T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS

X VE Y KUŞAĞI HEMŞİRELERİN MESLEKİ TUTUM VE MESLEKİ BENLİK SAYGISININ KARŞILAŞTIRILMASI

ÖZGÜL EYCAN

DANIŞMAN
DOÇ. DR SEVİM ULUPINAR

HEMŞİRELİKTE EĞİTİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE EĞİTİM TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTANBUL-2020

TEZ ONAYI

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 çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Özgül EYCAN

İTHAF

Meslektaşlarıma ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Çalışma boyunca her konuda bilgi ve deneyimleri ile bana yol gösteren, çalışmanın yürütülmesinde ve tamamlanmasında sonsuz hoşgörüsü ve desteğiyle her daim yanımda olan kıymetli hocam, danışmanım Sayın Doç. Dr. Sevim Ulupınar'a,

Yüksek lisans eğitimim süresince bilgi ve deneyimleri ile desteklerini esirgemeyen değerli hocalarım

Prof. Dr. Hülya Kaya, Doç. Dr. Emine Şenyuva, Dr. Öğr. Üyesi Gönül Bodur'a,

Değerli vakitlerini bu çalışmaya ayıran kıymetli meslektaşlarıma,

Varlıkları için canım ailem ve arkadaşlarıma,

sonsuz teşekkür ederim.

Özgül Eycan

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI ii
BEYAN iii
İTHAF iv
TEŞEKKÜR v
İÇİNDEKİLER vi
TABLOLAR LİSTESİ ix
ŞEKİL / GRAFİK LİSTESİ x
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ x
ÖZET xii
ABSTRACT xii
1. GİRİŞ VE AMAÇ 1
2. GENEL BİLGİLER 4
2.1. Hemşirelik 4
2.1.1. Meslek 4
2.1.2. Mesleki Benlik Saygısı 7
2.1.2.1. Benlik Kavramı 7
2.1.2.2. Benlik Saygısı 8
2.1.2.3. Mesleki Benlik Saygısı 9
2.1.3. Mesleğe Yönelik Tutum 11
2.1.3.1. Tutum Kavramı 11
2.1.3.2. Tutum Oluşturucu Unsurlar 12
2.1.3.3. Tutum Kriterleri 13
2.1.3.4. Tutumun İşlevleri 13
2.1.3.5. Mesleki Tutum 14
2.1.3.6. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum 15
2.2. Kuşaklar 16
2.2.1. Kuşak Kavramı 16
2.2.2. Kuşakların Sınıflandırılması 17
2.2.2.1. X Kuşağı 18
2.2.2.2. Y Kuşağı 20
2.3. İlgili Araştırmalar 22

3. GEREÇ VE YÖNTEM.....29
3.1. Araştırma Tipi…….. 29
3.2. Araştırma Soruları…… 29
3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı……... 29
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi……... 30
3.5. Veri Toplama Araçları…….. 31
3.6. Verilerin Toplanması…… 32
3.7. Araştırmanın Etik Yönü……... 32
3.8. Verilerin Analizi……... 33
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları…… 33
4. BULGULAR.....34
4.1. X Ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri ile ilgili Bulgular...……... 35
4.2. X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumu ve Mesleki Benlik Saygısı ile ilgili Bulgular……..…….. 43
4.3. X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumunu ve Mesleki Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler ile ilgili Bulgular……. 47
5. TARTIŞMA.....56
5.1. X Ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri ile ilgili Bulguların Tartışılması……... 56
5.2. X Ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumu ve Mesleki Benlik Saygısı ile ilgili Bulguların Tartışılması…… 58
5.3. X Ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumunu ve Mesleki Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler ile ilgili Bulguların Tartışılması…….. 59
Sonuç…….. 63
KAYNAKLAR 68
Ek 1. Bilgi Formu……... 74
Ek 2. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği…….……... 75
Ek 3. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği……...…….. 76
Ek 4. Etik Kurul Kararı…… 77
Ek 5. Üniversite Hastanesi Kurum İzin Belgesi……. 79

Ek 6. Özel Hastane Kurum İzin Belgesi……. 82
Ek 7. Özel Hastane Kurum İzin Belgesi……. 83
Ek 8. İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'ne Bağlı Kurumların İzin Belgesi……... 84
Ek 9. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği Kullanım İzni……..... 86
Ek 10. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği Kullanım İzni……. 87
Ek 11. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu……..... 88
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI.....89
ÖZGEÇMİŞ 90

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3-1: Araştırmanın evren ve örneklemini oluşturan kurum ve hemşire sayıları… 30

Tablo 4-1-1: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinin karşılaştırılması……. 36

Tablo 4-1-2: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin hemşirelik mesleği ile ilgili görüşlerinin karşılaştırılması……... 39

Tablo 4-1-3: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleği seçme nedenlerinin karşılaştırılması……... 40

Tablo 4-1-4: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması……... 41

Tablo 4-2-1: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutum ölçeği puan ortalamaları……. 44

Tablo 4-2-2: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki benlik saygısı ölçeği puan ortalamaları……. 45

Tablo 4-2-3: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin HMYTÖ ve MBSÖ puanlarının karşılaştırılması……... 46

Tablo 4.2.4: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin MBSÖ ve HMYTÖ puanının ilişkisi…….. 46

Tablo 4-3-1: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki özelliklerine göre HMYTÖ ve MBSÖ puanlarının karşılaştırılması……. 50

Tablo 4-3-2: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleği seçme nedenlerine göre HMYTÖ ve MBSÖ puanlarının karşılaştırılması…….. 51

Tablo 4-3-3: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerine göre HMYTÖ ve MBSÖ puanlarının karşılaştırılması……...…. 52

ŞEKİL/GRAFİK LİSTESİ

Şekil 1: Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı…… 35

Şekil 2: Katılımcıların kuşaklara göre dağılımı……... 35

Grafik 1: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin görev yaptıkları birime göre dağılımı……. 38

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

AIDS : Edinsel Bağışıklık Eksikliği Sendromu

MBSÖ : Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

HMYTÖ : Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği

ÜH : Üniversite Hastanesi

EAH : Eğitim ve Araştırma Hastanesi

DH : Devlet Hastanesi

ÖH : Özel Hastane

ASM : Aile Sağlığı Merkezi

ÖZET

Eycan, Ö. (2020). X ve Y Kuşağı Hemşirelerin Mesleki Tutum ve Mesleki Benlik Saygısının Karşılaştırılması. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Eğitim ABD. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Mesleki Benlik Saygısı, Mesleki Tutum, X kuşağı, Y Kuşağı

