptıkları işten doyum almaları onların hem hasta bakım hizmetlerinin verimliliği hem de çalışma yaşamının kalitesi açısından önem arz etmektedir (Anselo-Witzel, Orshan, Heintner ve Bachand, 2017). İş doyumunu özellikle Y kuşağı hemşireler için; hastalar, aileler, yöneticiler ve meslektaşlar arasındaki ilişkiler sonucu oluşan ve olumlu bir fark ortaya çıkaran bir duygudur. Mesleki gelişim için de oldukça önemlidir (Anselo-Witzel, Orshan, Heintner ve Bachand, 2017). Farklı kuşaklarda yer alan hemşirelerin iş doyumunu açısından özellikleri ve davranışları değerlendirildiğinde en yüksek iş doyumunun bebek patlaması kuşağında olduğu, sonra sırasıyla en yüksek iş doyum düzeyinden en düşük doyum düzeyine doğru X, Y ve Z kuşağı olarak sıralandığı görülmüştür (Bezirci, 2012; Widger ve ark., 2007).

Y kuşağı hemşirelerinin iş doyumuna ulaşabilmesi için kendi değerlerinin kurum ile aynı seviyede olması, iş ve özel hayat dengesinin sağlanması, güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması, desteklenmeleri ve tanınma ihtiyaçlarının giderilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Anselo-Witzel ve ark., 2017). Yönetici hemşirelerin, insanların farklılıklarına saygı duydukları bir çalışma ortamı oluşturmaları hemşirelerin iş doyumunun sağlanmasında etkili olacaktır (Stuenkel, Cohen ve de la Cuesta, 2005).

Dursun ve arkadaşlarının (2019) yaptığı araştırmaya göre, kuşaklara göre hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamaları en yüksek bebek patlaması kuşağındaki hemşirelerde; en düşük puan ortalaması ise Y kuşağındaki hemşirelerde bulunmuştur.

2.3.6. Mesleki Dayanışma ve Mesleki Doyum

Mesleki dayanışma, belli bir meslek üyelerinin birbirlerine olan desteği, mesleki anlamda bilgi ve beceri paylaşımını içermektedir. Mesleki dayanışma konusunda X kuşağındaki hemşirelerin Y kuşağına göre daha fazla duygusal

dayanışma ve akademik dayanışma içinde oldukları, Y kuşağı hemşirelerinin ise dayanışma konusunda daha fazla olumsuz düşüncelere sahip olduğu görülmüştür (Karasu, Aylaz ve Dadük, 2016). Mesleki doyum konusunda ise X kuşağında yer alan hemşirelerin mesleki doyumlarının Y kuşağındaki hemşirelerden yüksek olduğu ve X kuşağındaki hemşirelerin mesleki deneyim yılı arttıkça mesleki doyum düzeyinin de arttığı görülmüştür (Terzi ve Polat, 2020). Bir başka çalışmada ise X ve Y kuşağı hemşirelerinin mesleği isteyerek seçme durumlarına göre mesleği yapmaktan memnun olma durumlarının değişmediği (Işık ve ark., 2018) belirlenmiştir.

2.3.7. Medya Araçlarının Kullanımı

İletişim teknolojilerinde yaşanan değişimler ve bireylerin bu teknolojiyi kullanma şekilleri kuşakların sınıflandırılmalarında belirleyici olmuştur. Birinci ve ikinci dünya savaşına kadar tarihi gelişmelere dayalı olarak adlandırılan kuşaklar son yıllarda teknoloji kullanım özelliklerine göre sınıflandırılmaktadır (Kuyucu, 2017). X, Y ve Z kuşaklarının sosyal medya kullanımındaki eğilimlerinin farklılık gösterdiği görülmektedir. X kuşağının teknoloji ile geç tanışmasına bağlı olarak sosyal medya kullanımının da daha az olduğu belirtilirken, Z kuşağının doğrudan dijital bir çağda dünyaya gelmeleri ve yetişmelerine bağlı olarak yüz yüze iletişim yerine sosyal medya uygulamalarına öncelik verdikleri, kendilerini daha çok göstergeler ve semboller üzerinden ifade ettikleri vurgulanmaktadır (İlhan, 2018).

Medya araçlarının kuşakların öğrenmeleri üzerine etkisi incelendiğinde; web tabanlı öğrenmeye bakış açılarında farklılık olduğu görülmektedir. X kuşağı bireyleri klasik eğitimin devamlılığını savunurken Y kuşağı bireyleri çevrimiçi eğitim uygulamalarına daha olumlu bakmaktadır (Etlican, 2012).

Teknolojinin desteğiyle, iş yaşamında beyaz, mavi, yeşil, gri, pembe ve altın yakalılar kavramlarından sonra “mobil yakalı çalışan” kavramı ortaya çıkmıştır. Mavi ve beyaz yakalıların aksine mobil yakalıların iş görme anlayışları farklılaşmakta ve hiyerarşik bir düzen yer almamaktadır. Mobil yakalılar patron veya çalışan olabilmektedir. Mobil yakalılar iş hayatında e-devlet, e-ticaret, e-ulaşım, e-medya, e-nabız vb. internet ortamları ile iş görme anlayışına sahiptir. Yani yapılan tüm işler de mobil kavramının kapsamında yer almaktadır (Adıgüzel ve ark., 2014). Y kuşağı bireyleri, anlık mesajlaşmalar ve sohbet odaları döneminde büyüdüğü için okumaya daha az vakit ayırmaktadır. Bu nedenle, okumak için uzun politika ve prosedürlerin

dağıtılması bu grupta etkili değildir. E-postalar ve internet siteleri iletişim sağlamak için daha çok tercih edilir.

Semerci ve Akgün Kostak (2019) tarafından Y kuşağı hemşirelik öğrencilerinde yapılan bir çalışmada akıllı telefon kullanma yüzdesinin % 93,6 olduğu görülmüştür. Ayrıca günde ortalama 5 saat akıllı telefonlarını kullandıkları ve bu sürenin yaş arttıkça azaldığı görülmüştür. Y kuşağında yer alan hemşirelik öğrencilerinde yapılan bir başka çalışmada mobil telefonun öğrencilerin hayatında önemli bir yere sahip olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra hemşirelik öğrencilerinin mobil telefonların olumlu yönlerinden yararlanabildikleri gibi olumsuz özelliklerinden de önemli ölçüde etkilendikleri görülmüştür (Bilgiç, Özcanan ve Altay, 2017).

Yönetici hemşireler de çalışma yaşamında kuşaklar arası bu farklılıkları göz önüne alarak iletişim yöntemlerini belirlemeli, eğer yüz yüze iletişim kurmada toplantılardan yararlanacaksa bu toplantıları daha kısa tutup gündeme odaklanarak iletişimin verimliliğini sağlamalıdır (Stuenkel ve ark., 2005).

2.3.8. Çatışma Yöntemleri

Kuşaklar arasında yaşanan çatışmaların genel olarak kuşakların birbirlerini anlamamasından kaynaklandığı ve her kuşağın yaşanan çatışmalarda diğer kuşağı sorumlu tuttuğu belirtilmektedir (Mc Crindle, 2018). Yaşanan çatışmaların çözümünde Y kuşağı bireylerinin X kuşağına göre daha çok uyma ve kaçınma stratejilerini kullandıkları görülmektedir. Kuşaklar arasında çatışma çözme konusunda işbirliği, uzlaşma ve hükmetme stratejileri açısından bir farklılık olmadığı ve en fazla işbirliği stratejisini tercih ettikleri, en az tercih edilen stratejinin ise hükmetme stratejisi olduğu ifa edilmektedir (Şener, 2018).

Yönetici hemşirelerin kuşak farklılıklarını kabul etmeleri, farklı beklentileri anlamaları, farklı kuşakların güçlü yanlarını daha da güçlendirmeleri, kuşak çatışmasını azaltmaları ve olumlu bir çalışma ortamının oluşturulmasını teşvik etmeleri gerektiği vurgulanmaktadır (Stokowski, 2013).

2.3.9. Karar Verme Stilleri

Kuşaklararası farklılıklar çalışma ortamında karar verme stillerinde de kendini göstermektedir. X kuşağı ile Y kuşağının karar verme stilleri değerlendirildiğinde X kuşağının Y kuşağına kıyasla, karar verirken daha “rasyonel” bir şekilde hareket etme eğiliminde olduğu, Y kuşağının da karar verirken daha kendiliğinden bir şekilde

davranma eğiliminde olduğu yani karar verirken aciliyet duygusu ile hareket ederek ve karar verme sürecini mümkün olan en kısa sürede sonlandırma arzusunda oldukları belirtilmiştir (Sarıkaya, 2018).

Hemşirelerde de literatürde belirtildiği gibi 40 yaş üstü yani X kuşağında yer alan hemşirelerin problem çözme becerilerinin diğerlerine oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Polat, 2013).

2.3.10. Yenilikçilik

Yenilikçilik; yeniyi oluşturmak için eskiyi geliştirip veya yeni bir fikir ortaya koyup yeni ürünlerin araştırılması, bulunması, denenmesi, geliştirilmesi, izlenmesi ve benimsenmesidir. (Başoğlu ve Edeer, 2017).

Sağlık alanında ortaya çıkan yeniliklerde hemşireler de bu yeniliklerden etkilenmektedir. Kuşaklara göre hemşirelerin yenilikçilik düzeyleri incelendiğinde Y kuşağı hemşirelerinin yenilikçilik düzeyleri hem X kuşağı hemşirelerine hem de son sınıf hemşirelik öğrencilerine göre daha yüksek bulunmuştur (Başoğlu ve Edeer, 2017)

2.3.11. İşten ve Meslekten Ayrılma Niyeti

Kuşakların farklı özellikleri çalışma hayatında kendisini göstermektedir. Hemşirelik mesleğinde işten ayrılmaların artması, yönetici hemşirelerin insan gücünü yönetimini zorlaştırmaktadır (Carver ve Candela, 2008). Bu nedenle, hemşirelerin örgütte kalmalarını sağlamak amacıyla kuşakların özelliklerini ve beklentilerini bilmeleri gerekmektedir. (Polat, 2018)

Sağlık çalışanlarının işten ayrılma durumları kuşaklara göre karşılaştırıldığında Y kuşağının işten ayrılma niyetinin kişisel sebepler, kariyer değişikliği, performans düşüklüğü ya da çalışma koşulları gibi nedenlerle X kuşağına göre daha fazla olduğu görülmektedir. X kuşağının işten ayrılma nedenlerinin ise düşük ücret ve kurum ile ilgili sorunlar olduğu ortaya çıkmıştır (Tatarhan, 2016). Hemşirelerde ise tam tersi Y kuşağı hemşirelerinin, X kuşağı hemşirelerine göre işten ve meslekten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Haydari ve ark., 2016).

2.3.12. İşe Alma ve Elde Tutma

İşe alım süreci, kurumun ihtiyacı olan uygun olan nitelikteki adayların araştırılması, seçilmesi ve işe alınması aşamalarından oluşmaktadır (Doğan ve Önder, 2014). Yöneticiler işe alım sürecinde, Y kuşağının sosyal ağlara, e-mail ve web

sitelerine ilgisi gibi teknolojiye yatkınlığından yararlanmalıdır (Dombaycı ve Madenoğlu, 2020).

Kurumlarda işten ayrılan hemşire oranının giderek artması, hemşireleri elde tutmanın önemini artırmıştır (Zengin, 2016). Türkiye’de hemşire devir hızı oranlarıyla ilgili yapılan bir araştırmada, 2003-2007 yıllarında devir hızı oranı kadrolu hemşirelerde %2 ile %5,3; sözleşmeli çalışanlarda %2,2 ile %17,5 arasında değişiklik göstermiştir. Özel hastanelerde ise bu oranın %16 olduğu bulunmuştur (Haydari ve ark., 2016).

Yönetici hemşirelerin mevcut çalışan Y kuşağı hemşirelerinin devir oranının azaltılabilmesinde etkili olması beklenmektedir. Bu nedenle yönetici hemşireler, Y kuşağı özelliklerini ve beklentilerini bilerek işe alım ve elde tutma stratejilerini geliştirmelidirler. İşe alımda uyum eğitimi geniş tutmalı, net şekilde görev ve sorumlulukları belirtmelidirler (Dombaycı ve Madenoğlu 2020).

Öner (2010) tarafından yapılan ve katılımcıların çoğunluğunun Y kuşağı’nda yer alan hemşirelerin oluşturduğu bir çalışmada hemşirelerin %64,9’unun işten ayrılmak istediğini ve neden olarak da “yöneticinin adaletsiz davrandığını düşünmesi” olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle de Y kuşağı hemşirelerin işten ayrılma niyeti X kuşağındakilere göre daha yüksek bulunmuştur (Öner, 2009).

2.3.13. Örgütsel Sessizlik

Örgütsel sessizlik, çalışanların yönetsel veya fonksiyonel görevlerde yaşadıkları sorunlarla ilgili bilinçli olarak fikirlerini ifade etmemeleri durumu olarak tanımlanmakta ve üç alt boyutta incelenmektedir. Bunlar; kabullenici sessizlik, korunmacı sessizlik ile koruma amaçlı sessizliktir (Öztürk, 2019).

Örgütsel sessizlik davranışı her kültürde ve örgütte farklı yaşandığı gibi kuşaklararasıda da farklılık göstermektedir. Her kuşağın örgütsel sessizlik davranışı gösterme şekli farklıdır. Yapılan bir çalışmaya göre koruma amaçlı sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik konusunda çalışanların bulundukları kuşaklar arasında bir farklılık görülmezken, X kuşağında yer alan çalışanların Y ve Z kuşağında yer alan çalışanlara göre daha fazla kabullenici sessizlik gösterdikleri belirlenmiştir (Erer, 2020).

2.3.14. İş Yaşam Dengesi

Kuşaklar arasındaki farklılıklar iş yaşam dengesi açısından incelendiğinde X kuşağı bireylerinin işin kişisel yaşama olumlu katkılar sağladığını ve kişisel yaşamı geliştirdiğini düşündükleri tespit edilmiştir. Ancak hem X kuşağında ve hem de Y kuşağındaki bireyler kendilerine hiç zaman ayıramama durumunda işin kişisel yaşama olumsuz olarak müdahale ettiğini düşünmektedirler. Hem X hem de Y kuşağı bireyleri uzun çalışma saatlerini, iş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olan bir faktör olarak görmektedir (Akoğlu ve Eroğlu, 2019).

Y kuşağı bireyleri yaşamak için çalışmayı benimserken, X kuşağı çalışmak için yaşama düşüncesini benimsemektedir. Y kuşağı iş dışındaki hayata daha fazla önem vermekte ancak Y kuşağının sosyal çevreye bağlılığı X kuşağına göre daha fazla tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır. İş- aile dengesi her iki kuşağın da tükenmişlik düzeylerine etki etmektedir (Özcan ve Bayarçelik, 2020). Başka bir kaynakta ise Y kuşağının iş yaşam dengesine daha önem verdiği belirtilmektedir (Alan, 2020).

Bebek patlaması kuşağı hemşirelerinin hayatlarında iş konusu çok önemlidir. Öz saygılarını ve tatminlerini işleri üzerinden göstermektedirler. Günlerinin 12- 14 saatini çalışarak geçirmeleri nedeniyle işkolik olarak bilinirler (Polat, 2018). X kuşağı ise işleri ve özel hayatları arasında denge kurmak ister ve yaşam kalitesine daha fazla önem verir (Polat, 2018).

Y kuşağı hemşireleri için aile ve arkadaşlar işten daha önemlidir. Çalışmak isteseler de hayatlarının tamamen iş üzerine kurulu olmasını istemezler. İş ve özel hayatlarını dengede yaşamak isterler. Çalışma listelerinin okul zamanındaki gibi aileleri ile vakit geçirebilecek şekilde olmasını isterler (Polat, 2018).

Z kuşağı hemşirelerinin de önceki kuşaklardan farklı olduğu görülmektedir. Hayata ve mesleğe bakış açıları farklıdır, daha fazla risk alırlar. Cinsiyet, ırk vb. yönelik eşitsizliklere karşı sabırları yoktur. Sosyal tabuları reddederler (Douglas ve Gray, 2020). Ayrıca bu kuşaktaki hemşirelerin birçoğu aldıkları geri bildirim ile kendisini en iyi şekilde geliştirir (Chicca ve Shellenbarger, 2019).

2.3.15. Hasta Güvenliği

Hasta güvenliği ile ilgili olarak; ilaç güvenliği, cerrahi güvenlik, güvenli doğum uygulamaları, transfüzyon güvenliği, tesis güvenliği, düşmeler, radyasyon güvenliği, bilgi güvenliği gibi konular da ele alınmaktadır (Kuşaklı, Ateş ve Çetin, 2019).

Kuşaklara göre hemşireler arasında tıbbi hata ve hatalara yönelik bildirim konusunda farkındalığın düşük olduğu belirlenmiştir (Özlük, 2020). Tıbbi hata algısı açısından bebek patlaması kuşağının X ve Y kuşağı hemşirelerine göre farkındalık düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre de tıbbi hata konusunda farkındalığın oluşturulması için tüm kuşaklara eğitim verilmesi ve hasta güvenliği kültürü oluşturulması için daha fazla çalışılması gerektiği belirtilmiştir (Özlük, 2020)

2.4. Hemşirelikte Kuşak Farklılığının Önemi

Sağlık kurumları farklı kuşaklardan birçok sağlık personelinin bünyesinde barındırmaktadır. Hizmetin ve çalışma ortamının devamlılığının sağlanması, yöneticilerin ve eğitimcilerin sarf ettikleri çabalardan verimli sonuç alınabilmesi için çalışanların içinde bulundukları kuşakların özelliklerinin bilinmesi, kuşakların her birinin anlaşılması, çatışma konuları ve çözüm yollarının bilinmesi, isteklendirme araçlarının bilinmesi ve uygulanması açısından son derece önemlidir (Sevinç ve Kavgaoglu, 2019). Ayrıca çalışan bireylere rehberlik etmek ve kuruma kazandırmak, işe alımlarda ve personeli elde tutmada stratejiler oluşturmak, çalışan devir hızını düşürmek, her kuşağın özelliklerinden, deneyimlerinden ve bilgilerinden faydalanmak için de önce kuşakları tanımak ve özelliklerini, bakış açılarını vb. bilmek gerekir (Polat, 2018) .

Sağlık kurumlarında büyük bir yere sahip olan hemşirelik mesleğinin kuşaklara göre özelliklerinin tanımlanması hizmet sunumu yönetiminin nasıl yönlendirileceğinin belirlenmesi açısından yöneticilere yol gösterici olacaktır. (Polat, 2018).

Günümüzde sessiz kuşak hemşireleri yavaş yavaş emekli olurken çalışma hayatında X, Y ve Z kuşağına rastlamak mümkündür. Bu çalışanlardan çoğunlukla X kuşağı bireyleri yönetici hemşire statüsündeyken, Y kuşağı genellikle hasta başında görev almaktadır (Alan ve ark., 2020). Hemşirelik mesleğine katılan en yeni kuşak Z kuşağıdır. Bu kuşak genç yeni mezunları ve hemşirelik öğrencilerini içermektedir (Bell, 2015).