Araştırmanın amacı; X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutumu ve mesleki benlik saygısını karşılaştırmaktır. Araştırma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tiptedir. Örneklemi, üniversite, eğitim-araştırma, devlet hastanesi, özel hastane ve aile sağlığı merkezlerinde çalışan toplam 356 hemşire oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında, sosyodemografik ve mesleki özellikleri içeren "bilgi formu", "Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği" ve "Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği" kullanılmıştır. Hemşirelerin %28,1'i X, %71,9'u Y kuşağındadır. Mesleki benlik saygısı ölçeği toplam puan ortalaması, X kuşağında 111,05±15,62; Y kuşağında 108,56±18,63'tür. Hemşirelerin mesleki benlik saygısının ortalamanın üstünde ve olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki benlik saygısı ölçeği puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Hemşirelik mesleğine yönelik tutum ölçeği toplam puan ortalaması, X kuşağında 162,95±15,00; Y kuşağında 157,94±17,54'tür. Katılımcıların hemşirelik mesleğine yönelik olumlu tutuma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki tutum puanları karşılaştırıldığında, X kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutum puanının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleki benlik saygısı ve hemşirelik mesleğine yönelik tutum ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde; her iki grupta da pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırmada, katılımcıların bazı mesleki özelikleri ile mesleki tutum ve mesleki benlik saygısı arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarının hemşirelerin mesleki tutum ve benlik saygısını güçlendirmeye yönelik çalışmalar için veri sağlayacağı, ekip çalışmasının verimliliğini artıracak öneriler geliştirmede yararlı olacağı düşünülmektedir.

ABSTRACT

Eycan, Ö. (2020). Comparison of Professional Attitude and Professional Self-Respect in Generation X and Y Nurses Istanbul University-Cerrahpaşa Graduate Education Institute, Education in Nursing Master's Thesis Istanbul.

Key Words: Nursing, professional attitude, professional self-respect, X-generation, Y-generation

This study aims at comparing professional attitudes and professional self-respect in generation X and Y nurses. This is a descriptive and relationship-seeking study. The study population consisted of a total of 356 nurses working at university hospitals, training and research hospitals, state hospitals, private hospitals and family health centers. Data were collected with the "information form" containing sociodemographic and professional characteristics, the "Attitude Scale Towards Nursing Profession" and the "Professional Self-Respect Scale". Of the nurses, 28.1% belonged to generation X and 71.9% to generation Y. The total professional self-respect mean score was 111,05±15,62 for generation X and 108,56±18,63 for generation Y. It was determined that the professional self-respect of the nurses was above average and positive. No significant difference was found in terms of professional self-respect scale scores between the generation X and Y nurses. The total mean score regarding attitude towards the nursing profession was 162,95±15,00 for generation X and 157,94±17,54 for generation Y. It was determined that the nurses have a positive attitude towards the profession of nursing. The comparison of the scores regarding attitude towards the nursing profession of the generation X and Y nurses showed that the nurses of generation X had higher attitude scores compared to the other nurses. The examination of the relationship between professional self-respect and attitude towards the nursing profession determined a positive, moderate and meaningful relationship in both groups. The study determined that there were statistically significant differences between professional attitude and professional self-respect regarding some of the professional characteristics of the participants. It is thought that the results of the study will provide data for further studies to strengthen the professional attitude and self-esteem of nurses and will be useful in developing suggestions that will increase the efficiency of team work.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Günümüzde hemşirelerin sağlık sistemi içindeki rolünün önemi ve sağlık ekibinin değişmez üyesi olduğu tartışmasız bir şekilde kabul edilmektedir. Hemşireler, sağlık profesyonelleri arasında sayıca en büyük meslek grubunu oluşturmaktadır (Konuk Şener ve ark. 2011; Tezbaşaran ve Yiğit 2015; http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095 Erişim: 09.06.2020). Türk Hemşireler Derneği tarafından 1981 senesinde yapılan tanıma göre, "hemşirelik, bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme ve hastalık halinde iyileştirme amacına yönelik, hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, uygulanması, değerlendirilmesinden ve bu hizmetleri yerine getirecek kişilerin eğitiminden sorumlu; bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplinidir" (Atabek Aştı ve Karadağ 2018, pp.31).

Meslek kişinin hayatını sürdürmek için seçtiği, hukuki bir çerçeve içerisinde bulunan ve toplumdaki sosyal, ekonomik ve teknolojik yapıların gerektirdiği bir uğraş alanıdır. Meslek, kişinin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda sosyal yaşama dahil olma ihtiyacı ve toplumun kişiden sosyal ve ekonomik hayatta sorumluluk üstlenmesi beklentisi sonucu oluşan hayati etkinlik olgusu olarak ifade edilmektedir (Tutkun ve Koç 2008; Tercan ve ark. 2017). Her birey birçok meslek arasından kendi kişiliğine, özelliklerine ve becerilerine uygun olduğunu düşündüğü mesleği tercih eder ve böylece toplumda saygı görmeyi, bir yer edinmeyi bekler. Meslek seçimi hayatın önemli bir dönüm noktası olmakla birlikte bireyin hayatının ne yönde şekilleneceği anlamına da gelmektedir. Kişinin meslek yaşamında başarılı olabilmesi, kişilik özelliklerine uygun bir mesleği araştırarak, meslek hakkında bilgi sahibi olarak ve mesleği bilinçli bir şekilde isteyerek tercih etmesi ile ilgilidir (Çetinkaya Uslusoy ve ark. 2016; Özen Bekar ve ark. 2017).

Bir kişinin kendisine en uygun mesleğe sahip olması ve bu mesleğe dair olumlu bir tutum ve mesleki benlik saygısına sahip olması ile başarılı, mutlu bir hayat sürdürebilmesi arasında önemli bir ilişki vardır (Çetinkaya Uslusoy ve ark. 2016). Mesleki benlik saygısı kişinin seçtiği mesleğe dair oluşturduğu değerlilik yargısı olarak açıklanabilir (Özdelikara ve ark. 2018; Konuk Şener ve ark. 2011). Ayrıca meslek üyesinin mesleğini yaparken, kendisinden beklenen görevleri yerine getirebilme yeteneği ile mesleki benlik saygısı biçimlenmektedir (Fırat Kılıç 2018; Özdelikara ve ark. 2018).

Özen Bekar ve arkadaşlarının (2017), literatüre dayanarak bildirdiğine göre mesleki benlik saygısı yüksek olan kişilerin kariyerleriyle ilgili amaçlar belirlemeye yönelik çabalarının olduğu, sorumluluk sahibi oldukları, daha başarılı oldukları ve iş memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Tutum; bireyin, bir insan veya objeye karşı oluşturduğu beğenme veya beğenmeme durumu, olumlu veya olumsuz davranma şeklinde ortaya çıkabilen bir değer biçme eğilimidir (Nyirenda ve Mukwato 2016). Bireyler zaman içerisinde mesleklerine dair bir tutum geliştirmektedir. Bireyin mesleğine yönelik tutumu, bireyden bireye değişiklik gösterebildiği gibi bireyin mesleğine yüklediği değer ve inançlarına bağlı olarak değişebilmektedir (Zencir ve Eşer 2016). Bireyin tutumu, mesleki doyumunu ve başarısını etkileyen önemli etkenlerden biri olarak kabul edilir (Zencir ve Eşer 2016; Güven 2019).

Kuşak sözlük anlamıyla, "yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişiler topluluğu" olarak tanımlanmaktadır (http://www.sozluk.gov.tr/ Erişim: 25.04.2020). Her ülkede aynı dönemde dünyaya gelmiş insan grupları aynı kuşak özelliklerine sahip olmamakla birlikte batı ülkeleri için gösterilen değişik yıl ve olay aralıkları Türkiye için uygun olmamaktadır. Arslan ve Straub'ın bildirdiğine göre, Türkiye'de kuşakların doğum aralıkları şu şekildedir; 1925-1945 arası sessiz kuşak; 1946-1964 arası bebek patlaması kuşağı; 1965-1979 arası X kuşağı; 1980-1999 arası Y kuşağı; 2000 ve sonrası için Z kuşağıdır (Arslan ve Straub 2015). Kayıp kuşak olarak da anılan X kuşağındaki bireylerin, genellikle anne ve babalarının her ikisinin de çalıştığı veya boşanmış anne ve babalar tarafından yetiştirilmişlerdir (Sessa ve ark. 2007; Arslan ve Straub 2015; Polat 2018). X kuşağındaki bireyler, gelecek korkusu olmasına bağlı olarak çok çalışmayı, para kazanmayı ve kariyer yapmayı önemsemişlerdir (Arslan ve Straub 2015). Ayrıca X kuşağındaki kadınlarının iş hayatında daha fazla yer almaya başlamış olmalarına bağlı olarak daha az çocuk sahibi olmayı istedikleri de söylenebilir (Adıgüzel ve ark. 2014; Göksel ve Güneş 2017). X kuşağındaki bireyler kendini topluma karşıt gören, sert politik çıkışlar yapabilen, kendi giyim tarzını oluşturan, daha sert müzik türleri ve punk gibi değişik hayat tarzlarına sahiptirler (Göksel ve Güneş 2017).

Y kuşağındaki bireyler ailelerinin oluşturduğu korumacı ve güvenli bir çevrede yetişmiş, anne babaları tarafından çocukları çok kıymetli görülmüş ve bu yetiştirilme biçimi sonucunda bencil ve kendilerini fazla önemseyen bireyler olarak yetişmişlerdir. (Adıgüzel ve ark. 2014; Göksel ve Güneş 2017). Y kuşağındaki bireyler kişiye özel olanı tercih ederler, adaptasyon kapasiteleri yüksektir, diğer din, ırk, etnik köken ve cinsel tercihlere saygılılardır, kendilerini göstermeye meraklıdırlar, aynı zamanda birden fazla iş yapabilirler fakat yaptıkları işlerden çabuk sıkılabilirler (Adıgüzel ve ark. 2014; Baysal Berkup 2014; Göksel ve Güneş 2017). Y kuşağı; özgürlüğüne düşkün, otoriteyi karşı çıkan, çalışmak yerine eğlenmeyi seçen, birden çok seçeneğe sahip olduklarının farkında, kendine güvenen, başarısız olmaktan korkan, düşünce paylaşımına önem veren bireylerdir (Mert Haydari ve ark. 2016; Göksel ve Güneş 2017; Polat 2018).

Kuşaklararası çalışmalarla ilgili literatürde; Y kuşağındaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetlerinin (Mert Haydari ve ark. 2016; Yılmaz Esencan ve Özdil 2017) ve meslek dayanışmasının (Karasu ve ark. 2017) X kuşağındaki hemşirelere göre daha yüksek olduğu; X kuşağındaki hemşirelerin ise mesleki bağlılıklarının (Yılmaz Esencan ve Özdil 2017), iş doyumunun (Karasu ve ark. 2017) ve profesyonel tutumunun (Şenol ve Uğurlu 2019), Y kuşağındaki hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Işık ve ark. (2018) tarafından yapılan araştırmada da, X ve Y kuşağındaki hemşireler arasında bireysel ve profesyonel değerler açısından anlamlı farklılık olmadığı ifade edilmiştir.

Hemşirelik mesleğinde farklı kuşaklardan bireyler bir arada çalışmaktadır. Meslek üyelerinin kendi kuşağı ve diğer kuşakların özellikleri hakkında bilgi sahibi olması, ekip üyeleriyle sağlıklı iletişim kurma ve yaşanabilecek sorunlara karşı farkındalık geliştirme açısından yarar sağlayacaktır. Son yıllarda hemşirelikte de kuşaklararası farklılıkların incelendiği çalışmaların yapıldığı dikkat çekmektedir. Ancak X ve Y kuşakları açısından mesleki benlik saygısı ve mesleğe yönelik tutumun araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmanın amacı, çalışan hemşireler arasında büyük bir grubu oluşturan X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutumu ve mesleki benlik saygısını karşılaştırmaktır. Araştırma sonuçlarının hemşirelerin mesleki tutum ve benlik saygısını güçlendirmeye yönelik çalışmalar için veri sağlayacağı, ekip çalışmasının verimliliğini artıracak öneriler geliştirmede yararlı olacağı düşünülmektedir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Hemşirelik

Hemşirelik, kaynağı insan ihtiyaçları olması sebebiyle insanın var oluşunun başlangıcına kadar uzanan bir meslektir. İnsanlık tarihindeki bütün evrensel değişimler, hemşireliği de etkilemiş olup mesleğin değişimine ve gelişimine katkı sağlamıştır. Var oluşundan bugüne kadar hemşirelik mesleği eğitim ve uygulamaları, görev tanımları, meslek rol ve işlevleri açısından değişim sürecinden geçmiştir. Hemşireler sağlık bakımının geleceğini şekillendirmede ve yeniliklere önderlik etmede önemli rol üstlenmişlerdir (Atabek Aştı ve Karadağ 2018 pp. 26).