Hemşirelerin çalışma ortamında işin kendisinden kaynaklanan kargaşa ile birlikte kuşaklararası farklılıkların da çatışmalara yol açtığı görülmektedir. Ülkemizdeki hemşirelerin, özellikle de Y kuşağı hemşirelerinin mesleklerinden ayrılarak farklı kariyer alanlarına yöneldiği görülmektedir. Hemşirelerin mesleklerinden ayrılmasının engellenmesi için yönetici hemşirelere büyük sorumluluklar düşmektedir. Buna yönelik olarak yönetici hemşireler öncelikle birlikte çalıştıkları kuşakların özelliklerini iyi bilmeli, farklı kuşaklardaki hemşireler için ortak bir amaç oluşturmali ve ekip ruhu oluşturarak bunu sürdürebilmelidir (Polat, 2018).

Farklılıklardan dolayı oluşabilecek kuşaklar arası çatışmaların çözümü için farklı kuşaklardaki hemşirelerin birbirlerini anlayabilmesi amacıyla kuşakların genel özellikleri, benzerlikleri ve farklılıkları hakkında eğitim verilmelidir. Çalışma alanına yeni giriş yapacak olan Z Kuşağının uyumunu sağlamak ve kurumda tutabilmek için yönetici hemşirelerin stratejiler geliştirmesi gerekmektedir (Alan ve ark., 2020; Taş ve ark., 2017).

Hemşirelik alanında kuşak çeşitliliği ve farklılıklarının bilinmesi ve hemşirelere farkındalık sağlanması, her bir kuşağın deneyimlerini, kendi değerlerini bir sonraki kuşağa aktarmasında ve onlara liderlik etmesinde, meslek üyelerinin eğitiminde, yeni hemşirelerin işe alınması ve elde tutulmasında, işyerine ve işe uyum sağlanmasında anahtar rol oynamaktadır (Earle, Myrick ve Yonge, 2011; Wieck ve ark., 2010).

Yönetici hemşirelerin, hemşirelerin performans ve verimliliğini artırabilmeleri, uygun işe alım, kariyer geliştirme, eğitim ve yetiştirme, elde tutma vb. stratejileri geliştirebilmeleri ve başarıya ulaşabilmeleri açısından kuşak farklılıklarının etkilerini bilmesi ve farkında olması gerekir (Kuşaklı, Ateş ve Çetin, 2019; Stokowski, 2013). Ayrıca farklı kuşaklardan hemşirelerle bir arada çalışan ve onları yönetmek durumunda olan yönetici hemşireler ekip ruhu oluşturabilmesi ve sürdürebilmesi, çatışmaları uygun şekilde çözebilmesi, iletişimi etkin bir şekilde sağlayabilmesi vb. için de kuşak farklılıklarını anlamalı, kuşaklar hakkında geniş düşünmeye çalışmalıdır (Kuşaklı ve ark., 2019; Stotowski, 2013).

Yönetici hemşirelerin, hemşireleri her kuşağın ortak olarak benimsediği mesleki değerler etrafında toplayarak kurumun ortak amaçları doğrultusunda

yönlendirebilmesi için kuşaklararası ilişkileri yönetmesi gerekir. Bunun için de kuşakların özelliklerini dikkate alarak ekibine rehberlik etmeli ve motive etmelidir (Kocaman, 2017; Kuşaklı ve ark., 2019; Stokowski, 2013).

Kuşaklara göre kişilerin yaşam şekli, hayata bakış açıları vb. faktörler değişiklik göstermektedir. Örneğin gündem ve popüler kültüre uyumun, teknoloji çağında yetişen Y kuşağı hemşirelerinin önceki kuşaklara göre daha zor olduğu değerlendirilmektedir. Hemşirelik mesleğinde de önceki kuşaklar için gönüllülük ön plandayken günümüzde “iş garantili ” olarak görülmektedir. Y kuşağı hemşirelerinin beklentilerinin bilinmesi ve bu doğrultuda planlama yapılması önemlidir. Örgütsel ve mesleki bağlılığı arttıracak plan ve uygulamalar ile hemşire sayısı arttırılırken hemşire devir hızı azaltılmalıdır (Dombaycı ve Madenoğlu 2020).

Hemşirelerin farklılıkları olduğu kadar ortak noktalarının da olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Tüm hemşireler, hangi kuşakta olursa olsun meslek olarak hemşireliği seçmiş, yüksek kaliteli hasta bakımı sunmak ve mesleki memnuniyet elde etmek gibi temel bir isteği paylaşmaktadır (Stokowski, 2013).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Araştırma Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğini Türkçe 'ye uyarlayarak Türk kültüründe geçerli ve güvenilir olup olmadığını test etmek amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma Aralık 2019 –Haziran 2021 tarihleri arasında yürütülmüştür. Araştırma verileri Aralık 2019- Mayıs 2020 tarihleri arasında Bursa il merkezinde faaliyet gösteren bir Sağlık Bakanlığı Hastanesi, bir üniversite hastanesi ve üç özel hastane olmak üzere beş hastaneden toplanmıştır. Bu hastaneler özel dal hastanesi olmayıp genel sağlık hizmet veren yataklı tedavi kurumlarıdır. Bu hastanelerde araştırma verilerinin toplandığı tarihlerde toplam 2025 hemşire çalışmaktaydı.

3.3. Evren- Örneklem

Araştırmanın evrenini Bursa'da bulunan hastanelerde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Bu hastaneler bağlı oldukları organizasyon türüne göre üniversite hastanesi, Sağlık Bakanlığı hastanesi ve özel hastane olmak üzere üç gruba ayrılmış ve her organizasyon türünün temsil edilebilmesi ve genellenebilirliğinin artırılması açısından heterojen bir örneklem kitlesine ulaşmak hedeflenmiştir (Çapık, Gözüm ve Aksayan, 2018; Sönmez, 1999). Bu doğrultuda her bir hastane grubundan hemşire sayısı en fazla olan hastaneler çalışma kapsamına alınmıştır. Bu hastane gruplarından örnekleme alınacak hemşire sayısının belirlenmesinde, ölçek uyarlama ve geçerlik- güvenirlik çalışmalarında literatürde farklı yöntemler belirtilmekle birlikte genel kabul gören yöntem olan “ölçek madde sayısı” esas alınmıştır (Çapık, Gözüm ve Aksayan, 2018). Buna göre örneklem büyüklüğünün gözlenen değişken sayısının en az 5 katı olması gerektiği (Büyüköztürk, 2002), ideal olanın ise ölçek madde sayısının 10 katı olduğu (Tavşancıl, 2005) belirtilmektedir. Bu çalışmada ölçek madde sayısının en az 10 katına ulaşmak ($48 \times 10 = 480$) hedeflenmiş ancak veri toplama sürecinde olası örneklem kayıpları da dikkate alınarak 600 hemşire örnekleme alınmıştır. 600 hemşirenin seçiminde olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak her hastane grubundan 200 hemşire örnekleme alınmış ancak çalışma 447 hemşire ile tamamlanabilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile ilgili soruları kapsayan Kişisel Bilgi Formu ile Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği'ni (The Multidimensional Nursing Generations Questionnaire - MNGQ) içeren bir anket formu ile toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmaya katılan hemşirelerin hangi kuşağa ait olduğunu belirleyen yaş sınıflaması, çalıştığı hastane türü, çalıştığı birim, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, mesleki deneyim süresi, kurumdaki deneyim süresi ve çalıştığı pozisyon gibi örneklem özelliklerini belirlemeye yönelik 11 sorudan oluşmaktadır.

Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği (ÇBHKÖ): Ölçek farklı kuşaklarda yer alan hemşirelerin çalıştıkları ortama bakış açıları, işyeri davranışları ve beklentileri yönünden sahip oldukları özellikleri belirlemeye ve kuşaklar arası farklılıkları ortaya koymaya yönelik olarak geliştirilen ilk ölçek olup Stevanin ve ark. (2017) tarafından geliştirilmiş ve İtalya ve Finlandiya'da çalışan hemşireler üzerinde geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir (Stevanin ve ark. 2019). Orijinal ölçek 48 madde ve 6 alt boyuttan (Kuşaklararası çatışmalar, hasta güvenliği, kuşaklararası ilişkiler, çok kuşaklı bir ekiple çalışma, değişime uyum, çalışma eğilimi) oluşmakta ve beşli likert tipi (1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılıyorum, 3- Kararsızım, 4 Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum) puanlanmaktadır. Orijinal ölçekte yer alan 18., 46. ve 47. Maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçeğin alt boyut Cronbach Alfa değerleri 0.73–0.88 arasında değişmektedir (EK: 1).

3.5. Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Başka bir dilde geliştirilen ölçme araçlarının ait oldukları kültürün anlayışını ve örneklem niteliklerini yansıttıkları ve bu nedenle de bu ölçme araçlarının farklı kültürlerde kullanılabilmesi için sistematik bir şekilde incelenmesi ve geçerlik-güvenirliğinin test edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu sistematik çalışmalar “ölçek uyarlama” olarak isimlendirilmektedir (Öner, 2009). Ölçek uyarlama, bir ölçme aracının /ölçeğin sadece başka bir dile çevrilmesini değil, aynı zamanda geçerlik ve güvenirlik özelliklerinin de incelenmesini ve kültürlerarası özelliklerinin karşılaştırılmasını da kapsamaktadır (Çapık, Gözüm & Aksayan, 2018).

Bu doğrultuda çalışmada kullanılan ölçeğin, ilk olarak psikolinguistik özelliklerinin incelenmesi açısından dil ve kapsam geçerliği değerlendirilmiştir. Bu amaçla çeviri ile uzman paneli yöntemlerinden yararlanılmıştır.

3.5.1. Çeviri

Farklı dil ve kültürde geliştirilen bir ölçme aracının hedeflenen dil ve kültüre uyarlanabilmesi için ilk olarak ölçeğin hedef dile çevrilmesi yani psikolinguistik özelliklerinin incelenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışmada ilk olarak orijinal ölçeğin (EK:1) hedef dil olan Türkçe'ye çevirisi yapılmıştır. Bu amaçla “Çeviri- Geri çeviri” yönteminden yararlanılmıştır. Literatürde belirtilen süreç (Beaton ve ark., 2007; Coster ve Mancini, 2015; Jesus ve Valente, 2016; WHO, 2017) izlenerek ölçek maddeleri önce her iki dili bilen ancak anadili Türkçe olan birbirinden bağımsız sağlık ve hemşirelik alanından 3 akademisyen tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Bu üç çeviri gözden geçirilip ifadeler anlaşılabilirlik açısından kontrol edilerek ve birleştirilerek tek bir ortak form altında toplanmıştır. Bu formda yer alan Türkçe ölçek maddeleri de daha sonra her iki dili bilen ancak anadili İngilizce olan birbirinden bağımsız 3 çevirmen tarafından İngilizce'ye çevrilmiştir. Ölçeğin orijinal versiyonu ile çeviri sonrası elde edilen hem Türkçe hem de İngilizce formu vurgu, kavramsal ve kültürel açıdan karşılaştırıldığında orijinal ölçekle tutarlı ve anlam bütünlüğü açısından birbiri ile örtüştüğü görülmüştür. Bu aşamadan sonra dil eşdeğerliği sağlanan ölçek kapsam eşdeğerliğini değerlendirmek üzere uzman paneline sunulmuştur.

3.5.2. Uzman Paneli

Uzman paneli, dil eşdeğerliği incelenen özgün ölçeğin kapsam eşdeğerliğini değerlendirmek için kullanılan ve o konuyla ilgili uzmanların değerlendirmesine dayalı bir yöntemdir (Erefe, 2002). Bu yöntemde amaç hem ölçekte yer alan ifadelerin ölçülmek istenen konuyu kapsayıp kapsamadığını ve kültürel uygunluğunu değerlendirmek hem de çeviriler sonrası elde edilen ifadelerdeki yetersizlikleri, tutarsızlıkları, hataları, anlam karmaşasını, farklılıkları, kavram farklılıklarını vb. belirlemek ve çözmektir (Aksayan ve Gözümlü 2002; Erefe 2002; Jesus ve Valente, 2016; WHO, 2017). Uzmanlar ilgisiz, yetersiz ve belirsiz buldukları maddeleri değiştirebilir veya tamamen reddedebilir (WHO, 2017). Uzmanların değerlendirmeleri sonrasında ölçek maddeleri yeniden düzenlenerek uygulama öncesi son haline getirilir.

Çalışmada kullanılan özgün ölçeğin kapsam geçerliğini değerlendirmek amacıyla literatürde belirtildiği üzere uzman panelinden yararlanılmış ve uzman görüşlerinin alınması için “Lawshe Tekniği” kullanılmıştır (Yeşilyurt ve Çapraz, 2018). Lawshe Tekniği’nde ilgili konuda yetkinlik sahibi olan en az 5, en fazla 40 uzman belirlenir. Belirlenen uzmanlara bir değerlendirme formu aracılığıyla e-mail ya da yüz yüze görüşleri sorularak maddeleri değerlendirmeleri istenir. Alınan uzman görüşleri, tek bir formda birleştirilir. Uzmanların değerlendirmesine göre puanlanarak her bir madde için kapsam geçerlik oranı hesaplanır (Çam ve Arabacı, 2010).

Bu amaçla Türkçe olarak elde edilen ölçek maddeleri ile orijinal ölçekteki maddeleri içeren, 3 seçenekli bir değerlendirme (“uygun”, “uygun ancak düzeltilmeli” ve “çıkarılmalı”) yapılmasına ve uzmanların görüşlerini belirtmesine imkân sağlayan bir uzman görüşü formu hazırlanmıştır (EK:2) Bu form, hemşirelik alanında uzman 20 akademisyene (EK:3) gönderilerek görüşleri alınmıştır. Uzmanlardan alınan görüşler değerlendirilerek KGO ve KGİ hesaplanmıştır. KGO oranı değerleri değerlendirilmiş ve 6 maddenin kapsam geçerlik ölçütüne (KGÖ) göre 20 uzman için olması beklenen KGO olan 0.50’nin (Ayre ve Scally, 2014) altında değer aldığı belirlenmiştir. Ancak elde edilen KGİ değerinin, KGO değerinden büyük olduğu yani ölçekteki maddelerin kapsam geçerliğinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edildiğinden orijinal ölçeğe bağlı kalmak adına bu maddeler ölçekten çıkarılmamıştır. Uzmanlardan gelen görüşler doğrultusunda yapılan değerlendirmeler sonrasında ölçek maddeleri ile ilgili gerekli değişiklikler yapılmış ve özgün ölçek uygulama öncesi son haline getirilmiştir.

3.5.3. Pilot Uygulama

Ölçek uyarlama çalışmalarında elde edilen yeni ölçek taslağının veri toplamadan önce 30-40 kişilik örnek bir hedef grup üzerinde bir pilot çalışma yapılarak anlaşılabilirliğinin test edilmesi gerektiği belirtilmektedir (Çapık, Gözüm & Aksayan, 2018). Pilot uygulamanın yapıldığı örneklem grubunun özelliklerinin orijinal ölçeğin hedef grubu ile aynı olması gerektiği vurgulanmaktadır (Çapık, Gözüm & Aksayan, 2018).

Çalışmada uzman panelinden sonra elde edilen Türkçe ölçek taslağı asıl örneklem grubunda yer almayan 31 kişilik bir hemşire örneklem grubuna uygulanarak anlaşılabilirlik açısından test edilmiş ve hemşirelerin geri bildirimleri alınmıştır. Alınan

geri bildirimler sonrası yapılan düzenlemelerden sonra ölçek asıl uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

3.6. Verilerin Toplanması

Metodolojik olarak gerçekleştirilecek olan bu çalışma için çeviri, uzman paneli ve pilot uygulama sonrası elde edilen taslak ölçek uyarlama sürecinin diğer aşamaları için gerekli olan verilerin toplanabilmesi için asıl örneklem grubuna uygulanmıştır. Veri toplama tarihlerinde araştırmacı tarafından çalışma kapsamına alınan hastanelere gidilerek birimler ziyaret edilmiş ve bu birimlerde çalışan ve ulaşılabilen hemşirelere araştırma ile ilgili gerekli bilgiler verildikten sonra araştırmaya katılmayı kabul edenlere veri toplama aracı dağıtılmış ve doldurduktan sonra geri alınmıştır. Veri toplama sürecinde çalışma kapsamına alınan hastanelerde toplam 1500 hemşireye ulaşılabilmiş, ancak 484 hemşire araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Bu hemşirelerden de 447 hemşire veri toplama aracını tam olarak doldurmuştur. Verilerin değerlendirilmesi aşamasında yapılan normal dağılıma uygunluk testleri sonrasında normal dağılıma uymayan 102 hemşireye ait veriler veri tabanından çıkarılmış ve analizler 345 hemşireye ait veriler üzerinden yapılmıştır. Araştırmaya katılım oranı %32, veri toplama aracının geri dönüş oranı %92,4'tür.

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışma kapsamında toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra bir istatistik uzmanı tarafından SPSS for Windows 22.00 istatistik paket programı ve AMOS 20 paket programı ile analiz edilmiştir. Analizlerde 11 farklı istatistiksel analiz uygulanmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde psikolojik verilerin hiçbir zaman (Chou ve Bentler, 1995), anketler ile toplanan verilerin ise çoğu zaman (Bollen, 1989) normal dağılım göstermediği ifade edilmektedir. Ölçekler ile toplanan verilerde normal dağılımdan negatif çarpık (skewness) olarak sapmalar görüldüğü vurgulanmaktadır (Andreassen ve ark., 2006; Fornell ve ark., 1996).

Araştırma verilerinin normal dağılıma uygunluğunu anlamak amacıyla ilk önce uç değerleri saptamak amacıyla z testi yapılmış, ± 3.00 ve üzerinde z değeri olan 102 kişi veri tabanından çıkarılmıştır. Daha sonra yapılan analizler sonucu tüm maddelere ilişkin Skewness ve Kurtosis değerleri kritik değer olan -1.96 ile + 1.96 aralığında bulunmuştur (Tablo 3.1). Bu bulgular, verilerin normal dağılıma uyduğunu

göstermekte olup, bu doğrultuda verilerin analizinde n sayısı 30’u aşan gruplarda parametrik analizler uygulanmıştır.