Geçmişten bugüne kadar hemşireliğin gelişimi ile yaşanan mesleğe ait bağımsız rollerdeki artış hemşireliğin çağdaş rol tanımlarında da önemli gelişmelere sebep olmuştur. Dünya Sağlık Örgütü tarafından hemşirelik mesleğinin işlevleri dört başlık altında ele alınmıştır:

1. Koruyucu, tedavi edici veya rehabilite edici amaçlar ile bireye/ hastaya, aileye veya topluma hemşirelik bakım hizmetinin sunulması ve bu sunulan hizmetin yönetilmesi
2. Hastalar ya da hizmet götürülecek bireyler ile sağlık bakım hizmetini sunacak personelinin eğitimlerinin düzenlenmesi
3. Hemşirelerin sağlık bakım ekibi içerisinde etkin bir üye olabilmesi.
4. Eleştirel düşünce ve araştırmalar aracılığı ile hemşirelik mesleği uygulamalarının geliştirilmesi ve ilerletilmesi (Atabek Aştı ve Karadağ 2018 pp. 29).

2.1.1. Meslek

Meslek, “belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş veya uğraş” olarak tanımlanmaktadır (http://www.sozluk.gov.tr/ Erişim: 25.04.2020). Meslek, bireyin yaşamını idare edebilmesi amacıyla yaptığı, kuralları toplum tarafından belirlenmiş ve genellikle yoğun bir eğitim, çalışma, bilgi birikimi gerektirmesine ek olarak, tercih edilen mesleğe yönelik beceri kazanmayı gerektiren ve tüm bu sürecin sonunda bireylerin elde ettikleri unvanın genel adıdır. Yaygın

kullanımıyla meslek, bireyin hayatını sürdürebilmesini sağlamak için veya sosyal statüsüne bakılmaksızın hayatını devam ettirebilmek amacıyla ihtiyacı olan geliri sağlayan uğraş olarak tanımlanmaktadır. Bilimsel olarak meslek kavramı ise, mesleğe özel bir uzmanlık alanı bilgisi ve bu bilgilerin bireye kazandırılmasına yönelik sistemli, uzun ve yoğun bir akademik hazırlık gerektiren bir uğraşı olarak açıklanmaktadır (Tutkun ve Koç 2008; Koç ve Sağlam 2009; Köse Tosunöz ve ark. 2019).

Bireyler mesleklerini genel olarak faydalı ürünler üretmek, hizmet sunmak ve bunun sayesinde hayatlarını idame edecek parayı kazanmak amacıyla yapıyor olsalar da başka bir açıdan bakıldığında becerilerini kullanabilmek, kendilerini gerçekleştirebilmek ve geliştirebilmek için bir fırsat bulmaktadırlar (Kızğut ve Ergöl 2011; Atasoy ve Ermin 2016). İnsanlar, mesleği ile ilgili görevlerini yerine getirirken var olan potansiyellerini ortaya çıkarabilir, becerilerini geliştirebilir, çevresine fayda sağlayarak mesleki doyum elde edebilirler. Ayrıca meslek bireyin hayat şeklini, toplumsal saygınlığını, sosyal ve ekonomik durumunu etkilerken birçok psiko-sosyal gereksinimin karşılanmasında da önemli bir rol oynar (Camadan ve Duysak 2010). Bireyin mesleğinde başarılı olabilmesi, mesleğini araştırarak, bilerek ve isteyerek tercih etmesi, mesleğine psikolojik ve zihinsel olarak hazır olması ile ilişkilidir (Çetinkaya Uslusoy ve ark. 2016; Özen Bekar ve ark. 2017). Meslek seçimi, bireyin kendi yetenek ve becerilerine en uygun olan ve doyum alacağını umut ettiği uğraşıya yönelmesidir (Çetinkaya Uslusoy ve ark. 2016).

Bir uğraşının meslek olma adına amaçladığı nitelikleri kazanmaya çalıştığı dinamik bir süreç olan meslekleşme toplum içinde mesleksel bir statü kazanmayı da amaçlamaktadır. 1915 yılında Flexner bir uğraşının meslek olması için gerekli ölçütleri belirlemiş, 1971 yılında sosyolog olan Povalko bu ölçütleri geliştirmiştir (Kaynak: Atabek Aştı ve Karadağ 2018 pp. 32). Bu ölçütler şu şekildedir:

Bilgi yükü: Bir disiplinin, meslek olabilmesi amacıyla, alanına özel bir bilgi birikimine sahip olması ve bu bilgilerin araştırmalarla sürekli geliştirilmesi gerekmektedir. Mesleğe ait bilgi birikiminin artması meslekleşme sürecini o oranda olumlu yönde etkiler (Atabek Aştı ve Karadağ 2018 pp.32).

Toplumun temel sosyal değerleriyle bağlantı: Mesleklerin varlıkları yaşam, özgürlük ve mutluluk gibi soyut değerler ile eş görülür. Bu nedenle mesleklerin tamamı toplumun temel sosyal değerlerini içinde barındırır. Fakat her uğraşının ise sosyal değerler ile yakın bir ilgisinin olma zorunluluğu yoktur (Atabek Aştı ve Karadağ 2018 pp. 32).

Eğitim süresi: Profesyonel uygulamalarda lisans seviyesinde eğitim gerekli olup lisans diplomasını alabilmek, meslekleşme sürecinin ön koşullarından biri olarak kabul edilmektedir. Mesleki eğitim, bireylerin ilgili mesleğe dair bilgi, beceriler kazanmasına ek olarak mesleğe özgü değerler, kurallar ve rolleri de içerir. Bunlar mesleğin alt kültürünü oluşturmaktadır ve ilgili mesleğin üyesini diğer meslek gruplarından ayırt edilebilmesini sağlar (Atabek Aştı ve Karadağ 2018 pp. 32).

Topluma hizmet sunma: Meslekler, topluma hizmet sunmakla birlikte amacını topluma kabul ettirebiliyor ise meslektir. Meslek üyesinin motivasyonundan çok, bir mesleğin üyesi olan bireylerin mesleklerinin ideallerini topluma kabul ettirebilmesi esas alınmış ve buna güdülenme veya motivasyon denmiştir (Atabek Aştı ve Karadağ 2018 pp.32).

Bağımsızlık: Otonomi, meslek üyesi bireylerin görevlerini özgür bir şekilde yapabilmesi ve mesleği ile ilgili uygulamalar üzerinde söz sahibi olmasıdır. Genellikle uğraş düzeyinde iş yapan gruplar, diğer gruplar tarafından baskı ve kontrole maruz kalırlar. Uğraşların meslek olması durumunda, meslek üyeleri mesleki davranışlarını kendileri organize eder ve kontrol ederler (Atabek Aştı ve Karadağ 2018 pp. 32).

Sosyallik: Meslek üyesi bireylerin arasında varolan benzerlik, kader birliği içinde olmaları ayrıca bir alt kültüre sahip olmalarını sağlarken bu alt kültür meslek ile ilgili ve meslek dışı davranışlarını etkilemektedir. Meslek üyesi bireylerin örgütlenmesi ile meslek ile ilgili roller tanımlanabilir, etik kurallar geliştirilir, mesleki politikalar belirlenir, meslek ile ilgili hakların kazanılması amacıyla güçler birleştirilebilir (Atabek Aştı ve Karadağ 2018 pp. 32-33).

Mesleğe bağlılık: Meslek üyesi bireyler, mesleklerini hayatları boyunca sürdürecekleri bir iş olarak görürken, iş düzeyindeki uğraşlarda bu durum farklılık gösterir. Bireyler işlerini kolayca bırakabilir veya iş değiştirebilirler (Atabek Aştı ve Karadağ 2018 pp.33).

Meslek ahlaki: Meslek üyeleri, mesleklerine has ahlak kuralları geliştirmişlerdir ve başlangıçta sözel olan bu kurallar zamanla yazılı hale gelir. Bu kuralların geçerliliği ise ilgili mesleğin güçlenip gelişmesi ile ilişkilidir (Atabek Aştı ve Karadağ 2018 pp.33).

1981 yılında Kelly tarafından Flexner'in 1910 yılında geliştirdiği meslek ölçütleri biraz daha geliştirilmiştir. Kelly tarafından geliştirilen meslek ölçütleri şu şekilde sıralanmıştır:

1. Toplumun sağlığı ve insanlık için hayati olan önemli görevleri yerine getirmeli,
2. Araştırmalar ile devamlı yenilenen ve aynı zamanda geliştirilen bir bilgi birikimi olmalı,
3. Görev entelektüel etkinlikleri içermeli ve bireysel sorumluluk alma görevin etkili bir özelliği olmalı,
4. Meslek üyeleri üniversitelerde lisans eğitimi almalı,
5. Meslek üyeleri kendi politikalarını ve davranışlarını denetleyebilmeli ayrıca bağımsız olmalı,
6. Meslek üyeleri yerine getirdikleri görevler ile kendilerini güdülemeli,
7. Meslek üyelerinin oryantasyonunu sağlayan ve mesleki kararlar ile ilgili kılavuzluk eden etik kodlar olmalı,
8. Uygulama standartlarını tayin edecek aynı zamanda mesleğin gelişimine destek sağlayacak bir mesleki örgütü olmalıdır (Kaynak: Korkmaz 2011).

2.1.2. Mesleki Benlik Saygısı

2.1.2.1. Benlik Kavramı

Türk Dil Kurumu'na göre benlik "bir kimsenin öz varlığı, kişiliği, onu kendisi yapan şey, kendilik, şahsiyet veya kendi kişiliğine önem verme, kişiliğini üstün görme, kibir, gurur" anlamlarına gelmektedir (http://www.sozluk.gov.tr/ Erişim: 25.04.2020). Benlik, bireyin kim olduğuna dair düşüncesini ifade etmesi olarak da açıklanmaktadır (Karadağ ve ark. 2008; Erol ve ark. 2018). Bireyin kendini nasıl algıladığı ve değerlendirdiği benlik kavramı olarak ifade edilmekle birlikte bireyin tecrübeleri ile kazandığı düzenlenmiş bir bilişsel yapı olarak da yorumlanabilir (Oktan ve Şahin 2010).

Benlik, bireyin kendisine dair duyduğu algıların, duyguların, tutumların tamamı olup kendisi hakkındaki düşüncelerini ortaya koyar ve sonuç olarak bireyin kendine dair düşünceleri ve kendine verdiği değeri oluşturur. Benliğin oluşması hayat boyu sürer ve bireyin kendisine ilişkin farkındalığının artması ile gelişir. Benlikle bireyin hayatı arasında bağlantı varsa, ideal benlik ile gerçek benlik arasında tutarlılık varsa benlik gelişimi daha sağlıklı olur. İdeal benlik bireyin olması gerektiği hal olarak açıklanabilirken gerçek benlikse bireyin aslında nasıl olduğu ile açıklanabilir. Bu iki

benlik birbiri ile ne kadar örtüşürse birey kendini o kadar olumlu algılar ve benlik saygısı artar (Tözün 2010).

2.1.2.2. Benlik Saygısı

Benlik saygısı bireyin kendisi ile ilgili değer algısı veya bu değer algısının ne kadar olduğunu ifade eden bir kavramdır (Yiğit ve ark. 2018). Benlik saygısı, bireyin kendine yüklediği değer ve her bir eylemde kendini etkin ve yeterli olarak görmesidir (Özdelikara ve ark. 2018). Benlik saygısı literatürde çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. William James'in 1963 yılında oluşturduğu benlik saygısı tanımı geniş kabul görmekte olup bireyin kendine ait özelliklerinin tamamını tanıması ve bireylerin "ben kimim" sorusuna bilişsel ve duygusal olarak yanıt aramasıdır (Kaynak: Angel ve ark. 2012). Benlik saygısı; Pope ve arkadaşlarına (1988) göre, bireyin kendini açıklamak amacıyla seçtiği ifadelerin takım yıldızı; Lingren'e (1991) göre, bireyin hayattaki değerinin ölçüsüdür (Kaynak: Kutlu ve Soğukpınar 2015). Wells ve Marewell'e (1976) göre, benlik saygısı kavramına çeşit çeşit anlamlar yüklenmiş olup bu anlamlar kapsamında kendini sevme, kendini kabul etme ve yeterlilik olmak üzere üç anlam taşıdığını vurgulanmıştır (Kaynak: Oktan ve Şahin 2010).