Tablo 3.1. Verilerin normal dağılıma uygunluk değerleri

Madde no	Skewness	Kurtosis	Madde no	Skewness	Kurtosis
Madde 1	-,570	-,570	Madde 25	,912	,058
Madde 2	-,753	-,115	Madde 26	,063	-1,085
Madde 3	-,310	-,900	Madde 27	,487	-,811
Madde 4	-,627	-,433	Madde 28	-,219	-,700
Madde 5	-,452	-,718	Madde 29	-,205	-,650
Madde 6	-,617	-,195	Madde 30	-,270	-,726
Madde 7	-,774	,233	Madde 31	-,856	1,105
Madde 8	-,539	-,229	Madde 32	-,401	-,471
Madde 9	-,194	-,936	Madde 33	-,440	-,770
Madde 10	-,041	-,934	Madde 34	-,670	-,624
Madde 11	-,775	,839	Madde 35	-,830	-,351
Madde 12	-,767	,510	Madde 36	-1,024	,640
Madde 13	-1,536	,069	Madde 37	-,817	-,317
Madde 14	-,203	-1,146	Madde 38	-,818	-,508
Madde 15	-,645	,547	Madde 39	-1,178	1,205
Madde 16	-,527	,131	Madde 40	-,606	-,576
Madde 17	,680	-,559	Madde 41	-,663	-,512
Madde 18	-,575	,560	Madde 42	-,725	-,445
Madde 19	-,500	,013	Madde 43	-,854	-,257
Madde 20	-,528	,319	Madde 44	-,999	-,191
Madde 21	-,479	-,755	Madde 45	,196	-,937
Madde 22	-,184	-,977	Madde 46	,610	-,672
Madde 23	,898	,196	Madde 47	-,839	,462
Madde 24	-,430	-,711	Madde 48	-,890	,658

Normal dağılıma uygunluk gösterdiği görülen verilerin değerlendirilmesinde ise Cronbach Alfa katsayısı, Student t Testi, Kaiser-Meyer Olkin (KMO) Örneklem Yeterliği testi, Korelasyon Analizi, Barlett’s Örneklem Büyüklüğü Testi, Açıklayıcı Faktör Analizi için Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis), Varimax Dik Döndürme, Scree Plot testi, Shapiro-Wilks testi, z testi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi testleri kullanılmıştır.

3.8. Etik ilkeler

Araştırmada özgün ölçeği geliştiren sorumlu yazardan ölçeğin Türk kültürüne uyarlanabilmesi ve kullanılabilmesi için e-mail yoluyla izin alınmıştır. (EK: 4)

Araştırmanın etik açıdan uygunluğu konusunda Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 25.11.2019 tarihli, 2019- 11- 01 sayılı etik kurul onayı (EK: 5) alındıktan sonra araştırma kapsamına alınan hastanelerden yazılı resmi izinler alınmıştır. (EK: 6) Veri toplama aşamasında hemşirelere araştırma ile ilgili gerekli bilgilendirmeler yapılarak Bilgilendirilmiş Gönüllü Onay Formu doğrultusunda yazılı onamları alınmış ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelerden veriler toplanmıştır.

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sonuçları çalışma kapsamına alınan hastanelerde çalışan ve araştırmaya katılan hemşirelerin kendi beyanları ile sınırlıdır. Ayrıca özgün ölçeğin farklı kültürlerle yönelik uyarlama çalışmaları bulunmadığından bulguların kültürlerarası karşılaştırılamaması ve yorumlanamaması araştırmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır.

3.10. Araştırmanın Güçlükleri

Araştırma sırasında pandemi sebebi ile hedeflenen hemşire örneklemine tam olarak ulaşılamaması, Covid-19 birimlerinde görev alan hemşirelerin çalışma kapsamına alınamaması ve pandemi sebebi ile test-retest çalışmasının yapılamamış olması araştırmanın güçlüklerini oluşturmaktadır.

4. BULGULAR

Araştırma verilerinin değerlendirilmesi sonucu elde edilen bulgular özgün ölçeğin uygulanması öncesi hazırlık aşamasında ve özgün ölçeğin uygulanması sonrasındaki değerlendirmelerden elde edilen bulgular olarak iki bölümde incelenmiştir.

4.1. Hazırlık Aşamasında Elde Edilen Bulgular

Araştırma kapsamında uyarlanacak olan özgün ölçeğin psikometrik analizleri ile ilgili veri toplamadan önce ölçeğin veri toplamaya hazır hale getirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda özgün ölçeğin hedef dile çevrilmesinden sonra elde edilen taslak ölçeğin 20 kişilik bir uzman paneline sunularak kapsam eşdeğerliğinin değerlendirilmesi sonucu ölçek maddeleri için hesaplanan kapsam geçerlik oranları (KGO) ve kapsam geçerlik indeksi (KGI)'ne ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur (Tablo 4.1).

Tablo 4.1. Uzman Görüşleri Doğrultusunda Elde Edilen Taslak Ölçeğe Ait Kapsam Geçerlik Oranları ile Kapsam Geçerlik İndeksi

Maddeler	KGO	Maddeler	KGO
1	0,3	25	0,7
2	0,3	26	1
3	0,4	27	0,9
4	0,4	28	0,9
5	0,5	29	0,6
6	0,8	30	0,9
7	0,3	31	0,8
8	0,5	32	0,6
9	0,6	33	0,8
10	0,2	34	0,6
11	0,9	35	0,8
12	1	36	0,7
13	0,9	37	0,7
14	0,9	38	1
15	1	39	0,7
16	0,8	40	0,8

Tablo 4.1'in devamı			
17	0,7	41	1
18	1	42	0,9
19	0,6	43	1
20	0,8	44	0,9
21	0,9	45	0,9
22	0,8	46	0,8
23	0,6	47	1
24	0,6	48	0,9
Toplam Uzman Sayısı: 20			
20 Uzman İçin Sınır Kapsam Geçerlik Oranı Değeri: 0,74375			
Kapsam Geçerlik İndeksi: 0,804761905			

Ölçek maddelerinin KGO değerlerinin 0.2-1.00 arasında, KGİ'nin ise 0.80 olduğu belirlenmiştir. Bu maddeler arasından 1., 2., 3., 4., 7. ve 10. maddeler kapsam geçerlik ölçütüne (KGÖ) göre 20 uzman için olması beklenen KGO olan 0.50'nin altında değer almıştır. Ancak elde edilen KGİ değerinin (0,80) KGO (0,74) değerinden büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda orijinal ölçeğe bağlı kalmak adına bu maddeler ölçekten çıkarılmamıştır.

Kapsam geçerliği değerlendirilen ölçek taslağı uygulanmadan önce yapılan pilot çalışma sonuçlarına göre gelen öneriler doğrultusunda anket üzerinde yer alan yaş kategorileri üzerinde anlaşılabilirliği arttırmak için düzenlemeler yapılarak ölçek asıl uygulama öncesi son haline getirilmiştir.

4.2. Uygulama sonrası elde edilen bulgular

4.2.1. Tanımlayıcı özelliklere ilişkin bulgular

Özgün ölçekle ilgili gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra yapılan asıl uygulamaya katılım sağlayan hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile ilgili bulgular aşağıda sunulmuştur (Tablo 4.2).

Tablo 4.2.Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (n=345)

Kişisel ve mesleki özellikler		s	%
Ait olunan kuşak	72-53 yaş arası (1945 - 1964 yılları arasında doğanlar - Bebek Patlaması Kuşağı)	1	0,3
	39-52 yaş arası (1965-1980 yılları arasında doğanlar - X Kuşağı)	65	18,8
	39 yaş ve altı (1980 yılı sonrasında doğanlar - Y Kuşağı)	279	80,9
Çalışılan hastane türü	Sağlık Bakanlığı Hastanesi	119	34,5
	Üniversite Hastanesi	70	20,3
	Özel Hastane	156	45,2
Çalışılan birim	Dâhili birim	22	6,4
	Cerrahi birim	70	20,3
	Kadın Doğum- Çocuk birimleri	84	24,3
	Yoğun Bakım- Acil birimleri	122	35,4
	Diğer birimler	47	13,6
Cinsiyet	Kadın	297	86,1
	Erkek	48	13,9
Yaş	25 yaş altı	167	48,4
	26-30 yaş	49	14,2
	31-35 yaş	47	13,6
	36-40 yaş	37	10,7
	41 yaş ve üzeri	45	13,0
Medeni durum	Evli	155	44,9
	Bekâr	190	55,1
Çocuk sayısı	Yok	218	63,2
	1	40	11,6
	2	77	22,3
	3 ve üzeri	10	2,9
Eğitim durumu	Sağlık meslek lisesi mezunu	97	28,1
	Ön lisans mezunu	48	13,9
	Lisans mezunu	178	51,6
	Lisansüstü mezunu	22	6,4
Mesleki deneyim	0-5 yıl	187	54,2
	6-10 yıl	54	15,7
	11 yıl ve üzeri	104	30,1
Kurumsal deneyim	0-5 yıl	256	74,2
	6-10 yıl	28	8,1
	11 yıl ve üzeri	61	17,7
Pozisyon	Hemşirelik Hizmetleri Müdürü/ Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü- Müdür Yardımcısı	5	1,4
	Servis sorumlu hemşiresi	27	7,8
	Servis hemşiresi	313	90,7
TOPLAM		345	100

Araştırmada değerlendirme kapsamına alınan hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri incelendiğinde % 80.9'unun 39 yaş ve altında yani "Y kuşağı"nda (1980 yılı sonrasında doğan) yer aldığı, % 45.2'sinin özel hastanede görev yaptığı, %

35.4'ünün yoğun bakım-acil birimlerinde çalıştığı, % 86.1'inin kadın, % 48.4'ünün 25 yaş ve altı, % 55.1'inin bekâr olduğu ve % 63.2'sinin çocuk sahibi olmadığı, % 51.6'sının lisans mezunu, % 54.2'sinin 0-5 yıl arasında mesleki deneyime, % 74.2'sinin 0-5 yıl arasında kurumsal deneyime sahip olduğu ve % 90.7'sinin servis hemşiresi pozisyonunda görev yaptığı belirlenmiştir (Tablo 4.2).

4.2.2. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında uyarlanan ölçeğin güvenirliğinin test edilmesinde ilk olarak Cronbach Alfa katsayısı ve ölçek maddelerinin korelasyon değerleri incelenmiştir. İnceleme sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa katsayısı. 86 olarak belirlenirken bazı maddelerin korelasyon değerinin .30'un altında olduğu görülmüştür. Korelasyon değeri .30'un altında olan 12 madde (10., 11., 17., 23., 25., 27., 29., 30., 31., 32., 45. ve 46. maddeler) ölçekten çıkarılmış ve analizler tekrarlanmıştır. Bu maddeler çıkarıldıktan sonra yapılan ikinci analiz sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach alfa katsayısının .87'ye yükseldiği görülmüştür (Tablo 4.3).

Tablo 4.3. ÇBHKÖ’nden Madde Toplam Puan Korelasyon Değerleri ve Cronbach Alfa Katsayısı

Madde no	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Madde silinirse ölçeğin ortalaması	Madde silinirse ölçeğin varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu	Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı
1	3,55	1,115	140,20	163,313	,368	,870
2	3,58	1,078	140,17	164,706	,332	,871
3	3,36	1,117	140,39	161,803	,422	,869
4	3,65	1,071	140,10	163,768	,370	,870
5	3,45	1,053	140,30	161,920	,449	,868
6	3,74	,961	140,01	161,017	,538	,866
7	3,60	,941	140,15	166,330	,323	,871
8	3,53	,934	140,22	164,083	,422	,869
9	3,37	1,114	140,38	163,480	,363	,870
12	3,86	,917	139,89	166,808	,312	,871
13	4,29	,716	139,46	167,395	,385	,870
14	4,45	,538	139,30	170,507	,303	,871
15	4,26	,669	139,49	168,989	,323	,871
16	3,87	,839	139,88	166,485	,363	,870
18	3,79	,782	139,96	166,978	,369	,870
19	3,98	,774	139,77	167,295	,357	,870
20	4,04	,724	139,71	167,853	,356	,870
21	3,61	1,141	140,14	164,420	,319	,872
22	3,39	1,141	140,36	166,289	,253	,874
24	3,59	1,110	140,16	160,671	,467	,868
26	3,18	1,220	140,57	164,670	,284	,873
28	3,22	1,108	140,53	164,575	,325	,871
33	4,46	,569	139,30	168,488	,422	,870
34	4,54	,554	139,21	167,760	,486	,869
35	4,57	,557	139,18	167,656	,491	,869
36	4,46	,664	139,29	167,579	,409	,869
37	4,51	,606	139,24	167,318	,470	,869
38	4,60	,530	139,15	168,076	,486	,869
39	4,49	,661	139,26	167,379	,423	,869
40	4,47	,590	139,28	166,999	,505	,868
41	4,48	,596	139,27	167,199	,486	,869
42	4,47	,615	139,28	166,201	,534	,868
43	4,54	,585	139,21	168,191	,429	,869
44	4,65	,514	139,10	168,204	,494	,869
47	4,08	,823	139,67	166,576	,367	,870
48	4,07	,858	139,68	167,137	,323	,871
ÖLÇEK	Aritmetik ortalama	Varyans	Standart sapma	Madde sayısı	Cronbach Alfa	Ranj
	143,75	175,048	13,231	36	,873	72

Ancak yapılan ikinci analizde genel olarak ölçek maddelerinin korelasyon değerlerinin yükseldiği görülmekle birlikte korelasyon değeri 0.30'un altında olan iki maddesi (22. ve 26. maddeler) ölçeğin toplam Cronbach alfa katsayısında değişikliğe neden olmadığından orijinal ölçeğe bağlı kalmak adına ölçekten çıkarılmamasına karar verilmiştir. Bu aşamadan sonra analizler 36 madde üzerinden yapılmıştır.

ÇBHKÖ'nde yer alan maddelerin her birinin ölçeğin toplam puanına olan etkisini değerlendirmek için madde-toplam puan korelasyonu hesaplanmış olup bulgular aşağıda sunulmuştur (Tablo 4.4).

Tablo 4.4. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin Madde-Toplam Puan Korelasyon Değerleri

Madde no	r	p	Madde no	r	p
1	,440*	,000	22	,333*	,000
2	,403*	,000	24	,532*	,000
3	,490*	,000	26	,368*	,000
4	,438*	,000	28	,399*	,000
5	,511*	,000	33	,457*	,000
6	,588*	,000	34	,518*	,000
7	,386*	,000	35	,523*	,000
8	,479*	,000	36	,450*	,000
9	,435*	,000	37	,505*	,000
12	,374*	,000	38	,517*	,000
13	,431*	,000	39	,464*	,000
14	,340*	,000	40	,537*	,000
15	,367*	,000	41	,520*	,000
16	,417*	,000	42	,567*	,000
18	,420*	,000	43	,465*	,000
19	,408*	,000	44	,523*	,000
20	,403*	,000	47	,420*	,000
21	,395*	,000	48	,381*	,000

* p<0.001

ÇBHKÖ'nin maddelerinin madde-toplam puan korelasyon değerleri incelendiğinde .333 ile .588 arasında olduğu ve hepsinin anlamlı olduğu (p<0.001) bulunmuştur. Bu bulgular 36 maddeden oluşan Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin sorunlu maddesinin olmadığını göstermektedir.

Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında ölçeğin zamana göre değişmezliğinin test edilmesi önerilmekte olup bu amaçla kullanılan en yaygın yöntemlerden biri test-retest yöntemidir (Karakoç ve Dönmez, 2014). Çalışmada uyarlanan ölçeğin zaman göre değişmezliğini test etmek için örneklem grubu ile

benzer özellikler taşıyan ancak örnekleme dâhil edilmeyen 31 hemşireye 15 gün ara ile ölçek maddeleri uygulanmıştır. Bu iki ölçüm sonrasında elde edilen sonuçlarda iki uygulama arasında pozitif yönde orta düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu ($r = .697$, $p = .000$) belirlenmiştir.

4.2.3. Geçerlik Analizine İlişkin Bulgular

ÇBHKÖ'nin yapı geçerliğini test etmek amacıyla ilk olarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu amaçla öncelikle örneklem yeterliği açısından verilere faktör analizinin uygulanabilirliğini değerlendirmek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer Olkin), örneklem büyüklüğü için ise Bartlett testi uygulanmıştır (Tablo 4.5)

Tablo 4.5. KMO ve Bartlett Testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		,863
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare	6661,346
	S.d.	630
	p	,000

Tablo 4.5 incelendiğinde KMO katsayısının 0,863 olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0 ile 1 arasında değişebildiği belirtilirken, 0.8 ile 0.9 arasında olması ise faktör analizi uygulanabilirliği açısından verilerin çok iyi olduğunu göstermektedir (Yurdugül, 2020). Bartlett testi ile ilgili ki-kare değerinin de anlamlı olduğu görülmektedir. Bartlett testi sonucunun anlamlı olması ise faktör analizi açısından örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ve korelasyon matrisinin uygun olduğunu göstermektedir (Alpar, 2002; Özgüven, 2012).

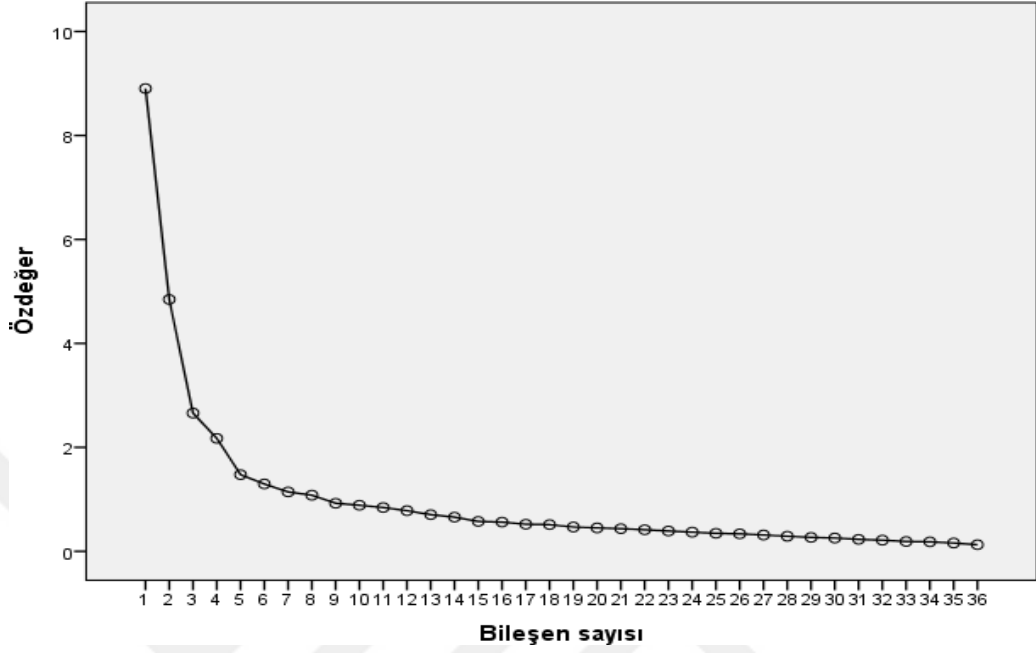
Bu bulgular doğrultusunda 36 maddeden oluşan ÇBHKÖ'ne açıklayıcı faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimaks döndürmesi uygulanmıştır (Tablo 4.6).

Tablo 4.6. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği'ne İlişkin Yapılan İlk Faktör Analizi Sonuçları

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Kareler Toplamı			Döndürme Sonrası Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyansın %	Yığılmış %	Toplam	Varyansın %	Yığılmış %	Toplam	Varyansın %	Yığılmış %
1	8,902	24,729	24,729	8,902	24,729	24,729	7,661	21,280	21,280
2	4,846	13,462	38,190	4,846	13,462	38,190	4,488	12,467	33,746
3	2,659	7,387	45,577	2,659	7,387	45,577	2,844	7,900	41,646
4	2,173	6,037	51,614	2,173	6,037	51,614	2,013	5,592	47,238
5	1,475	4,098	55,712	1,475	4,098	55,712	1,967	5,465	52,703
6	1,296	3,601	59,313	1,296	3,601	59,313	1,791	4,974	57,677
7	1,143	3,175	62,488	1,143	3,175	62,488	1,732	4,811	62,488
8	1,080	2,999	65,487						
9	,925	2,569	68,056						
10	,887	2,463	70,519						
11	,843	2,342	72,861						
12	,783	2,174	75,036						
13	,706	1,960	76,996						
14	,658	1,826	78,823						
15	,576	1,599	80,422						
16	,562	1,562	81,984						
17	,521	1,448	83,432						
18	,513	1,426	84,859						
19	,468	1,301	86,160						
20	,451	1,252	87,412						
21	,436	1,211	88,623						
22	,416	1,156	89,779						
23	,390	1,085	90,864						
24	,369	1,025	91,889						
25	,347	,963	92,852						
26	,336	,935	93,787						
27	,314	,874	94,660						
28	,291	,808	95,468						
29	,268	,743	96,212						
30	,256	,712	96,924						
31	,231	,641	97,565						
32	,215	,597	98,162						
33	,189	,526	98,688						
34	,184	,510	99,198						
35	,161	,447	99,645						
36	,128	,355	100,000						

Yapılan analiz sonucunda ÇBHKÖ'nde toplam varyansın 62'sini açıklayan ve özdeğeri 1.00'in üzerinde olan 7 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yedi faktörlü yapı ayrıntılı incelendiğinde iki maddeden oluşan üç faktör olduğu görülmüş ve bu yapının uygun olmadığı saptanmıştır. Böyle durumlarda Scree Plot testine göre grafik eğrisinin eğimindeki ilk ani değişikliğe göre faktör sayısının belirlenmesi

önerildiğinden (Kline, 1994) Scree Plot testi yapılarak faktör sayısına karar verilmiştir. (Şekil 4.1)



Şekil 4.1. Scree Plot Testi

Elde edilen grafiğe göre özdeğerde 1'den sonra oluşan ilk ani değişiklik dördüncü faktörde olmuştur. Bu testin sonucuna dayanarak 36 maddeden oluşan ölçek dört faktöre zorlanarak temel bileşenler analizi ve varimaks döndürmesi tekrar yapılmış ve bulgular Tablo 4.7'de verilmiştir.

İkinci kez yapılan analiz sonucunda ÇBHKÖ'nin özdeğeri 1.00'in üzerinde olan ve toplam varyansın 52'sini açıklayan 4 faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Faktör analizinde, faktör yükleri, değişkenlerin o faktördeki ağırlığını tanımlamakta olup bu yük -1 ve +1 arasında değer almaktadır. Faktör analizinde genellikle en düşük düzeydeki yükler 0.30 - 0.40 arasındaki faktör yükleri olarak kabul edilir. Bununla birlikte 0.50 üzerindeki yükler anlamlı olarak kabul edilen yükler, 0.70 üzerinde olanlar ise yapıyı iyi açıklayabilen yükler olarak kabul edilmektedir (Alpar, 2002).

Tablo 4.7. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği'ne İlişkin 4 Faktörlü Faktör Analizi sonuçları

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Kareler Toplamı			Döndürme Sonrası Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyansın %	Yığılmış %	Toplam	Varyansın %	Yığılmış %	Toplam	Varyansın %	Yığılmış %
1	8,902	24,729	24,729	8,902	24,729	24,729	7,561	21,003	21,003
2	4,846	13,462	38,190	4,846	13,462	38,190	4,548	12,633	33,635
3	2,659	7,387	45,577	2,659	7,387	45,577	3,537	9,824	43,459
4	2,173	6,037	51,614	2,173	6,037	51,614	2,936	8,155	51,614
5	1,475	4,098	55,712						
6	1,296	3,601	59,313						
7	1,143	3,175	62,488						
8	1,080	2,999	65,487						
9	,925	2,569	68,056						
10	,887	2,463	70,519						
11	,843	2,342	72,861						
12	,783	2,174	75,036						
13	,706	1,960	76,996						
14	,658	1,826	78,823						
15	,576	1,599	80,422						
16	,562	1,562	81,984						
17	,521	1,448	83,432						
18	,513	1,426	84,859						
19	,468	1,301	86,160						
20	,451	1,252	87,412						
21	,436	1,211	88,623						
22	,416	1,156	89,779						
23	,390	1,085	90,864						
24	,369	1,025	91,889						
25	,347	,963	92,852						
26	,336	,935	93,787						
27	,314	,874	94,660						
28	,291	,808	95,468						
29	,268	,743	96,212						
30	,256	,712	96,924						
31	,231	,641	97,565						
32	,215	,597	98,162						
33	,189	,526	98,688						
34	,184	,510	99,198						
35	,161	,447	99,645						
36	,128	,355	100,000						

Bu bulgular ölçeğin faktör yapısının yeterli olduğunu göstermektedir. Varimax döndürme yöntemi sonrası maddelerin 4 faktördeki dağılımları ve faktör yükleri değerlendirildiğinde ölçekteki tüm maddelerin faktör yüklerinin .30'un üzerinde olduğu görülmüştür (Tablo 4.8). Faktör analizinde faktör yüklerinin 0,30 ve üzerinde

olması gerektiği kabul edilmekte (Büyüköztürk, 2002) olup bu bulgular ölçeğin yapı geçerliğinin uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.8. ÇBHKÖ'nin Varimax Döndürme Yöntemi ile Ortaya Çıkan Faktör Yapısı Ve Faktör Yükleri Matrisi

Madde no	Bileşenler			
	1	2	3	4
38	,861			
35	,823			
44	,806			
37	,793			
34	,785			
36	,784			
40	,758			
43	,733			
41	,723			
42	,693			
39	,684			
33	,669			
47	,364			
5		,753		
8		,726		
6		,704		
9		,695		
1		,691		
7		,671		
4		,660		
3		,649		
2		,621		
13			,657	
14			,646	
15			,645	
19			,612	
12			,591	
20			,532	
16			,527	
18			,482	
48			,335	
22				,741
24				,717
28				,712
26				,694
21				,616

ÇBHKÖ'nin faktörlere göre madde dağılımları incelendiğinde 1. faktörün toplam varyansın % 21.003'ünü, 2. faktörün % 12.633'ünü, 3. faktörün % 9.824'ünü ve 4. faktörün % 8.155'ini açıkladığı ve bu faktörlerin tümünün toplam varyansın % 51,61'ini açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin dört faktörlü yapısını oluşturan maddeler incelenmiş ve orijinal ölçekte yer alan faktör isimleri de dikkate alınarak faktörlere şu isimler verilmiştir:

1. Faktörde yer alan maddeler incelendiğinde hemşirelerin genel olarak çalışma yaşamı ile ilgili düşüncelerinin ve eğilimlerinin yer aldığı maddeler olduğu görülmüş ve toplam 13 maddeden oluşan bu faktöre **“Çalışma Eğilimi”** ismi verilmiştir.
2. Faktörde yer alan maddeler incelendiğinde kuşaklararası çatışmalara yönelik ifadelerin bu faktör altında toplandığı belirlenmiş ve toplam 9 maddeden oluşan bu faktöre **“Kuşaklararası Çatışma”** ismi verilmiştir.
3. Faktörde yer alan maddeler değerlendirildiğinde bu maddelerin hasta güvenliğine yönelik ifadeler olduğu görülmüş ve toplam 9 maddeden oluşan bu faktöre **“Hasta Güvenliği”** ismi verilmiştir.
4. Faktörde yer alan maddeler incelendiğinde ise bu faktörün kişilerin kendi kuşağındaki meslektaşları ile işbirliğine yönelik düşünceleri ile ilgili maddeler olduğu görülmüş ve toplam 5 maddeden oluşan bu faktöre de **“Kendi Kuşağındakilerle İşbirliği”** ismi verilmiştir (Tablo 4.9).

Tablo 4.9 Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği Maddelerinin Faktörlere Göre Dağılımı

	1	2	3	4
ÇALIŞMA EĞİLİMİ				
33. Kendimi çalıştığım ekibin bir parçası gibi hissederim	,669			
34. Hemşireler hastalara en iyi bakımı sağlamak için iyi çalışır	,785			
35. Çalışmalarına devam ederek yeni beceriler kazanmak istiyorum.	,823			
36. Hemşirelikte kariyer sahibi olmak benim için önemlidir.	,784			
37. İşimde yeni sorumluluklar üstlenmekten çekinmem.	,793			
38. Yeni beceriler edinmek benim için önemlidir	,861			
39. Yeni bir nitelik kazanmak, işimdeki pozisyonumu iyileştirecektir.	,684			
40. Bilgimi arttırmak için bilimsel makalelerden yararlanmak bakım kalitemi artırır	,758			
41. Teknolojik yeniliklerin nasıl kullanılacağını hızlı öğrenirim	,723			
42. Hemşirelik bakımı benim için kişisel bir anlam taşır.	,693			
43. Çalışmak, hayatımın çok önemli bir parçasıdır.	,733			
44. İş yerinde ne yaptığımı gerçekten önemserim.	,806			
47. Meslektaşlarımla gönüllü olarak vardiyalarımı değiştiririm.	,364			
KUŞAKLARARASI ÇATIŞMALAR				
1. Farklı kuşaklardan hemşirelerin bakış açıları farklı olduğundan çatışmaları çözmek zordur.	,691			
2. Her bir hemşirelik kuşağı, hastaların ihtiyaçlarına farklı öncelikler verir	,621			
3. Çatışmalar, her bir kuşağın eğitim düzeyinin farklı olmasından kaynaklanır.	,649			
4. Çatışmalar, farklı kuşaklardaki hemşirelerin, klinik becerilerindeki farklılıktan kaynaklanır	,660			
5. Her bir hemşirelik kuşağı, hemşirelik bakımını farklı şekilde algılar	,753			
6. İş yerindeki çatışmalar farklı kuşaklardaki hemşirelerin farklı bakış açılarına sahip olmasından kaynaklanır.	,704			
7. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin değişimle ilgili farklı duygulara sahip olması bakımı etkiler.	,671			
8. Benden farklı kuşaklarda olan hemşirelerin fikirleri benimkinden farklıdır.	,726			

9. Benden farklı kuşaklarda olan hemşireler bazı işlerin başka mesleklere ait olduğunu anlamıyor.	,695				
HASTA GÜVENLİĞİ					
12. Benden daha çok yetkiye sahip olanların kararlarını sorgulamaktan çekinmem.	,591				
13. Bir meslektaşım hata yaptığında ona bunu söylemekten çekinmem.	,657				
14. Bir şeyin doğru olmadığını gördüğümde soru sormaktan çekinmem	,646				
15. Çalıştığım birimi etkileyen kararlara aktif olarak katılırım.	,645				
16. Bakımla ilgili bir sorun gördüğümde, meslektaşımın yetkinliğini kötü gösterecek olsa bile bunu dile getiririm.	,527				
18. Mesleki uygulamalar ile ilgili değişimler konusunda sık sık önerilerde bulunurum	,482				
19. Hemşirelik bakımına karar vermede kendimi özgür hissedirim.	,612				
20. Hasta güvenliği ile ilgili sorunları bildirirsem olumsuz tepki almam.	,532				
48. Meslektaşlarım olmadığında onların yerine çalışabilirim.	,335				
KENDİ KUŞAĞINDAKİLERLE İŞBİRLİĞİ					
21. Kendi kuşağımdaki hemşirelerle çalışmayı tercih ederim	,616				
22. Yeni bir iş yerinde çalışmaya başladığımda kendi kuşağımdan bir hemşirenin bana rehberlik etmesini tercih ederim.	,741				
24. Kendi kuşağımdaki meslektaşlarımla çalışırsam daha iyi uyum sağlarım.	,717				
26. Yönetici hemşiremin kendi kuşağımdan olmasını tercih ederim	,694				
28. Karmaşık bir faaliyette bulunurken kendi kuşağımdaki bir meslektaşım tarafından denetlendiğimde kendimi daha güvende hissedirim.	,712				
Açıkladığı varyans %	21,003	12,633	9,824	8,155	
Açıklanan toplam varyans %	21,003	33,635	43,459	51,614	

Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin iç tutarlık güvenirlik katsayısı belirlemek için ölçek iki yarıya bölünmüş ve iki yarıya ilişkin tutarlılık değerleri incelenmiştir. Maddeler iki gruba ayrılarak Cronbach Alfa değerleri incelenmiştir. İlk grup 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21. maddelerden oluşmaktadır ve Cronbach Alfa değeri .817 olarak belirlenmiştir. İkinci grup ise 22, 24, 26, 28, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 47, 48. maddelerden oluşmaktadır ve Cronbach Alfa değerinin .848 olduğu görülmüştür. Bu durum ölçeğin iç tutarlığına ilişkin iki yarı güvenirlik değerlerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 4.10).

Tablo 4.10. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri

Cronbach Alfa	Birinci yarı	Değer	,817
		Madde sayısı	18 ^a
	İkinci yarı	Değer	,848
		Madde sayısı	18 ^b
	Toplam madde sayısı		36
İki yarı arasındaki korelasyon			,427
Spearman-Brown katsayısı	Eşit uzunluk		,598
	Eşit olmayan uzunluk		,598
Guttman Split-Half katsayısı			,596

a.Maddeler: s1, s2, s3, s4, s5, s6, s7, s8, s9, s12, s13, s14, s15, s16, s18, s19, s20, s21.

b.Maddeler: s22, s24, s26, s28, s33, s34, s35, s36, s37, s38, s39, s40, s41, s42, s43, s44, s47, s48.

ÇBHKÖ'nin ayırt edici geçerliğinin değerlendirilmesinde ölçekten alınan toplam puanlar düşükten yükseğe doğru sıralanmış ve alt gruptan % 27 ve üst gruptan % 27'lik dilimler alınmıştır. T testi ile her bir maddenin bu iki grubu ayırt edip etmediğine bakılmış ve bulgular Tablo 4.11'de verilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre ölçeğin her bir maddesine ve toplam puanına ilişkin üst ve alt gruplar arasındaki farka ait t değerleri $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu durum ölçeğin tüm maddelerinin ve toplam puanının, ölçek puanları yüksek ve düşük olanları birbirinden ayırt ettiğini göstermektedir. Tüm bu bulgular ÇBHKÖ'nin güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.11. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin Maddelerinin Ayırt Ediciliğine İlişkin Bulgular

Madde no	Gruplar	N	$\bar{X}$	S.s.	t	p
1	Alt grup	93	2,80	1,099	-7,347	,000
	Üst grup	93	3,95	1,036		
2	Alt grup	93	2,89	1,137	-7,573	,000
	Üst grup	93	4,03	,902		
3	Alt grup	93	2,78	1,051	-8,786	,000
	Üst grup	93	4,05	,913		
4	Alt grup	93	3,18	1,010	-5,866	,000
	Üst grup	93	4,05	1,015		
5	Alt grup	93	2,83	1,017	-8,911	,000
	Üst grup	93	4,04	,833		
6	Alt grup	93	3,25	,905	-8,736	,000
	Üst grup	93	4,32	,768		
7	Alt grup	93	3,20	1,027	-5,626	,000
	Üst grup	93	4,00	,897		
8	Alt grup	93	3,00	,944	-6,666	,000
	Üst grup	93	3,88	,858		
9	Alt grup	93	2,74	1,010	-7,178	,001
	Üst grup	93	3,85	1,093		
12	Alt grup	93	3,60	,754	-6,753	,000
	Üst grup	93	4,34	,744		
13	Alt grup	93	4,04	,550	-7,332	,000
	Üst grup	93	4,62	,530		
14	Alt grup	93	4,24	,519	-5,135	,000
	Üst grup	93	4,62	,509		
15	Alt grup	93	3,98	,608	-5,661	,000
	Üst grup	93	4,52	,685		
16	Alt grup	93	3,39	,767	-7,435	,000
	Üst grup	93	4,27	,849		
18	Alt grup	93	3,46	,802	-6,944	,000
	Üst grup	93	4,27	,782		
19	Alt grup	93	3,68	,782	-7,378	,000
	Üst grup	93	4,47	,685		
20	Alt grup	93	3,81	,711	-6,104	,000
	Üst grup	93	4,43	,682		
21	Alt grup	93	3,14	1,119	-8,055	,000
	Üst grup	93	4,33	,889		
22	Alt grup	93	2,94	,976	-6,258	,000
	Üst grup	93	3,99	1,298		
24	Alt grup	93	2,95	1,004	-11,542	,000
	Üst grup	93	4,49	,816		
26	Alt grup	93	2,61	1,000	-7,353	,000
	Üst grup	93	3,85	1,276		
28	Alt grup	93	2,62	,988	-8,865	,000
	Üst grup	93	3,92	1,013		
33	Alt grup	93	4,20	,563	-8,432	,000
	Üst grup	93	4,81	,397		

Tablo 4.11'in devamı						
34	Alt grup	93	4,20	,582	-9,099	,000
	Üst grup	93	4,85	,360		
35	Alt grup	93	4,26	,569	-8,336	,000
	Üst grup	93	4,87	,423		
36	Alt grup	93	4,09	,686	-7,861	,000
	Üst grup	93	4,77	,492		
37	Alt grup	93	4,24	,597	-7,733	,000
	Üst grup	93	4,83	,433		
38	Alt grup	93	4,31	,551	-7,908	,000
	Üst grup	93	4,86	,379		
39	Alt grup	93	4,15	,658	-6,526	,000
	Üst grup	93	4,77	,645		
40	Alt grup	93	4,14	,601	-9,787	,000
	Üst grup	93	4,86	,379		
41	Alt grup	93	4,18	,551	-9,547	,000
	Üst grup	93	4,86	,406		
42	Alt grup	93	4,13	,695	-8,367	,000
	Üst grup	93	4,83	,407		
43	Alt grup	93	4,25	,654	-6,586	,000
	Üst grup	93	4,78	,439		
44	Alt grup	93	4,35	,564	-7,389	,000
	Üst grup	93	4,87	,368		
47	Alt grup	93	3,88	,735	-6,402	,000
	Üst grup	93	4,53	,636		
48	Alt grup	93	3,89	,773	-5,823	,000
	Üst grup	93	4,52	,685		
Toplam puan	Alt grup	93	129,41	6,946	-26,927	,000
	Üst grup	93	159,33	8,162		

S.D.=184

Tablo 4.12. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğine ve Alt Faktörlerine İlişkin Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	Toplam
1. Çalışma Eğilimi	1				
2. Kuşaklararası Çatışma	,094	1			
3. Hasta Güvenliği	,511*	,140*	1		
4. Kendi Kuşağındakilerle İşbirliği	,079	,282*	,196*	1	
Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği toplam puanı	,668*	,666*	,663*	,551*	1
Aritmetik ortalama	58,30	31,83	36,62	16,99	143,75
Standart sapma	5,82	6,52	4,06	4,20	13,23
Cronbach Alfa katsayısı	,929	,865	,766	,785	,873
Madde sayısı	13	9	9	5	36
Ranj	26	36	21	20	72

(*) p<0.001

ÇBHKÖ'nin alt faktörlerinin birbirleriyle ve ölçeğin tümüyle olan korelasyonları, Cronbach Alfa katsayıları, aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve ranjları incelendiğinde; ölçeğin alt faktörlerle olan korelasyon değerlerinden Çalışma Eğilimi alt faktörü ile Kuşaklararası Çatışma ve Kendi Kuşağındakilerle İşbirliği alt faktörleri arasındaki korelasyonların dışında diğer tüm korelasyon değerlerinin p<0.001 önem düzeyinde anlamlı olduğu bulunmuştur. Alt faktörlerin ve ölçeğin toplam puanının Cronbach Alfa ve ranj değerleri incelendiğinde ise birinci faktörün Cronbach Alfa değeri .929, olması gereken ranjı 67, hesaplanan ranjı 26; ikinci faktörün Cronbach Alfa değeri .865, olması gereken ranjı 36 ve hesaplanan ranjı 36; üçüncü faktörün Cronbach Alfa değeri .766, olması gereken ranjı 36, hesaplanan ranjı 21; dördüncü faktörün Cronbach Alfa değeri .785, olması gereken ranjı 20 ve hesaplanan ranjı 20; toplam puanın Cronbach Alfa değeri .873, olması gereken ranjı 144 ve hesaplanan ranjı 72 olarak saptanmıştır (Tablo 4.12).