Benlik ve benlik saygısı birbiriyle ilişkili ancak anlamları farklı kavramlardır. Bireyin benliğini beğenme veya beğenmeme durumu sonucunda benlik saygısı oluşmaktadır. Benlik saygısı, bireyin kendini değerlendirmesiyle elde ettiği benlik kavramının onaylanmasından ortaya çıkan beğeni durumudur, bireyin kendini değerli bulma hali veya ne kadar değerli bulduğunu ifade eder. Benlik saygısı, bireyin sahip olduğu benlik imajıyla sahip olmak istediği yani ideal benliğin arasındaki farkın değerlendirilmesi olarak da açıklanabilir (Tözün 2010). Benlik saygısı bireyin duygusal durumu olarak da açıklanmaktadır. Bireyin kim olduğu ile ilgili belirli düşüncelere ek olarak duygulara da sahip olduğunun önemi vurgulanmıştır. Benlik saygısı, bireyin kendisini değerlendirmesi ve kendisinden memnuniyet düzeyi sonucuna göre oluşan öznel bir olgudur. Olumlu veya olumsuz olabilmesinin yanında şartlara, duruma, konuma ve gelişmelere göre değişiklik gösterebilir (Oktan ve Şahin 2010).

Benlik saygısı, bireyin genel sağlığı ile özellikle psikolojik sağlık durumuyla ilişkilidir (Özdelikara ve ark. 2018). Benlik saygısı bireyin kişiliğini bir bütün haline getirirken, davranışların motive edilmesinde de önemli rol oynar. Ayrıca benlik saygısıyla bireyin etrafına uyumu arasında doğru orantılı bir ilişki mevcuttur. Benlik saygısı bireyin

deneyimlediği bireysel doyum veya engellenme seviyesine göre değişiklik gösterir (Tözün 2010). Bireylerin yüksek veya düşük benlik saygısına sahip olması herhangi durum karşısında tepkilerini etkileyebilir (Oktan ve Şahin 2010).

Benlik saygısının düşük olması benliğin değerini düşürücü hayat deneyimlerine maruz kalmanın sonucu gelişebilmektedir. Düşük benlik saygısı olan bireyler kendine güveni az kişiler olup diğer bireylere bağımlıdırlar ayrıca utangaç, araştırmacı olmayan, daha az yaratıcı ve daha otoriter bireysel özellikler gösterirler (Tözün 2010). Bu bireyler, sahip olduğu kapasitenin altında başarılar hedefleme eğiliminde olup reddedilmekten korkarlar, dikkatleri üzerine çekecek işler yapmaktan sakınırlar (Oktan ve Şahin 2010). Benlik saygısının düşük olması, bireyin kendi durumunu gerçekçi bir şekilde algılamasına engel olabilir. Bu bireyler becerilerine hak ettiği değerden daha az değer verirler ve sıklıkla başarılarını kabul etmezler, geleceğe dair planlar oluşturmada ve sorunlarla başa çıkmada güçlük yaşayabilirler (Oktan ve Şahin 2010; Tözün 2010).

Yüksek benlik saygısı, ailede kabul edilme ilişkili olup akademik hayattaki başarı üzerinde de etkili olduğu bilinmektedir. Benlik saygısı yüksek bireyler, toplum tarafından kabul görmeyi bekler, kendini önemli ve faydalı bireyler olarak görme eğilimindedir. Bireyin benlik saygısı, sosyal çevresi tarafından bilinirliği, kabul görmesi ve desteklenmesi ile de ilişkilidir. Benlik saygısı yüksek olan bireylerin ortak özellikleri arasında kendine güven, iyimserlik, başarma arzusu vardır. Yüksek benlik saygısı olan bireyler kendilerini olumlu olarak değerlendirir, zayıf olduğunu düşündüğü özelliklerini geliştirmeye çalışır (Kutlu ve Soğukpınar 2015; Oktan ve Şahin 2010; Tözün 2010).

2.1.2.3. Mesleki Benlik Saygısı

Mesleki benlik kavramı, meslek üyelerinin rolleri, değerleri ve davranışlarına ilişkin bilgi ve inançları olarak açıklanmaktadır. Mesleki benlik kavramı, meslekle özdeşleşme yani eş olma anlamına gelmekte olup mesleğin belirli özelliklerine sahip olmak, standartlarını bilmek ve kazanılması beklenen yetenekleri geliştirmek ve bunları uygulamada kullanabilmek olarak ifade edilir. Mesleki benlik kavramıyla ilgili bir başka kavram olan mesleki benlik saygısı, bireyin seçtiği mesleğe ilişkin oluşturduğu değerlilik durumudur (Yiğit ve ark. 2018). Benlik saygısı, mesleki benlik saygısının temelini oluşturur, benlik saygısı yüksek olan bireyin mesleki benlik saygısının da olumlu yönde gelişmesi beklenir (Sabancıoğulları ve Doğan 2017). Benlik saygısının ruh sağlığı

mesleki benlik saygısının ise mesleki tatminde etkili olduğu belirtilmektedir (Yiğit ve ark. 2018).

Zieff'e (1991) göre mesleki benlik saygısı, kişinin çalışma alanına dair sahip olduğu yeterlilik hakkındaki duygusudur. Carmel'a (1997) göre mesleki benlik saygısı, bireyin mesleğindeki yeterlilik düzeyi, performans durumu ve hissettiği değer algısıyla ilgili olarak oluşturduğu kendine özgü gelişebilecek olumlu veya olumsuz tavırdır. Tabassum ve arkadaşlarına (2011) göre mesleki benlik saygısı ise, meslek yaşamının tamamıdır ve bireyin kendi mesleki alanında başarılı olması için gereksinim duyduğu mesleki değer duygusunun seviyesidir (Kaynak: Kutlu ve Soğukpınar 2015).