Ölçeğin özgün formunun faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmayacağını belirlemek üzere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan DFA' da

ölçeğin dört faktörlü modelinin uyum indeksleri incelenmiş olup elde edilen sonuçlar Tablo 4.13 ve Şekil 4.2’de verilmiştir.

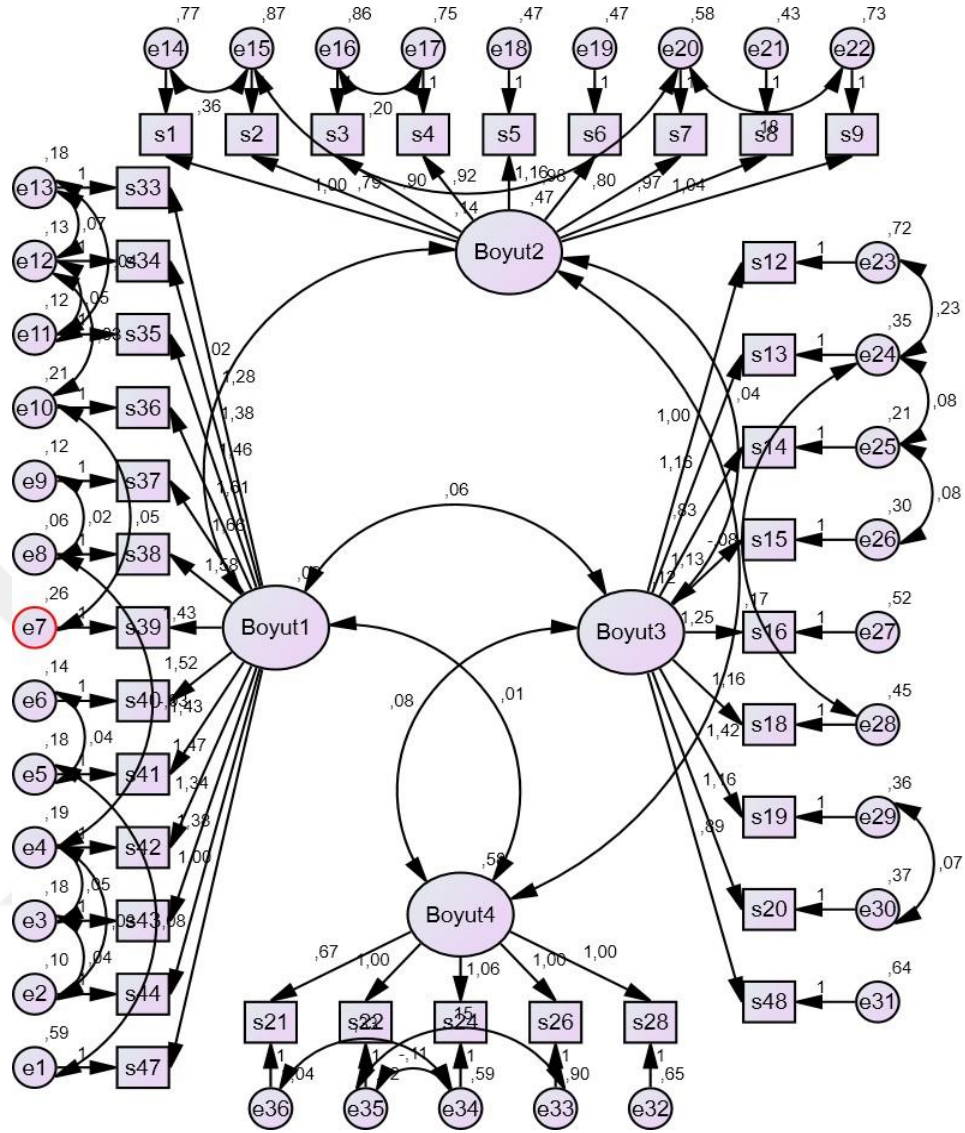
Tablo 4.13. Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

Ölçüm	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Uyum İndeksi
(X ² /sd)	≤ 3	≤ 4-5	2,60 iyi uyum
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.07 kabul edilebilir uyum
SRMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.06 kabul edilebilir uyum
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.90 kabul edilebilir uyum
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.90 kabul edilebilir uyum
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.85 kabul edilebilir uyum
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.85 kabul edilebilir uyum
TLI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.90 kabul edilebilir uyum

ÇBHKÖ’nin uyum indeksleri değerlendirildiğinde, X²/sd =2.60, RMSEA= 0.070, SRMR=0.06, NFI =0.90, CFI = 0.90, GFI =0.85, AGFI= 0.85 ve TLI = 0.90 olduğu ve genel olarak modelin beklenen düzeyde uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür.

Tüm bu bulgular modelin veri uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Bir diğer ifadeyle 4 faktörlü modelin uygun olduğu ve ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığı söylenebilir. Test edilmiş olan dört faktörlü model Şekil 4.2’de yer almaktadır. Modelde yer alan tüm yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 4.2. Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin DFA Grafiği



Ki-kare= 1466,427 S.d.= 564 p=,000 RMSEA=,070

Sonuç olarak Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği'nin 4 faktörlü yapısı doğrulanmış olup ölçeğin bu haliyle hemşirelerin çalışma eğilimleri, kuşaklararası çatışmalar, hasta güvenliği ve aynı kuşaktakilerle işbirliği yönünden sahip oldukları özellikleri belirlemeye ve kuşaklar arası farklılıkları ortaya koymaya yönelik olarak kullanılabileceği söylenebilir.

Son zamanlarda yaşanan küreselleşme ile toplumda meydana gelen politik, teknolojik, sosyal ve ekonomik gelişmeler toplumların kültürel yapısını etkilemiştir. Farklı zamanlarda doğan bireylerin davranışlarındaki değişiklikler kuşak kavramını oluşturmuştur (Erden Ayhün, 2013). Tüm kuşak bireyleri ait oldukları kuşak ile ortak davranışlar sergilerken, farklı kuşakların bireyleri farklı davranışlar sergilemektedir (Chen, 2010).

Kuşak bireyleri arasında yaşanan farklı davranışsal özellikler çalışma hayatını etkilemektedir. Çalışma yaşamında kuşaklar arasında değerler, işe ve örgüte yönelik tutum vb. açıdan farklılıklar görülmektedir. Söz konusu bu farklılıkların iş ortamında bazı zorluklara neden olduğu, bu nedenle de kuşakların etkin olarak yönetilebilmesi için yöneticilerin kuşaklara göre beklenti, arzu ve eğilimlere uygun yönetim stratejileri belirlemesi gerektiği savunulmaktadır (Gürbüz, 2015). Bu stratejilerin geliştirilmesi için de çalışanlar arasındaki kuşak farklılıklarının çeşitli boyutlarda incelenmesi gerekir. Ancak kuşaklararası farklılıkların daha çok gözleme dayalı olduğu, bu konudaki araştırma sayısının oldukça az olduğu ve bu araştırmalarda da tutarlı sonuçlara ulaşılamadığı (Gürbüz, 2015) belirtilmektedir.

Literatürde hemşireler üzerinde kuşak farklılıkları ile ilgili yapılan çalışmaların son yıllara kadar oldukça sınırlı olduğu görülmekle birlikte hemşirelerin çalışma yaşamında kuşak özelliklerini belirlemeye yönelik Türkçe bir ölçüm aracının olmadığı anlaşılmıştır. Bu ihtiyaçtan hareketle bu çalışma ile hemşirelerin kuşak özelliklerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilen “Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin Türkçe ‘ye uyarlanıp ulusal literatüre kazandırılarak araştırmacıların kullanımına sunulması amaçlanmıştır.

Bilimsel araştırmalarda kullanılmak için oluşturulan ölçme araçlarının geçerli ve güvenilir olması gerekmektedir. Ölçme araçları geliştirildikleri kültür veya gruptan farklı bir grup veya kültürde uygulanacak ise uygulanacak olan grup veya kültüre uyarlanarak bu grup veya kültürde geçerliği ve güvenilirliği test edilmelidir (Ercan, 2004; Erefe, 2010).

Geçerlik, bir ölçme aracının incelemek istenilen özelliğini diğer özellikler ile karıştırmadan ve doğru ölçmesidir. Özellikle ölçek uyarlama çalışmalarında ilk olarak orijinal ölçeğin hedef kültürdeki dil ve kapsam geçerliği test edilmelidir (Erefe, 2002; Tavşancıl, 2010). Bu bilgiler doğrultusunda uyarlaması yapılan ÇBHKÖ’nin geçerlik

– güvenilirliği test edilmeden henüz hazırlık aşamasında önce dil sonra da kapsam eşdeğerliği sağlanmıştır. Dil eşdeğerliği için çeviri- geri çeviri tekniği, kapsam eşdeğerliği için ise Lawshe Tekniği'nden yararlanılmıştır. Bu yöntemler ölçek uyarlama çalışmalarında dil ve kapsam eşdeğerliğinin test edilmesinde en fazla önerilen ve kullanılan yöntemlerdir (Yeşilyurt ve Çapraz, 2018).

Literatürde bu yöntemlerde çevirilerin her iki dili bilen, ancak anadili hedef dil olan ve birbirinden bağımsız kişiler tarafından yapılması gerektiği ifade edilmekte olup (Beaton ve ark., 2007; Coster ve Mancini, 2015; Jesus ve Valente, 2016; WHO, 2017) çalışmamızda da bu kural doğrultusunda dil eşdeğerliği sağlanmıştır. Çalışmada kapsam geçerliğinin sınanmasında da en sık kullanılan yöntemlerden biri olan Lawshe Tekniği (Çam ve Arabacı, 2010) kullanılmış ve 20 uzmandan görüş alınmıştır. Bu uzman sayısının önerilen sayı ile tutarlı olduğunu göstermektedir (Çam ve Arabacı, 2010). Uzman görüşleri sonrasında ölçek maddelerinin KGO ve KGİ değerlendirilmiş ve 6 maddenin KGO'ya göre olması gereken KGO'nun oranı yani 0.5'in (Ayre ve Scally, 2014) altında olduğu görülmüştür. Ancak ölçek uyarlama çalışmalarında mümkün olduğu kadar orijinal ölçeğe bağlı kalınması beklendiğinden (Tavşancıl, 2010) ölçekten çıkarılmamıştır. Bu haliyle ölçeğin elde edilen KGİ değerinin KGO değerinden büyük olduğu yani ölçekteki maddelerin kapsam geçerliğinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (Yeşilyurt ve Çapraz, 2018) tespit edilmiştir.

Uzman görüşleri doğrultusunda gözden geçirilen ve gerekli değişiklikler yapılan ölçek maddelerinin pilot çalışma yapılarak hedef örneklem grubu özelliklerine benzerlik gösteren bir grupta anlaşılabilirlik açısından sınanması önerilmektedir (Erefe, 2002). Çalışmada bu öneri doğrultusunda, uzman görüşleri sonrası düzenlenen ölçek maddeleri örnekleme dâhil edilmeyen 31 hemşireye 15 gün ara ile uygulanarak asıl uygulama öncesinde anlaşılabilirlik açısından sınanmış ve hemşirelerin geri bildirimleri doğrultusunda gerekli düzeltmelerle uygulama öncesi son haline getirilmiştir. Bu iki ölçüm sonrasında elde edilen sonuçlarda iki uygulama arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r = .697$, $p = .000$) belirlenmiştir.

Asıl uygulama sonrasında ölçek maddelerinin madde toplam puan korelasyon değerleri incelenmiştir. Literatürde madde toplam puan korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi ayırt ettiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2007). Bu nedenle çalışmada korelasyon değerlerinin değerlendirilmesinde 0,30 değeri esas alınmış ve buna uygun olarak korelasyon değerleri bu değerin altında olan 12 madde ölçekten çıkarılmıştır.

Ölçek uyarlama çalışmalarında test edilmesi gereken bir başka değer de iç tutarlılık katsayısıdır. Bu değerler ölçekte yer alan maddelerin birbirleri ile olan tutarlılık derecesini göstermektedir. Ölçeklerin güvenirlik düzeyinin. 70' in üstünde olması gerektiği, iç tutarlılık katsayısının yüksek olmasının ise ölçek güvenirliğinin yüksek olduğunu gösterdiği belirtilmektedir (Erkuş, 2013). Bu çalışmada ise korelasyon değerleri .30 değerinin altında kalan maddeler çıkarıldığında Cronbach Alfa katsayısının 0,873 olarak yüksek bulunduğu görülmektedir.

Ölçek uyarlama çalışmalarında ölçeğin zamana göre değişmezliğinin test edilmesi önerildiğinden çalışmada bu amaçla kullanılan en yaygın yöntemlerden biri olan test-retest yöntemi kullanılmıştır (Karakoç ve Dönmez, 2014). Bu yöntemle göre ölçek örneklem grubu ile benzer özellikler taşıyan ancak örnekleme dâhil edilmeyen kişilere 2-4 hafta aralıklarla uygulanmakta ve iki uygulama sonuçlarının birbiri ile tutarlı olup olmadığı ve ölçek uygulanan kişilerin birbiri ile tutarlı yanıtlar verip vermediği test edilmekte ve iki uygulama arasında fark olmaması beklenmektedir (Aktürk ve Acemoğlu, 2012; Karakoç ve Dönmez, 2014). Çalışmada literatür bilgileri doğrultusunda 31 hemşireye 15 gün ara ile yapılan iki uygulama arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu durum ölçeğin zamana göre değişmezliğinin sağlandığını göstermektedir.

İç tutarlılığı sağlanan ölçeğin yapı geçerliğinin test edilebilmesi için önce verilerin faktör analizine uygunluğunun ve örneklem büyüklüğünün uygunluğunun değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneklem büyüklüğü, faktör analizi sonuçlarının genellenebilirliği ve kararlılığı açısından oldukça önemli bir kriterdir. Güvenilir bir faktör sonuçları için değişken başına on gözlem (1:10) oranı önerilmektedir. Faktör analizinde yeterli örneklem büyüklüğü için “50 çok zayıf, 100 zayıf, 200 orta, 300 iyi, 500 çok iyi ve 1000 mükemmel” olarak belirtilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu çalışmada ise gözlem oranı 345 kişi / 36 madde= 9.58 olarak bulunmuştur. Bu bulgu örneklem büyüklüğünün sonuçların genellenebilirliği açısından uygun olduğunu göstermektedir.

İyi bir faktör analizi için örneklem yeterliğinin değerlendirilmesinde ise bu amaçla kullanılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerlerinin 0.08' den fazla olması ve 1'e yakın olması istenmektedir. KMO değeri 0.90 - 1.00 arasında ise “çok iyi”, 0.80 - 0.89 arasında ise “iyi”, 0.70 - 0.79 arasında ise “orta”, 0.60 - 0.69 arasında ise “kötü”, 0.50- 0.59 arasında ise “çok kötü”, 0.50'nin altında ise “kabul edilmez” olarak

değerlendirilmektedir (Yurdugöl, 2020). Örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu görmek amacı ile yapılan Barlett testinde p değerinin anlamlı çıkması da verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Özgüven, 2012). Çalışmada verilerin faktör analizinin uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan KMO ve Barlett Testi sonucunda KMO katsayısı 0,851 olarak bulunmuş ve bu değer çok iyi olduğu görülmüştür. Yapılan ki- kare testi sonucunda $p < 0,05$ çıkması da değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermiştir.

Ölçek uyarlama çalışmalarında ölçeğin uyarlanan kültürdeki boyutlarını ve ölçülen niteliğin yapısını yani yapı geçerliğini ortaya koymak için yapılması gereken istatistiksel faktör analizi “açıklayıcı faktör analizi” dir (Ereke, 2002). Açıklayıcı faktör analizinde faktörleri bulmak için temel bileşenler analizi, faktör sayısını belirlemede ise Varimax dik döndürme yöntemi ile Scree Plot testinden yararlanılmaktadır (Alpar, 2002). Scree Plot test grafiğinde grafik eğrisinin eğiminde oluşan ilk ani değişikliğe kadar olan faktörlerin seçilmesi önerilmektedir. Faktör sayısını belirleme aşamasında % 40 ile % 60 arasında değişen varyans oranlarının yeterli olduğu kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2010).

36 maddeden oluşan Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği’ne açıklayıcı faktör analizi olarak temel bileşenler analizi ve varimaks dik döndürme yöntemi uygulanmıştır. Ölçeğin faktör analizi sonrası toplam varyansın 62’sini açıklayan özdeğeri 1.00’in üzerinde olan 7 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yedi faktörlü yapı ayrıntılı incelendiğinde iki maddeden oluşan üç faktör olduğu görüldüğünden bu yapının uygun olmadığı saptanmıştır. Yapılan Scree Plot test sonucu elde edilen grafikte ise ilk ani değişiklik dördüncü faktörde olmuştur. Scree Plot test sonucuna dayanarak ölçeği dört faktöre zorlanarak açıklayıcı faktör analizi olarak temel bileşenler yöntemi ve varimaks dönüştürmesi tekrar uygulanmıştır. Bunun sonucunda da ölçeğin faktör analizi sonrası toplam varyansın 52’sini açıklayan, özdeğeri 1.00’in üzerinde olan 4 faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Faktör analizinde, faktör yüklerinin toplam varyansı açıklama yüzdesinin 0,40 ve üzerinde olması kabul edilebilir bulunmaktadır (Tavşancıl, 2010).