Bireyin kişiliği ve mesleki kimliğinin gelişmesinde, mesleki benlik saygısı önemli rol oynamaktadır. Mesleki benlik saygısı, bireyin mesleğine biçtiği değer ve verdiği önem, değerlilik yargısı ile ilişkilidir. Bireyin mesleki benlik saygısı, mesleki sorumluluklarını üstlenme ve gerçekleştirme becerisinden etkilenir (Fırat Kılıç 2018; Konuk Şener ve ark. 2011; Özdelikara ve ark. 2018). Kendine uygun mesleği seçenlerin mutlu, üretken ve başarılı olduğu, iş doyumunun yüksek olduğu, kariyerini geliştirme amacıyla planlar yaptığı, ancak benlik yapısına uyumlu olmayan meslekte çalışanların çatışma ve doyumsuzluk gibi sorunlarla karşılaşabileceği bilinmektedir (Angel 2012; Özen Bekar ve ark. 2017; Yiğit ve ark. 2018).

Sabancıoğulları ve Doğan'ın (2017) konuyla ilgili aktardığı çalışmalara göre, olumlu gelişmiş bir mesleki benlik saygısına sahip olan bireyde mesleki doyumun arttığı ayrıca tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu ve mesleği bırakmaya yönelik niyetin ise azaldığı belirlenmiştir. Öte yandan, düşük mesleki benlik saygısına sahip meslek üyeleri, mesleki alanda söz sahibi olamamak, mesleki rollerini başarıyla gerçekleştirememek, iş memnuniyetsizliği, tükenmişlik ve işten ayrılma gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilirler (Sabancıoğulları ve Doğan 2017).

Hemşirelerin mesleğinde başarılı ve üretken olmasında mesleki benlik saygısı yani mesleğe yönelik önemlilik ve değerlilik algısı önemli yer tutar (Konuk Şener ve ark. 2011; Özen Bekar ve ark. 2017; Yiğit ve ark. 2018). Mesleki benlik saygısının gelişimi öğrencilik yıllarından başlar, meslek yaşamı boyunca devam eder. Hemşireler, eğitim hayatları boyunca mesleki bilgi, beceri, tutum, değerler ve etik standartları benimseyerek bireysel benlikleriyle ve davranışlarıyla birleştirirler (Sabancıoğulları ve Doğan 2017).

Hemşirelerin hemşirelik rollerini gerçekleştirme düzeylerine yönelik algısının mesleki benlik saygısını oluşturduğu bilinmektedir. Hemşirelik rolleri ile ilgili bu algı meslek üyesinden beklenen davranışlar olarak düşünülmektedir. Hemşirelerin olumlu mesleki benlik saygısına sahip olması, profesyonelleşme ve mesleki güçlenmeyi sağlayarak ve hasta bakımını da olumlu yönde etkileyecektir. Hemşirelerin mesleki niteliklerini geliştirmesi mesleki benlik saygısının da yükselmesini sağlayacaktır (Hensel 2011; Yiğit ve ark. 2018).

Mesleki benlik saygısının olumlu yönde gelişimi, sadece hemşireler için değil aynı zamanda onların hastaları ve çalışma arkadaşları için de önemlidir. Olumlu bir mesleki benlik saygısına sahip olan meslek üyeleri, kendilerine ve hizmet sundukları bireylere, meslektaşlarına ve mesleklerine olumlu yönde etki ve katkıda bulunabilirler. Kaliteli hemşirelik bakımı sunabilir ve toplumdaki hemşirelik mesleği imajını olumlu yönde temsil edebilir ve hemşirelik mesleğinin mesleki statü kazanmasına yardımcı olabilirler (Sabancıoğulları ve Doğan 2017).

Hemşirelik eğitiminden kaynaklanan etkiler ve sağlık sisteminin hemşirelerden beklentileri, hemşirelerin mesleki benlik saygısını ve sağlık sistemi içinde sosyalleşme becerisini etkileyebilmektedir. Hemşirelik eğitimindeki eşitsizliğe ek olarak sağlık kuruluşlarının hemşirelerden beklentileri, hemşirelerin mesleki benlik saygısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Kelly ve Courts 2007). Ayrıca hemşirelerin ağır çalışma şartları, fazla mesai süreleri, hasta bireyler ile etkileşim halinde olma, rol çatışması ve belirsizliği, yöneticilerle yaşanan çatışmalar ve vardiyalı çalışma gibi olumsuz şartlar nedeniyle mesleki benlik saygıları olumsuz yönde etkilenebilmektedir (Özen Bekar ve ark. 2017).

2.1.3. Mesleğe Yönelik Tutum

2.1.3.1. Tutum Kavramı

Tutum, “tutulan yol, tavır” olarak tanımlanmaktadır (http://www.sozluk.gov.tr/ Erişim: 25.04.2020). Tutum bireyin, bir insan veya objeye karşı oluşturduğu beğenme veya beğenmeme durumu, olumlu veya olumsuz davranma şeklinde ortaya çıkabilen bir değer biçme eğilimidir (Nyirenda ve Mukwato 2016). Tutum, bireyin bir objeye, duruma ya da olaya dair oluşturduğu tavır olarak tanımlanmakla birlikte bu tavır olumlu ya da

olumsuz gelişebilmektedir. Tutum ayrıca duygu, düşünce ve hareketlerle de ortaya çıkmaktadır (Güven 2019).

Tutum farklı açılardan değerlendirilmiştir. İnceoğlu'nun bildirdiğine göre, tutumu kavramsal seviyede ve psikoloji bakış açısıyla ilk olarak tanımlayan Alport'a göre tutum, bireyin bütün objelere karşı göstereceği tepkiler ve durumlar üzerinde yönlendirici ya da etkin bir güç oluşturan ve denem bilgilerde organize olan, ussal ve sinirsel bir davranışta bulunmaya hazır olma durumudur. Katz ise, tutumu toplumsallaşma süreci ile ilişkilendirmeye çalışarak açıklamıştır. Bireyin etrafındaki bir sembolü, bir objeyi ya da bir olayı olumlu veya olumsuz bir biçimde değerlendirme meyili olarak tanımlamıştır. Lambert tutumu, bireyin insanlar, gruplar, sosyal konular ve daha genel olarak herhangi bir çevresel olay ile ilgili organize olmuş ve tutarlı bir düşünce, duygu ve tepki şekli olarak açıklamıştır (Kaynak: İnceoğlu 2010 pp.8- 9-10).

Genel olarak bireyin etrafındaki herhangi bir durum ya da obje ile ilgili sahip olduğu tepki eğilimini ifade eden tutum, bireyin kendine, bir objeye, toplumsal konu veya olaya karşı tecrübeleri, bilgi, duygu ve güdülerine dayanarak örgütlediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki eğilimi olarak da açıklanmaktadır (İnceoğlu 2010 pp. 13; Karabacak ve Eskicumalı 2015). Demirel 2010 yılında tutumu, bireyi, insanlar, objeler ve durumlar karşısında belli davranışlar sergilemeye yönelten öğrenilmiş eğilimler olarak ifade etmiştir (Kaynak: Karabacak ve Eskicumalı 2015).