Faktör analizi sonrası maddelerin hangi faktörler altında toplandığını belirleme aşamasında faktör yükleri matriksine bakılmaktadır. Faktör yükü, değişkenlerin o faktördeki ağırlığını tanımlar ve -1 ve +1 arasında değer alır. Faktör analizinde genellikle 0.30 ile 0.40 arasındaki faktör yükleri kabul edilebilir en düşük düzeydeki

yükler olarak kabul edilmekle birlikte, 0.50 üzerindeki yüklerin uygulama anlamlılığı olan yükler, 0.70 üzerinde olan yüklerin ise yapıyı iyi açıklayabilen yükler olduğu vurgulanmaktadır (Alpar, 2002; Büyüköztürk, 2020). Bu çalışmada maddelerin faktör yükleri 0,335 ve 0,865 değerleri arasında bulunmuş olup bu durum tüm maddelerin faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktörlere isimlendirme yapılırken hem özgün ölçekle ilgili bilgilerin hem de maddelerin özelliklerinin dikkate alınması önerilmektedir (Kılıçer, 2010). Bu çalışmada da özgün ölçekte yer alan faktörler dikkate alınarak isimlendirme yapılmıştır. Özgün ölçekte alt faktörler “kuşaklararası çatışmalar”, “hasta güvenliği”, “kuşaklararası ilişkiler”, “çok kuşaklı bir ekiple çalışma”, “değişime uyum” ve “çalışma eğilimi” şeklinde ifade edilirken; bu çalışmada benzer şekilde “çalışma eğilimi”, “kuşaklararası çatışma”, “hasta güvenliği” ve “kendi kuşağındakilerle işbirliği” isimleri verilmiştir.

Ölçek uyarlama çalışmalarında sonraki adımlardan biri de iç tutarlılığın değerlendirilmesidir. İç tutarlılık değerleri, ölçekte yer alan maddelerin birbirleri ile olan tutarlık derecesini göstermektedir. İç tutarlılık katsayılarının yüksekliği ölçek güvenilirliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekler için öngörülen güvenilirlik düzeyinin .70’ in üstünde olması beklenmektedir (Erkuş, 2013). Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği’nin iç tutarlık güvenilirlik katsayısı için ölçek iki yarıya ayrılmış ve iki yarıya ilişkin tutarlılık değerleri incelemesinde her iki grubun Cronbach Alfa değerinin .70’in üzerinde olduğu yani iç tutarlığına ilişkin iki yarı güvenilirlik değerlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ölçeğin toplam ve alt faktörlerinin iç tutarlılık katsayıları değerlendirildiğinde Cronbach Alfa değerlerinin ,766- ,929 arasında olduğu görülmüştür. Bu bulgular literatürle uyumlu olup Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği’nin iç tutarlık güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Erkuş, 2013).

Ölçme araçlarının ölçüm yaptığı özellikler açısından bireyleri ayırt etme konusundaki yeterliliğini değerlendirmek amacıyla toplam puana göre alt ve üst grup ortalamaları farkına dayalı madde analizi yapılması önerilmektedir (Tanrıöğen, 2012). Çalışmada alt gruptan % 27’lik ve üst gruptan % 27’lik dilimler alınarak yapılan bu analiz sonucunda her bir maddenin bu iki grubu ayırt etme derecesi anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular ölçeğin tüm maddelerinin ve toplam puanının, puanları yüksek olanlar ile düşük olanları birbirinden ayırt ettiğini göstermektedir.

Ölçek uyarlama çalışmalarında ölçek yapısının ortaya konmasında kullanılan yöntemlerden biri de Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)'dir. DFA'nın açıklayıcı faktör analizi (AFA)'dan farklı olarak güçlü bir model varsayımının olduğu durumlarda kullanılmaktadır. DFA ile varlığı daha önce kanıtlanmış olan yapının yeni bir veri setindeki uyumu araştırılır. Ölçek uyarlama çalışmalarında da sadece AFA'nın kullanılmasının bazı sorunlara yol açabileceği vurgulanmaktadır. Buna göre bir veri setinin birden fazla DFA modeli ile uyum sağlayabileceği bu nedenle de uyarlama çalışmalarında kültürel farklılıkların ortaya konması ve oluşabilecek muhtemel hatayı fark etmek için öncelikle AFA yapılması daha sonra da DFA'nın yapılmasının uygun olacağı belirtilmektedir (Orçan, 2018). DFA kapsamında yapısal eşitlik modelinden elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde $\chi^2/sd = 2.60$, RMSEA= 0.070, SRMR=0.06, NFI =0.90, CFI = 0.90, GFI =0.85, AGFI= 0.85 ve TLI = 0.90 değerlerinin genel olarak kabul edilebilir düzeyde olduğunu ve modelin beklenen düzeyde uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir (Byrne, 2010; Orçan, 2018).

Farklı kuşaklarda yer alan hemşirelerin çalıştıkları ortama bakış açıları, işyeri davranışları ve beklentileri vb. yönünden sahip oldukları özellikleri belirlemeye ve kuşaklar arası farklılıkları ortaya koymaya yönelik olarak geliştirilen ilk ölçek olan Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği' nin Türk kültürüne uyarlanarak geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla yürütülen bu çalışma sonucunda;

- Ölçeğin dil ve kapsam eşdeğerliğinin sağlandığı,
- Ölçek madde toplam puan korelasyon değerlerinin .30'un üstünde olduğu,
- Toplam ve alt faktörlerinin Cronbach alfa değerlerinin yüksek olduğu,
- Ölçeğin çalışma eğilimi, kuşaklar arası çatışma, hasta güvenliği ve kendi kuşağındakilerle işbirliği olmak üzere 36 maddeli ve dört faktörlü bir yapı gösterdiği,
- Ölçek maddelerinin faktör yüklerinin .30'un üzerinde olduğu,
- Faktör yapısının uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Bu bulgular doğrultusunda uyarlanan ÇBHKÖ'nin hemşirelerin çalışma ortamlarındaki kuşaklar arasındaki farklılıklarının belirlenmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya konmuştur.

Araştırma sonuçları doğrultusunda ÇBHKÖ'nin; yönetici hemşirelerin farklı kuşaklardaki hemşirelerin yönetiminde stratejiler oluşturmaları için kuşak farklılıklarını belirlemede kullanılması, ölçeğin farklı ve daha büyük hemşire örneklem gruplarında geçerlik ve güvenilirliğinin tekrarlanması, yapılacak olan geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında pandemi nedeni ile yapılamayan test-retest güvenirlik analizinin yapılması ve ölçek puanları ile sosyodemografik özelliklerin karşılaştırılması önerilebilir.

- Acılioğlu, İ. (2015). "İş"te Y Kuşağı, Elma Yayınevi, Ankara.
- Adıbelli, H. (2018). Kuşakların Motivasyonel Öncelikleri: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Adıgüzel, O., Batur, H. Z., Ekşili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü Ve Y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (19). 165-182.
- Akdemir, A., Konakay, G., Demirkaya, H., Noyan, A., Demir, B. ve Ağ, C. ve diğerleri. (2013). Y kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerinin araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 11-42.
- Akoğlu, D., Eroğlu, G. Ş. (2019). X ve Y Kuşaklarının İş- Yaşam Dengelerinin Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 221-24.
- Aksayan S., Gözümlü S. (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlama için rehber I. *Hemşirelikte Araştırma Dergisi*, 4(1), 9-14.
- Aktürk, Z., Acemoğlu, H. (2012). Tıbbi araştırmalarda güvenilirlik ve geçerlilik. *Dicle Tıp Dergisi*, 39 (2): 316-319. doi: 10.5798/diclemedj.0921.2012.02.0150
- Alan, H., Peker, E., Arslan, D., Toprak, F., Bacaksız Eşkin, F. (2020). Türkiye'de " Hemşirelikte Kuşaklar" konusunda 2014- 2019 yılları arasında yayımlanan ulusal çalışmaların değerlendirilmesi: sistematik bir inceleme. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 8(3), 1002-1007.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Alpar R. Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlilik, Ankara, Detay Yayıncılık, 2002: 408-507
- Andrea, B., Gabriella, H. C., Tímea, J. (2016). Y and Z Generations at Workplaces . *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90-106. Doi: 10.7441/joc.2016.03.06

- Anselo Witzel, S., Orshan, S. A., Heitner, K. L., & Bachand, J. (2017). Are Generation Y Nurses Satisfied on the Job? Understanding Their Lived Experiences. *The Journal of Nursing Administration*, 47(4), 232-237. Doi: 10.1097 / NNA.0000000000000470.
- Aygenoğlu, K. (2015). X ve Y Kuşaklarının Kurumsal İş Hayatında İnsan Kaynağı Açısından Stratejik Yönetimi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Ayhün, S. E. (2013). Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar Ve Örgütsel Yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93-112.
- Ayre, C., Scally A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47 (1), 79–86. Doi: 10.1177/0748175613513808
- Baltacı, H. Ö. (2016). İletişim Becerileri Ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin X Ve Y Kuşaklarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi Ve Bir Uygulama. (*Yüksek Lisans Tezi*). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Baçoğlu, M., Edeer, A. D. (2017). X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin ve Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Farkındalıklarının Karşılaştırılması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(2), 77-84.
- Bayhan, V. (2014). Milenyum veya Y Kuşağı Gençliğinin Sosyolojik Bağlamı. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 8-25. <https://docplayer.biz.tr/11840918-Vehbi-bayhan-1-giris.html>
- Bayhan, V. (2019). Kuşaklar sosyolojisi ve Türkiye için yeni bir kuşak analizi. *Kuşaklar Sosyolojisi*, 7(13), 29–47.
- Beaton, D., Bombardier, C., Guillemin, F., Ferraz, M. B. (2007). Recommendations for the Cross-Cultural Adaptation of the DASH & Quick DASH Outcome Measures. *Institute for Work & Health*, 1–45.
- Bekmezci, M. (2017). Kuşakların karşılaştırılması ve iş dünyasında 'Y' Kuşağına kuramsal bir bakış. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 101-111.
- Bell, J. A. (2015). Five Generations in the Nursing Workforce Implications for Nursing Professional Development. *Journal for Nurses in Professional Development*, 29 (4), 205-210. Doi: 10.1097 / NND.0b013e31829aedd4.

- Bezirci, S. Ş. (2012). Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten Ve İşten Ayrılma Niyetleri İle İş Doyumlarının İncelenmesi. <https://tez.yok.gov.tr>. 324217.
- Billings, M. D., Halstead, A. J. (1998). Teaching in Nursing: A Guide for Faculty. 1-81
https://books.google.com.tr/books?id=IeBOAQAQBAJ&pg=PA76&hl=tr&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false
- Bilgiç, Ş., Özcanan, A., Altay, Z. (2017). Y Kuşağı Hemşirelik Öğrencileri İçin Mobil Telefonun Anlamı: Nitel Bir Araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3),644-650. Doi: 10.5961/jhes.2017.240
- Bollen, K. A. (1989). *Wiley series in probability and mathematical statistics. Applied probability and statistics section. Structural equations with latent variables*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118619179>
- Byrne, B.M. (2010), *Structure Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, 2nd ed., Multivariate Application Series, Routledge: Taylor and Francis Group, New York, NY and London.
- 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
- Chicca, J., Shellenbarger, T. (2019). A new generation of nurses is here Strategies for working with Generation Z. *American Nurse Today*, 14(2), 48-50.
- Chou, C.-P., & Bentler, P. M. (1995). *Estimates and tests in structural equation modeling*. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (p. 37–55). Sage Publications, Inc.
- Çam, O. M., Arabacı, B. L. (2010). Tutum Ölçeği Hazırlamada Nitel ve Nicel Adımlar. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 12(2), 64-71.
- Çapık, C., Gözüm, S., Aksayan, S. (2018). Kültürlerarası ölçek uyarlama aşamaları, dil ve kültür uyarlaması: Güncellenmiş rehber. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 26(3), 199-210.
- Çınar, E. S. (2016). Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Çalışma Ortamları Algısı İle İşten Ve Meslekten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Clipper, B. (2012). Nurse Manager's Guide to an intergenerational workforce. (Sınırlı Erişim).https://books.google.com.tr/books?id=XoUQU0sQ1egC&printsec=frontcover&source=gbs_atb&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Cope V.C. (2012). Listening for a Story: Portraits of Resilience Among Nurses in Western Australian Healthcare Settings. (Yayımlanmamış doktora tezi). Edith Cowan University, Western Australia.
- Coster, W. J., Mancini, M. C. (2015). Recommendations for translation and cross-cultural adaptation of instruments for occupational therapy research and practice. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 26(1), 50–57. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v26i1p50-57>.
- Coşkun, S. (2021). Esnekleşen Çalışma İlişkilerinin Kuşaklararası Dayanışma Sürecine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Crampton, S.M., Hodge J.W. (2009). Generation Y: Uncharted territory. *Journal of Business and Economics Research*, April, 7(4), 1-6. <https://clutejournals.com/index.php/JBER/article/view/2272/2320>
- Dağhan, Ş., Akin, R., Sözeri, M., Uyanık, G. (2020). Öğrenci Hemşirelerin Meslek Algıları ve Akademik Motivasyonlarının “Y Kuşağı” Özelliklerine Göre İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(3), 139- 148.
- Dols J., Landrum P., Wieck K.L. (2010). Leading and managing an intergenerational workforce. *Creative Nursing*, 16(2), 1–8. Doi: 10.1891 / 1078-4535.16.2.68
- Dombaycı, A., Kıvanç, M., M.(2020). Hemşirelik Hizmetlerinde Y Kuşağını İşe Alma ve İşte Tutma Stratejileri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(7), 160-168.
- Douglas, K., Gray, S. (2020). Generational Complexities Present New Challenges for Nurse Leaders. *Nurse Leader*, 18(2), Issue 2, 126-129. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2019.12.008>
- Duchscher, J. E., Cowin, L. (2004). Multigenerational Nurses in the Workplace. *Journal of Nursing Administration*, 34(11), 493-501. Doi: 10.1097 / 00005110-200411000-00005

- Dursun, E. F., Afşar, H., Karateke, Y., İnce, S. (2019). Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin İş Doyumunun Belirlenmesi. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(4), 720-726. DOI: 10.31067/0.2019.221
- Earle, V., Myrick, F., Yonge, O. (2011). Preceptorship in the intergenerational context: An integrative review of the literatüre. *Nurse Education Today*, 31(1), 82- 87.
- Eisenstadt, S. N., (1956). From to Generation to Generation. E-kitap. 15-19. erişim tarihi: 16.05.2020 .
- Erefe İ. (2002). Hemşirelikte Araştırma İlke Süreç Ve Yöntemleri. İstanbul: Hemar-Ge Yayıncılık.
- Erer, B. (2020). Örgütsel Sessizlik Davranışının X, Y ve Z Kuşağı Açısından Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 577- 589. DOI: 10.29249/selcuksbmyd.629203
- Ergen, Y., Elma, C. (2020). Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri, akademik iyimserlikleri ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 1222-1239.
- Erkuş A. Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci. 4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2013: 24-35.
- Etlican, G. (2012). X ve Y Kuşaklarının Online Eğitim Teknolojilerine Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Görgülüer, A. A. (2013). Örgütsel Adalet ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Göçmen, S. (2018). X ve Y Kuşaklarının Yönetim Algıları: Kurumsal İşletmelerde Nitel Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2015). Kuşak Farklılıkları: Mit mi, Gerçek mi? *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 39- 57. doi: 10.18394/iid.80342

- Haydari, S. M. (2014). Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten Ve İşten Ayrılma Niyetleri İle Örgütsel Ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Haydari, S. M., Kocaman, G., Aluş, M. (2016). Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri İle Örgütsel ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 3(3), 119-131. DOI: 10.5222/SHYD.2016.119
- Hansen, J., Leuty, M. (2012). Work Values Across Generations. *Journal of Career Assessment*, 20(1), s. 34-52. Doi: 10.1177 / 1069072711417163
- Hatipoğlu, Z., Dünder, G. İ. (2018). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini arasındaki İlişkinin X ve Y Kuşaklarına göre Farklılıklarının İncelenmesi. *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 6(2), 43-56.
- Hemşire Akademi. Tarihteki en ünlü hemşireler. Erişim adresi: <https://hemsirelikyukseklisans.blogspot.com/2019/02/tarihteki-en-unlu-hemsireler.html> (Erişim tarihi: 20.05.2021).
- Hendricks, J., Cope, C. V. (2012). Generational Diversity: What Nurse Managers Need to Know. *Journal of Advanced Nursing*, 69(3), 1-9. Doi: 10.1111/ j.1365-2648.2012.06079.x
- Howe, N., Strauss, W.(1997). The Fourth Turning, Broadway Books,. E-Kitap. Erişim Tarihi: 22.04.2020.
- Işık, G., Cetişli, N. E., Tokem, Y., Yılmaz, D., İlhan, A. (2018). Hemşirelerin Bireysel ve Profesyonel Değerlerinde Kuşaklararası Farklılıklar. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(1), 72-80. Doi: 10.17681 / hsp.342513
- İlhan, T. T. (2018). Sosyal Medya Kullanımında Gösteriş Tüketimi Eğiliminin X, Y ve Z Kuşakları Açısından Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Jesus, L. M. T., Valente, A. R. (2016). Cross-cultural adaptation of health assessment instruments. <http://sweet.ua.pt/lmtj/lmtj/JesusValente2016.pdf>
- Jirí, B. (2016) The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Conceivers of

- Development and Competitiveness in their Corporation. *Journal of Competitiveness*. 8(4), 105 - 123. Doi: 10.7441/joc.2016.04.07.
- Karaaslan, S. (2014). Kuşaklararası Farklılıkları Örgütler Üzerinden Anlamak: Bir Alan Araştırması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Karakoç, F.Y., Dönmez, L. (2014). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 40, 39-49.
- Kane, S. (2019). The Common Characteristics of Millenial Professionals. <https://www.thebalancecareers.com/common-characteristics-of-generation-y-professionals-2164683>.
- Karasu, F., Aylaz, R., Dadük, S. (2016). X ve Y Kuşağı: Hemşirelerde Meslek Dayanışması İle İş Doyumu Arasındaki İlişki . *16. Ulusal Hemşirelik Öğrenci Kongresi*, (s. 35). <http://docplayer.biz.tr/47597941-16-ulusal-hemsirelik-ogrenci-kongresi.html>
- Kayacan, E. (2016). X ve Y Kuşaklarının Motivasyon Kaynakları: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Keleş, N. H. (2011). Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 139- 149.
- Kılıçer K, Odabaşı HF. Bireysel yenilikçilik ölçeği (byö): türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2010, 38: 150-164.
- Kırık, A. M., Köyüstü, S. (2018). Z Kuşağı Konusunda Yapılmış Tezlerin İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*. Cilt: Sayı:2 ss: 1497-1518
- Kian, T. S., Yusoff, W., F., W.(2012). Generation X and Y and Their Work Motivation. *Proceedings International Conference of Technology Management, Business and Entrepreneurship*.396-407.
- Kocaman, G. (2017). Değişim rüzgarları nereden esiyor?, 15. Uluslararası 16. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildiri Kitabı, 5-8 Kasım Sözel Bildirisi. <https://docplayer.biz.tr/69374605-Degisim-ruzgarlari-nereden-esiyor-gulseren-kocaman-dokuz-eylul-universitesi-hemsirelik-fakultesi.html>.

- Koçel, T. (2018). Yöneticilik ve Motivasyon. İçinde *İşletme Yöneticiliği* (15.Baskı). İstanbul. Beta Yayınları.
- Kuşaklı, Y. B., Ateş, Y. A., Çetin, G. (2019). Hemşirelik Mesleğinin Kuşaklararası Değişimi ve Kuşakların Yönetimi, *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 1(3), 203-208.
- Kuyucu, M. (2017). Y Kuşağı Ve Teknoloji: Y Kuşağının İletişim Teknolojilerini Kullanım Alışkanlıkları. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 5(2), 845-872.
- Martin, C. A., Tulgan, B. (2006). Who's in Your Generation Mix Today? İçinde *Managing The Generation Mix*.(2. Baskı). (1-81).U.S. and Canada: HRD Press.
- McCrindle, M. (2018). *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*. Australia. <https://www.researchgate.net/publication/328347222>
- McCrindle, M., Fell, A. (2020). Understanding Generation Alpha. Norwest, Australia: McCrindle Research Pty. Ltd.1-20.
- Mccrindle, M., Wolfinger, E. (2014). The ABC of XYZ. Norwest: McCrindle Research Pty.Ltd.10-22.
- Metin, S., Kızıldağ, D. (2017). X ve Y Kuşaklarının kariyer Beklentilerinin Farklılaşması: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(40), 340- 363.
- Mücevher, M. H., Erdem, R. (2018). X Kuşağı Akademisyenler ile Y Kuşağı Öğrencilerin Birbirlerine Karşı Algıları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(22), 60-74. Doi: 10.21076/vizyoner.391745
- NAS Recruitment Communications. Recruiting & Managing the Generation. Erişim Adresi: https://www.nasrecruitment.com/_assets/pdfs/Recruiting-Managing-the-Generations-white-paper-download.pdf (Erişim Tarihi: 28.03.2021)
- Oblinger, D. G., Oblinger, J. L. (2005). EducatingThe Net Generation. <https://www.educause.edu/ir/library/PDF/pub7101.PDF>.
- Orçan, F.(2018). Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi: İlk Hangisi Kullanılmalı? *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 9(4),413-421. DOI: 10.21031/epod.394323

- Öner N. (2009). Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler: Bir Başvuru Kaynağı. (2. Baskı). İstanbul: Boğaziçi Matbaası.
- Özcan, H. A., Bayarçelik, E. B. (2020). Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik Ve İş Yaşam Dengesi. *International Journal Of Management And Administration*, 4(7), 54-70. Doi: 10.29064/ijma.665688.
- Özgüven İE. Psikolojik Testler, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2012: 83-120.
- Özlük, B. (2020). Farklı Kuşaktaki Hemşirelerin Tıbbi Hata Tutumları. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 7(1), 8- 14.
- Öztürk, İ. (2019). Örgütsel Sessizlik ve Boyutları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(2), 365-379.
- Parry, E., Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *International journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96.
- Polat, H. (2013). Hemşirelerin Problem Çözme Becerileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Polat, Ş. (2018). Farklı Kuşaklardan Hemşirelerle Çalışmak ve Hemşireleri Yönetmek İçin İpuçları . *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 48-56. DOI: 10.5222/SHYD.2018.048
- Sabah Gazetesi. Alfa Bebeklerini Doğurmaya Hazır mısınız?. <https://www.sabah.com.tr/pazar/2016/08/28/alfa-bebeklerini-dogurmaya-hazir-misiniz> (Erişim Tarihi: 25.03.2021).
- Sarıkaya, O. (2018). X ve Y Kuşaklarının Karar Verme Stilleri Ve Risk Alma Eğilimleri Açısından Karşılaştırmalı Analizi.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Sarioğlu, E. (2015). Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Motivasyon Kaynaklarının Belirlenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Sarioğlu, E., Özmen, D. (2017). Determining Sources of Motivation for Nurses of Different Generations in Turkey. *Journal of Advances in Medicine and Medical Research*, 23(5): 1-9. Doi: 10.9734/JAMMR/2017/35010

- Semerci R., Akgün Kostak, M. (2019). Hemşirelik Öğrencilerinin Akıllı Telefon Kullanım Özelliklerinin Belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6(2), 8-16. <https://doi.org/10.17681/hsp.380004>
- Sherman, R. O. (2006). Leading amultigenerational nursingworkforce: Issues, challenges and strategies. *The Online Journal of Issues in Nursing*, 11(2). Doi:10.3912/OJIN.Vol11No02Man02
- Sevinç E., Kavgaoğlu, D. (2019). Kuşakların Hemşirelikte Yönetim ve Eğitim Pratikleri Açısından İncelenmesi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9, 944-957.
- Stevanin, S., Bressan, V., EhvileAinen-Julkunen, K., Pagani, L., Kvist, T., (2017). The Multidimensional Nursing Generations Questionnaire: development, reliability, and validity assessments. *Journal of Nursing Management*, 25 (4), 287-296. doi: 10.1111/jonm.12465.
- Stevanin, S., Mikkonen, S., Bressan, V., Vehviläinen-Julkunen, K., & Kvist, T.(2019). Psychometric validation of the Multidimensional Nursing Generations Questionnaire (MNGQ). *Journal of Advanced Nursing*, 75(11):3147-3155. Doi: 10.1111/jan.14118.
- Strauss, W. and Howe N. (1991). Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: Harper Perennial.
- Stokowski L. (2004). Trends in nursing: 2004 and beyond. *Topics in Advanced Nursing Practice eJournal*, 4(1). <https://www.medscape.com/viewarticle/466711>.
- Stokowski L. (2013) The 4-Generation Gap in Nursing, April 1 1, 2013, Erişim tarihi: 09.06.2020.<https://www.sгна.org/Portals/0/4%20Generation%20Gap%20in%20Nsg.pdf>.
- Stuenkel D., Cohen J., de la Cuesta K. (2005). The multigenerational nursing work force: essential differences in perception of work. Environment. *The Journal of Nursing Administration*, 35(6),283–285. doi: 10.1097/00005110-200506000-00003.
- Şahan S. (2020). Hemşirelikte Örgütlenme ve Örgütsel Bağlılık . *Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi*, 28(1):122-127. doi: 10.5336/mdethic.2019-66152

- Şalap, O.K. (2016). Çalışma Yaşamında Kuşaklar: Kuşakların İş Ve Özel Yaşam Dengesine İlişkin Yaklaşımları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Şener, Ş. (2018). X ve Y Kuşaklarının Çatışma Yönetimi Stratejilerinin İncelenmesi Üzerine Lojistik Sektöründe Bir Çalışma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Tanrıöğen A. Bilimsel Araştırma Yöntemleri, 3. Baskı. Ankara, Anı Yayıncılık, 2012: 172
- Taş, H. Y., Kaçar, S. (2019). X, Y ve Z Kuşağı Çalışanlarının YönetimTarzları ve Bir işletme Örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18). 643- 675. Doi: 10.26466/opus.554751.
- Taş, Y. H., Demirdöğmez, M., Küçüköğlu, M. (2017). Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031- 1048. Doi: 10.26466/opus.370345
- Tatarhan, K. H. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetinde Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Tapscott, D. (2009). Grown Up Digital; How The Net Generation Is Changing The World, New York: Mcgrawhi.
- Terzi, B., Polat, Ş. (2020). Hemşirelerin Mesleki Doyumları ve Mesleki Doyumda Kuşaklararası Farklılık. *Archives of Health Science and Research*, 7(1), 36-42. Doi: 10.5152/ArcHealthSciRes.2020.598123
- Tübitak. X, Y, Z Kuşağı Peki Ya Ötesi? <https://bilimgenc.tubitak.gov.tr/makale/x-y-z-kusagi-peki-ya-otesi>. (Erişim Tarihi: 27.03.2021).
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. Kuşak. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/> Erişim tarihi: 5 Ekim 2020.
- TÜİK (2019). Doğum İstatistikleri 2018, Sayı: 30696. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30696> erişim tarihi: 29.05.2020

- Twenge, J. M. (2009). Generational changes and their impact in the classroom: teaching Generation Me. *Medical Education*, 43(5), 398–405. Doi: 10.1111/j.1365-2923.2009.03310.x
- Yeşilyurt, S., Çapraz, C. (2018). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kullanılan Kapsam ve Geçerliği için Bir Yol Haritası. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 25- 260.
- Yurdugül, H. Faktör Analizinde KMO ve Barlett Testi Neyi Ölçer? <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/Kuresellik.pdf> Erişim Tarihi: 15.09.2020
- Zemke, R., Raines, C., Filipczak, B. (2013). *Generation At Work; Managing the Clash of Boomers, GenXers, and GenYers in the Workplace*. New York: AMACOM. E-Kitap (<https://play.google.com/store/books>), Erişim Tarihi: 07.04.2020.
- Weston M. (2006). Integrating generational perspectives. *Online Journal of Issues in Nursin.*, 11(2), 2. Doi: 10.1097/01.NOR.0000276978.25056.41
- Widger, K., Wilson-Keates, B., Pye, C., Cranley, L., Squires, M., Tourangeau, A., (2007). Generational differences in acute care nurses. *Nurs. Leadersh*, 20 (1), 49–61. Doi: 10.12927/cjnl.2007.18785
- Wieck K., Dols J. & Landrum P. (2010). Retention priorities for the intergenerational nurse workforce. *Nursing Forum*, 45(1), 7–17. Doi: 10.1111/j.1744-6198.2009.00159.x
- World Health Organization (2017). Process of translation and adaptation of instruments. http://www.who.int/substance_abuse/research_tools/translation/en/ (Erişim Tarihi: 09.09.2020).

8. EKLER

EK 1.MULTIDIMENSIONAL NURSING GENERATIONS

QUESTIONNAIRE (MNGQ)

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 2. Conflicts are hard to solve because every generation of nurses has different points of view | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Each nursing generation gives a different priority to patients' needs | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Conflicts arise due to different educational levels in each generation | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Conflicts arise due to different clinical skills in each generation of nurses | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Each nursing generation conceives nursing care in a different way | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Conflicts in the workplace arise due to the presence of different points of view in each generation of nurses | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Care is affected by the different feelings about change among the generations of nurses | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Nurses from other generations than mine have a priori different ideas from me | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Nurses from different generations than mine do not understand that some activities are the duties of other profession | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Nurses from different generations than mine have a submissive relationship with the physicians | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. I feel free to speak up if something may negatively affect care | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. I feel free to question the decisions of those with more authority than mine | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. When a colleague makes a mistake I have no problems telling him/her | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. I feel free to ask questions when something does not seem right | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. I actively participate in decisions that affect the unit where I work | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. If I see a problem with care, I will mention it even it could make a colleague's expertise look bad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. I feel embarrassed if I tell others about my doubts regarding nursing care | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. I often make proposals about changes related to professional practice | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. I feel autonomous in determining my nursing care | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. If I report patient safety problems it will not result in negative repercussions for me | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. I prefer working with colleagues of my own generation | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. I prefer to be mentored by a nurse of my own generation when in a new workplace | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. I feel uncomfortable working with colleagues of a different generation | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

25. If I work with colleagues of my generation integration is better	1	2	3	4	5
26. I do not express opinions about care because nurses of other generations would dispute them	1	2	3	4	5
27. I would prefer my nurse manager to be of my own generation	1	2	3	4	5
28. I feel limited by colleagues from other generations	1	2	3	4	5
29. In a complex activity, I feel safer if I am supervised by a colleague of my own generation	1	2	3	4	5
30. Even though the nursing workforce is a multigenerational one, in my unit we work together as a team	1	2	3	4	5
31. I feel part of the working group, regardless of the generation of my colleagues	1	2	3	4	5
32. In my unit, when one nurse gets busy, nurses from other generations help him/her out	1	2	3	4	5
33. There is good cooperation among different generations of nurses who need to work together	1	2	3	4	5
34. I feel like a part of my working team	1	2	3	4	5
35. The nursing workforce works well to provide the best care for patients	1	2	3	4	5
36. I would like to acquire new skills by continuing my studies	1	2	3	4	5
37. Building a career in nursing is important to me	1	2	3	4	5
38. I have no problem with taking on new responsibilities in my job	1	2	3	4	5
39. Acquiring new skills is important to me	1	2	3	4	5
40. Acquiring a new qualification will improve my job position	1	2	3	4	5
41. Using scientific articles to advance my knowledge improves the quality of my care	1	2	3	4	5
42. I quickly learn how to use technological innovations	1	2	3	4	5
43. Nursing care is personally meaningful to me	1	2	3	4	5
44. Work is a very important part of my life	1	2	3	4	5
45. I really care about what I do in my workplace	1	2	3	4	5
46. If I could, I would like to change to a different job	1	2	3	4	5
47. I often think about changing my job	1	2	3	4	5
48. I willingly change shifts with my colleagues	1	2	3	4	5
49. I am available to substitute for my colleagues' absences	1	2	3	4	5

EK 2.ÇOK BOYUTLU HEMŞİRELİK KUŞAKLARI ÖLÇEĞİ UZMAN GÖRÜŞ FORMU		Çok Uygun	Kısmen Uygun	Uygun Değil
1. Conflicts are hard to solve because every generation of nurses has different points of view -Farklı kuşaklardan olan hemşireler farklı bakış açılarına sahip oldukları için çatışmaları çözmek zordur.				
ÖNERİNİZ:				
2. Each nursing generation gives a different priority to patients' needs -Her hemşirelik kuşağı, hastaların ihtiyaçlarına farklı öncelikler verir				
ÖNERİNİZ:				
3. Conflicts arise due to different educational levels in each generation -Çatışmalar, kuşaklardaki farklı eğitim seviyelerinden kaynaklanır				
ÖNERİNİZ:				
4. Conflicts arise due to different clinical skills in each generation of nurses -Çatışmalar, farklı kuşaklardaki hemşirelerin farklı klinik becerilere sahip olmasından kaynaklanır.				
ÖNERİNİZ:				
5. Each nursing generation conceives nursing care in a different way -Her hemşirelik kuşağı, hemşirelik bakımını farklı şekilde algılar				
ÖNERİNİZ:				
6. Conflicts in the workplace arise due to the presence of different points of view in each generation of nurses -İş yerindeki çatışmalar farklı kuşaklardaki hemşirelerin farklı bakış açılarından kaynaklanır.				
ÖNERİNİZ:				
7. Care is affected by the different feelings about change among the generations of nurses -Farklı kuşaklardaki hemşirelerin duyguları bakımı etkiler.				

ÖNERİNİZ:			
8. Nurses from other generations than mine have a priori different ideas from me -Benden farklı kuşaklarda olan hemşirelerin benden farklı fikirleri vardır.			
ÖNERİNİZ:			
9. Nurses from different generations than mine do not understand that some activities are the duties of other profession -Benden farklı kuşaklarda olan hemşireler bazı işlerin/faaliyetlerin başka mesleklerin görevi olduğunu anlamamaktadır.			
ÖNERİNİZ:			
10.Nurses from different generations than mine have a submissive relationship with the physicians -Benden farklı kuşaklarda olan hemşirelerin doktorlarla arasında itaatkâr bir ilişki vardır			
ÖNERİNİZ:			
11. I feel free to speak up if something may negatively affect care -Bakımı olumsuz etkileyebilecek bir şey olduğunda düşüncelerimi açıkça söylemekten çekinmem.			
ÖNERİNİZ:			
12.I feel free to question the decisions of those with more authority than mine - Benden daha çok yetkiye sahip olanların kararlarını sorgulamaktan çekinmem.			
ÖNERİNİZ:			
13. When a colleague makes a mistake I have no problems telling him/her -Bir meslektaşım bir hata yaptığında ona bunu söylemekten çekinmem.			
ÖNERİNİZ:			
14. I feel free to ask questions when something does not seem right -Bir şeyin doğru gitmediğini gördüğümde soru sormaktan çekinmem			
ÖNERİNİZ:			

	15. I actively participate in decisions that affect the unit where I work -Çalıştığım birimi etkileyen kararlara aktif olarak katılırım.			
	ÖNERİNİZ:			
	16. If I see a problem with care, I will mention it even it could make a colleague's expertise look bad -Bakımla ilgili bir sorun gördüğümde, bir meslektaşımın uzmanlığını kötü gösterecek olsa bile bunu dile getiririm.			
	ÖNERİNİZ:			
	17. I feel embarrassed if I tell others about my doubts regarding nursing care -Hemşirelik bakımı ile ilgili şüphelerimi başkalarına söylemekten utanırım.			
	ÖNERİNİZ:			
	18. I often make proposals about changes related to professional practice -Mesleki uygulamalar ile ilgili değişiklikler konusunda sık sık önerilerde bulunurum			
	ÖNERİNİZ:			
	19. I feel autonomous in determining my nursing care -Verdiğim hemşirelik bakımını belirlemede kendimi özgür hissederim.			
	ÖNERİNİZ:			
	20. If I report patient safety problems it willnot result in negative repercussions for me -Hasta güvenliği ile ilgili sorunları bildirirsem olumsuz tepki almam.			
	ÖNERİNİZ:			
	21. I prefer working with colleagues of my own generation -Kendi kuşağımdaki hemşirelerle çalışmayı tercih ederim			
	ÖNERİNİZ:			
	22. I prefer to be mentored by a nurse of my own generation when in a new workplace -Yeni bir iş yerinde işe başladığımda kendi kuşağımdan bir hemşirenin bana rehberlik etmesini tercih ederim.			
	ÖNERİNİZ:			
	23.feel uncomfortable working with colleagues of a different generation -Farklı kuşaklardan hemşirelerle çalışmaktan rahatsız olurum.			

ÖNERİNİZ:			
24. If I work with colleagues of my generation integration is better -Kendi kuşağımdaki hemşirelerle çalışırsam uyum daha iyi olur			
ÖNERİNİZ:			
25. I do not express opinions about care because nurses of other generations would dispute them - Diğer kuşaklardaki hemşireler itiraz edeceğinden bakımla ilgili görüşlerimi ifade etmem.			
ÖNERİNİZ:			
26. I would prefer my nurse manager to be of my own generation -Yönetici hemşiremin kendi kuşağımdan olmasını tercih ederim			
ÖNERİNİZ:			
27.I feel limited by colleagues from other generations -Başka kuşaklardan olan meslektaşlarım tarafından kısıtlandığımı hissedirim			
ÖNERİNİZ:			
28. In a complex activity, I feel safer if I am supervised by a colleague of my own generation -Karmaşık bir faaliyette kendi kuşağımdan bir meslektaşım tarafından gözetildiğimde kendimi daha güvende hissedirim.			
ÖNERİNİZ:			
29. Even though the nursing workforce is a multigenerational one, in my unit we work together as a team -Hemşirelik iş gücü çok kuşaklı bir alan olmasına rağmen, birimimde ekip olarak birlikte çalışırız.			
ÖNERİNİZ:			
30. I feel part of the working group, regardless of the generation of my colleagues -Meslektaşlarım hangi kuşaktan olursa olsun kendimi çalışma grubunun bir parçası olarak hissedirim.			
ÖNERİNİZ:			
31.In my unit, when one nurse gets busy, nurses from other generations help him/her out -Birimimde bir hemşire yoğun olduğunda, diğer kuşaklardan hemşireler ona yardım eder.			

	ÖNERİNİZ:			
	32. There is good cooperation among different generations of nurses who need to work together -Birlikte çalışmak zorunda olan farklı kuşaklardan hemşireler arasında iyi bir işbirliği vardır			
	ÖNERİNİZ:			
	33. I feel like a part of my working team -Kendimi çalışma ekibinin bir parçası gibi hissedirim			
	ÖNERİNİZ:			
	34. The nursing workforce works well to provide the best care for patients -Hastalar için en iyi bakımı sağlamada hemşireler iyi çalışır.			
	ÖNERİNİZ:			
	35. I would like to acquire new skills by continuing my studies -Çalışmalarına devam ederek yeni beceriler kazanmak istiyorum.			
	ÖNERİNİZ:			
	36. Building a career in nursing is important to me -Hemşirelikte bir kariyer sahibi olmak benim için önemlidir.			
	ÖNERİNİZ:			
	37. I have no problem with taking on new responsibilities in my job -İşimde yeni sorumluluklar üstlenmekten çekinmem.			
	ÖNERİNİZ:			
	38. Acquiring new skills is important to me -Yeni beceriler edinmek benim için önemlidir			
	ÖNERİNİZ:			
	39. Acquiring a new qualification will improve my job position -Yeni bir yetenek kazanmak, işteki pozisyonumu iyileştirecektir.			
	ÖNERİNİZ:			
	40. Using scientific articles to advance my knowledge improves the quality of my care -Bilgi düzeyimi arttırmak için bilimsel makaleler okumak sunduğum bakımın kalitesini artırır			
	ÖNERİNİZ:			

41. I quickly learn how to use technological innovations -Teknolojik yeniliklerin nasıl kullanılacağını hızlıca öğrenirim.			
ÖNERİNİZ:			
42.Nursing care is personally meaningful to me -Kişisel olarak hemşirelik bakımını anlamlı bulurum.			
ÖNERİNİZ:			
43. Work is a very important part of my life -Çalışmak, hayatımın önemli bir parçasıdır.			
ÖNERİNİZ:			
44. I really care about what I do in my workplace -İş yerinde ne yaptığımı gerçekten önemserim.			
ÖNERİNİZ:			
45. If I could, I would like to change to a different job -Eğer yapabilseydim farklı bir işe geçmek isterdim			
ÖNERİNİZ:			
46. I often think about changing my job -İşimi değiştirmeyi sık sık düşünüyorum.			
ÖNERİNİZ:			
47. I willingly change shifts with my colleagues Meslektaşlarımla gönüllü olarak vardiyalarımı değiştiririm.			
ÖNERİNİZ:			
48. I am available to substitute for my colleagues' absences -Meslektaşlarımdan eksikliğinde onların yerini doldurabilirim.			
ÖNERİNİZ:			

EK 3.UZMAN LİSTESİ*

1	Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ
2	Prof. Dr. Ülkü BAYKAL
3	Prof. Dr. Hatice ULUSOY
4	Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER
5	Doç. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN
6	Doç.Dr. Sergül DUYGULU
7	Doç. Dr. Filiz KANTEK
8	Doç. Dr. Esra UĞUR
9	Doç. Dr. Nilgün GÖKTEPE
10	Dr. Öğr. Üyesi Emine TÜRKMEN
11	Dr. Öğr. Üyesi Betül SÖNMEZ
12	Dr. Öğr. Üye. Bilgen ÖZLÜK
13	Dr. Öğr. Üye. Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ
14	Dr. Öğr. Üye. Feride EŞKİN BACAKSIZ
15	Dr. Öğr. Üye. Nihal ÜNALDI BAYDIN
16	Dr. Öğr. Üye.Handan ALAN
17	Dr. Öğr. Üye. Rujnan TUNA
18	Dr. Öğr. Üye. Semanur Kumral ÖZÇELİK
19	Öğr. Gör. Hava GÖKDERE ÇINAR
20	Öğr. Gör. Ayşe KARADAŞ

*İsimler unvana göre sıralanmıştır.

EK 4. ÖLÇEK İZİN MAİLİ



GAMZE TÜREDİ

Multidimensional Nursing Generations Scale

Simone Stevanin

13 Ekim 2019 22:39

Alıcı: GAMZE TÜREDİ

Cc: Gamze Kutlu

Dear Gamze,

Thank you for your email and interest in MNGQ.

Please find attached to this email the last MNGQ version (2018) to start the translation and validation process to Turkish culture and language. Please notice that in the first page of the questionnaire, the agespans for generations should be updated to 2019 (e.g. "nurses of 36 years of younger" should be "nurses of 39 years of younger" in 2019, and so on). If you need any further detail or explanation please feel free to ask.

The referring publication is

Stevanin, S., Mikkonen, S., Bressan, V., Vehviläinen-Julkunen, K., & Kvist, T. (2019). Psychometric validation of the Multidimensional Nursing Generations Questionnaire (MNGQ). *J Adv Nurs*. doi:10.1111/jan.14118.

(please notice the presence of supplemental tables in the article)

The permission to translate and validate the MNGQ in Turkish language is given if you are planning to publish the results of the study in a peer review journal at the end of the process.

With best greetings,

Simone Stevanin

EK.5 ETİK KURUL ONAYI



T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR
ETİK KURUL SONUÇ RAPORU

Tarih : 25.11.2019

Sayı : 2019-11-01

Araştırmanın Yürütülmesi Uygundur (X)

Düzenlemeler Yapıldıktan Sonra Yürütülmesi Uygundur ()

Araştırmanın Yürütülmesi Uygun Değildir ()

Karar : Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'nun 25.11.2019 tarihinde yapılan toplantısında, Gamze TÜREDİ ve Serap ALTUNTAŞ'ın "Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması" konulu çalışması etik açıdan uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ
Başkan / **Katılmadı**

EK.7 KURUM İZİNLERİ



T.C.
BURSA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : 67508481-799
Konu : Gamze TÜREDİ Anket Çalışma
İzni Hk.

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 17.12.2019 tarih ve E.3465 sayılı ekli yazısında Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Gamze TÜREDİ'nin "Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması" konulu tez çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı Bursa Şehir Hastanesinde uygulama isteği ilişikteki Anket Çalışma İzin Belgeleri incelenerek Başkanlığımızca uygun görülmüş olup;

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

e-imzalıdır.
Doç. Dr. Mehmet DEMİR
Kamu Hastaneleri Hizmetleri
Başkanı

OLUR
.../.../2020
e-imzalıdır.
Uzm.Dr.Halim Ömer KAŞIKCI
İl Sağlık Müdürü

Ek: Gamze TÜREDİ Anket Çalışma İzin Belgeleri

75.yıl bulvarı park caddesi no:1 nilüfer/BURSA

Telefon: Faks No:

e-Posta: fatih.kaplan3@saglik.gov.tr İnternet Adresi: fatih.kaplan3@saglik.gov.tr

Bilgi için: Fatih KAPLAN

HEMŞİRE

Telefon No: (0 224) 600 10 09



T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı: 26468960-044/47516

23/12/2019

Konu: Gamze TÜREDİ'nin Uygulama İzni

İlgi : 17.12.2019 tarihli ve 79323455-044.04.01-E.3465 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Gamze TÜREDİ'nin ilgi yazınızda bahsi geçen "Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemizde anket çalışması yapma isteği Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur. Bilgilerinize arz ederim.

imza

Prof. Dr. A.Saim KILAVUZ
Rektör

Ek :

Yazı Örneği ve Eki (13 Sayfa)

Dağıtım :

Gereği :

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
Rektörlüğüne (Ek Konulmadı)

Bilgi :

SUAM Müdürlüğüne

05.02.2020

Sayı : 10753

Konu : Araştırma İzni Hk.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Gamze TÜREDİ adlı kişinin " Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması " başlıklı araştırmayı kurumumuzda yapmasında herhangi bir sakınca yoktur bizimiz dahilinde çalışmasını yürütmektedir.

Bilgilerinize arz ederim.

Ayşe YIL
Sağlık Bakım

Prof. Dr. Aysun YILMAZLAR
Yalın Sağlık, Kalite ve Akr.
Koordinatörü

Prof. Dr. F. Oya KUTLAY

Mesul Müdür

444 8 112
T: +90 224 241 35 33
F: +90 224 243 35 33

Telhiye Nih. Küne Sk. No. 1A
NİĞİLER, BURSA / TÜRKİYE
www.medicabil.com

medicabil
medicabil.com
medicabil@medicabil.com
pr@medicabil.com

MEDICANA

Sayı:2020/128
Konu: Lisans Tezi hk.

07.02.2020

Sayın Gamze TÜREDİ

Yüksek Lisans Teziniz için Hastanemizde çalışma yapmanız uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize sunarız.

Uz.Dr.Neşe Tunalı

Özel Medicana Bursa Hastanesi

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans Programında öğrenim gören öğrenciniz Gamze TÜREDİ'nin "Çok Boyutlu Hemşirelik Kuşakları Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması" konulu tez çalışmasının anketlerini 01.02.2020- 01.03.2020 tarihleri arasında hastanemizde uygulaması uygun görülmüştür. Bilgilerinize sunarım.

EK 8. TÜRKÇE' YE ÇEVİRİLEN ÇOK BOYUTLU HEMŞİRELİK KUŞAKLARI ÖLÇEĞİ

1. Farklı kuşaklardan hemşirelerin bakış açıları farklı olduğundan çatışmaları çözmek zordur.
2. Her bir hemşirelik kuşağı, hastaların ihtiyaçlarına farklı öncelikler verir
3. Çatışmalar, her bir kuşağın eğitim düzeyinin farklı olmasından kaynaklanır.
4. Çatışmalar, farklı kuşaklardaki hemşirelerin, klinik becerilerindeki farklılıktan kaynaklanır
5. Her bir hemşirelik kuşağı, hemşirelik bakımını farklı şekilde algılar
6. İş yerindeki çatışmalar farklı kuşaklardaki hemşirelerin farklı bakış açılarına sahip olmasından kaynaklanır.
7. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin değişimle ilgili farklı duygulara sahip olması bakımı etkiler.
8. Benden farklı kuşaklarda olan hemşirelerin fikirleri benimkinden farklıdır.
9. Benden farklı kuşaklarda olan hemşireler bazı işlerin başka mesleklere ait olduğunu anlamıyor.
10. Benden farklı kuşaklarda olan hemşirelerin hekimlerle arasında iyi bir ekip ilişkisi vardır.
11. Bakımı olumsuz etkileyebilecek bir şey olduğunda düşüncelerimi açıkça söylemekten çekinmem.
12. Benden daha çok yetkiye sahip olanların kararlarını sorgulamaktan çekinmem.
13. Bir meslektaşım hata yaptığında ona bunu söylemekten çekinmem.
14. Bir şeyin doğru olmadığını gördüğümde soru sormaktan çekinmem
15. Çalıştığım birimi etkileyen kararlara aktif olarak katılırım.
16. Bakımla ilgili bir sorun gördüğümde, meslektaşımın yetkinliğini kötü gösterecek olsa bile bunu dile getiririm.
17. Hemşirelik bakımı ile ilgili şüphelerimi başkalarına söylemeye çekinirim.
18. Mesleki uygulamalar ile ilgili değişimler konusunda sık sık önerilerde bulunurum
19. Hemşirelik bakımına karar vermede kendimi özgür hissederim.
20. Hasta güvenliği ile ilgili sorunları bildirirsem olumsuz tepki almam.
21. Kendi kuşağımdaki hemşirelerle çalışmayı tercih ederim
22. Yeni bir iş yerinde çalışmaya başladığımda kendi kuşağımdan bir hemşirenin bana rehberlik etmesini tercih ederim.
23. Farklı kuşaklardan meslektaşlarımla çalışmaktan rahatsız olurum.
24. Kendi kuşağımdaki meslektaşlarımla çalışırsam daha iyi uyum sağlarım.
25. Diğer kuşaklardan hemşireler itiraz edeceğinden bakımla ilgili görüşlerimi ifade etmem.
26. Yönetici hemşiremin kendi kuşağımdan olmasını tercih ederim
27. Diğer kuşaklardan olan meslektaşlarım tarafından kısıtlandığımı hissederim
28. Karmaşık bir faaliyette bulunurken kendi kuşağımdaki bir meslektaşım tarafından denetlendiğimde kendimi daha güvende hissederim.

29. Hemşirelik iş gücü farklı kuşaklardan oluşsa bile, birimimde ekip olarak birlikte çalışırız.
30. Meslektaşlarım hangi kuşaktan olursa olsun kendimi çalışma grubunun bir parçası olarak hissedirim.
31. Çalıştığım birimde bir hemşire yoğun olduğunda, diğer kuşak hemşireler ona yardım eder.
32. Birlikte çalışmak zorunda olan farklı kuşaklardan hemşireler arasında iyi bir işbirliği vardır
33. Kendimi çalıştığım ekibin bir parçası gibi hissedirim
34. Hemşireler hastalara en iyi bakımı sağlamak için iyi çalışır
35. Çalışmalarına devam ederek yeni beceriler kazanmak istiyorum.
36. Hemşirelikte kariyer sahibi olmak benim için önemlidir.
37. İşimde yeni sorumluluklar üstlenmekten çekinmem.
38. Yeni beceriler edinmek benim için önemlidir
39. Yeni bir nitelik kazanmak, işimdeki pozisyonumu iyileştirecektir.
40. Bilgimi arttırmak için bilimsel makalelerden yararlanmak bakım kalitemi artırır.
41. Teknolojik yeniliklerin nasıl kullanılacağını hızlı öğrenirim.
42. Hemşirelik bakımı benim için kişisel bir anlam taşır.
43. Çalışmak, hayatımın çok önemli bir parçasıdır.
44. İş yerinde ne yaptığımı gerçekten önemserim.
45. Eğer yapabilseydim işimi değiştirmek isterdim
46. Sık sık işimi değiştirmeyi düşünüyorum.
47. Meslektaşlarımla gönüllü olarak vardiyalarımı değiştiririm.
48. Meslektaşlarım olmadığında onların yerine çalışabilirim.

EK 9. GEÇERLİK GÜVENİRLİK ANALİZLERİNDEN SONRAKİ ÇOK BOYUTLU HEMŞİRELİK KUŞAKLARI ÖLÇEĞİ

1. Farklı kuşaklardan hemşirelerin bakış açıları farklı olduğundan çatışmaları çözmek zordur.
2. Her bir hemşirelik kuşağı, hastaların ihtiyaçlarına farklı öncelikler verir
3. Çatışmalar, her bir kuşağın eğitim düzeyinin farklı olmasından kaynaklanır.
4. Çatışmalar, farklı kuşaklardaki hemşirelerin, klinik becerilerindeki farklılıktan kaynaklanır
5. Her bir hemşirelik kuşağı, hemşirelik bakımını farklı şekilde algılar
6. İş yerindeki çatışmalar farklı kuşaklardaki hemşirelerin farklı bakış açılarına sahip olmasından kaynaklanır.
7. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin değişimle ilgili farklı duygulara sahip olması bakımı etkiler.
8. Benden farklı kuşaklarda olan hemşirelerin fikirleri benimkinden farklıdır.
9. Benden farklı kuşaklarda olan hemşireler bazı işlerin başka mesleklere ait olduğunu anlamıyor.
10. Benden daha çok yetkiye sahip olanların kararlarını sorgulamaktan çekinmem.
11. Bir meslektaşım hata yaptığında ona bunu söylemekten çekinmem.
12. Bir şeyin doğru olmadığını gördüğümde soru sormaktan çekinmem
13. Çalıştığım birimi etkileyen kararlara aktif olarak katılırım.
14. Bakımla ilgili bir sorun gördüğümde, meslektaşımın yetkinliğini kötü gösterecek olsa bile bunu dile getiririm.
15. Mesleki uygulamalar ile ilgili değişimler konusunda sık sık önerilerde bulunurum
16. Hemşirelik bakımına karar vermede kendimi özgür hissederim.
17. Hasta güvenliği ile ilgili sorunları bildirirsem olumsuz tepki almam.
18. Kendi kuşağımdaki hemşirelerle çalışmayı tercih ederim
19. Yeni bir iş yerinde çalışmaya başladığımda kendi kuşağımdan bir hemşirenin bana rehberlik etmesini tercih ederim.
20. Kendi kuşağımdaki meslektaşlarımla çalışırsam daha iyi uyum sağlarım.
21. Yönetici hemşiremin kendi kuşağımdan olmasını tercih ederim
22. Karmaşık bir faaliyette bulunurken kendi kuşağımdaki bir meslektaşım tarafından denetlendiğimde kendimi daha güvende hissederim.
23. Kendimi çalıştığım ekibin bir parçası gibi hissederim
24. Hemşireler hastalara en iyi bakımı sağlamak için iyi çalışır
25. Çalışmalarına devam ederek yeni beceriler kazanmak istiyorum.
26. Hemşirelikte kariyer sahibi olmak benim için önemlidir.
27. İşimde yeni sorumluluklar üstlenmekten çekinmem.

28. Yeni beceriler edinmek benim için önemlidir
29. Yeni bir nitelik kazanmak, işimdeki pozisyonumu iyileştirecektir.
30. Bilgimi arttırmak için bilimsel makalelerden yararlanmak bakım kalitemi artırır.
31. Teknolojik yeniliklerin nasıl kullanılacağını hızlı öğrenirim.
32. Hemşirelik bakımı benim için kişisel bir anlam taşır.
33. Çalışmak, hayatımın çok önemli bir parçasıdır.
34. İş yerinde ne yaptığımı gerçekten önemserim.
35. Meslektaşlarımla gönüllü olarak vardiyalarımı değiştiririm.
36. Meslektaşlarım olmadığında onların yerine çalışabilirim.



9.ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER	
Adı Soyadı	: Gamze TÜREDİ
Doğum tarihi	:
Doğum yeri	:
Medeni hali	: Evli
Uyruğu	: Türkiye Cumhuriyeti
Adres	: BURSA
Tel	:
E-mail	:
EĞİTİM	
Lise	: Bilecik Bozüyük Mustafa Şeker Anadolu Lisesi
Lisans	: Gülhane Askeri Tıp Akademisi Hemşirelik Yüksekokulu
Yüksek lisans	: Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
YABANCI DİL BİLGİSİ	
İngilizce	: Orta Seviye
MESLEKİ DENEYİM	
ÜYE OLUNAN MESLEKİ KURULUŞLAR	
YAYINLARI	