Tutum, koşullara ve objelere karşı gelişen tecrübelerin sonucunda, bireyin davranış ve duygularını etkileme ve yönetme gücüne sahip duygusal ve zihinsel bir durumdur. Tutumun iki önemli özelliğe vardır. Bunlar; uzun süreli olması ve zihinsel, duygusal, davranışsal yansımaları kapsamasıdır. Tutum, insan davranışını belirleyici faktörler arasında en önemlilerinden biridir (Karadağ ve ark. 2015). Bireyin bir obje veya bir uyarana karşı oluşturduğu tutumu bilmek, bireyin ona karşı nasıl bir davranış sergileyebileceğinin tahmin edilebilmesini sağlar (Karabacak ve Eskicumalı 2015; Karadağ ve ark. 2015).

2.1.3.2. Tutum Oluşturucu Unsurlar

Tutum; birbiriyle ilişkili üç boyuttan oluşur, bunlar zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutlardır. Bu teoriye göre, birey zihinsel unsur ile bir konuya ilişkin sahip olduğu bilgileri ortaya koyar; duygusal unsur ile ilgili konuya nasıl bir duygu ile yaklaşacağını ortaya koyarken davranışsal unsurla ise ilgili konuya dair nasıl bir tavır

sergileyeceğini belirler. Bireyin bir obje, durum veya insan ile ilgili zihinsel, duygusal ve davranışsal anlamda sergilediği duruş onun tutumunu ortaya koyar. Sonuç olarak tutumun gelişebilmesi adına ilgili üç unsur arasında organize ve uyumlu bir ilişki ve eşgüdüm olma durumu zorunludur (İnceoğlu 2010 pp. 20).

Zihinsel, duygusal ve davranışsal unsurlar arasında iç uyum veya eşgüdüm olmaması durumunda tutumun gelişmesi de mümkün olmamaktadır. Bu bağlamda tutum için bir tepki verme şekli olmadığı ve belli bir tepkinin gelişmesinde bir ön aşama olduğu söylenebilir. Sonuç olarak birey, belli bir duruma, objeye ya da insana yönelik bir tepki oluşturmadan önce o tepkiye hazırlıklı olmak üzere bir tavır alır, bir duruş sergiler (İnceoğlu 2010 pp. 20).

2.1.3.3. Tutum Kriterleri

Tutum geniş bir alanı kapsıyor olmasına rağmen, insana dair tüm davranışların kaynağının tutum ile ilgili olduğunu söylemek mümkün değildir. Buna içgüdüsel davranışlar örnek verilebilir. Muzaffer Sherif tarafından tutumu diğer düşünce ve davranışlardan farklı kılan ölçütler şu şekilde sıralanmıştır:

- İnsanlar bir tutuma doğuştan sahip olmaz, tutum zaman içerisinde oluşur.
- Tutum kısa süreli bir durum şeklinde görülmez.
- Tutum, birey ve obje arasındaki tutarlı ve düzenli bir ilişkidir.
- Birey-obje ilişkisinde, tutum aracılığı ile tespit edilen bir güdülenme süreci oluşur.
- Tutumun kazanılması ve şekillenmesi birbiriyle ilişkili çok sayıda unsurun bir arada olmasına bağlıdır.
- Tutumun bireysel olarak kazanılmasını oluşturan ilkeler, toplumsal tutumun oluşmasında da geçerlidir (Kaynak: İnceoğlu 2010 pp. 30-32).

2.1.3.4. Tutumun İşlevleri

Katz ve Stotland, tutumun işlevlerini araçsallık, ego-savunmacı, değer ifade edici ve bilgilendirme olarak ifade etmişlerdir:

a) **Tutumun araçsal (uyumsal yarar) işlevi:** Birey gereksinimlerini karşılamaya yönelik hedeflerine ulaşabilmek amacıyla faydalı olduğunu düşündüğü durumlara karşı olumlu ve uyumlu bir tutum geliştirir ve tutumu bir araç olarak kullanır. Bireyin bir insan, obje ya da olay karşısında ödül veya ceza beklentisiyle ve

hedeflerine ulaşabilmek için geçmiş tecrübelerinden de etkilenerek oluşturduğu olumlu veya olumsuz tutumu kapsamaktadır (İnceoğlu 2010 pp. 33-35).

b) **Tutumun ego savunmacı işlevi:** Tutum, bireyin karakteri ve temel değerlerine yönelik saldırılardan koruyan bir savunma mekanizması sayesinde egoyu iki şekilde korumaktadır. İlkinde birey durumu inkar veya sanki hiç yokmuş gibi görme eğilimindedir. Birey bu durumda kendini baskılar ve bunun sonucu olarak uzun vadede depresif, agresif kişilik özellikler gösterebilir, psikolojik sorunlar yaşayabilir. Ayrıca bireyin kendisini baskılamasına neden olan durumun ortadan kalkması ile aşırı bazı davranışlar göstermesi de yine baskılama ile ilgilidir. Diğeri ise çarpıtma olarak bilinmekte ve algılama seviyesinde ortaya çıkan değişim ile beraber ortaya çıkmaktadır. Bireyin algılama seviyesi tamamen değişmiş veya daha düşük seviyededir. Bunun sonucu olarak ortaya çıkan tutum genellikle bilgi yetersizliği veya önyargıdan kaynaklanmaktadır (İnceoğlu 2010 pp. 35-36).

c) **Tutumun değer ifade edici işlevi:** Bu işlev bireyin, temel değerleriyle uyumlu bir tutum yansıtma isteğine dayanır. Birey bunu sosyal kabul veya maddi ödül amacıyla değil kendi kimliğinin onaylanması sonucunda elde edeceği manevi ödül amacıyla yapmaktadır (İnceoğlu 2010, pp. 36-37).

d) **Tutumun bilgi işlevi:** Birey herhangi bir konu hakkında hiçbir bilgisi olmasa dahi farklı araçlar aracılığıyla ilgili konu hakkında bir tutum geliştirebilir. Fakat bu şekilde oluşan tutumun sadece bilgiyle ortaya çıkması çok nadir bir durumdur. Bireyin ilgili konuya dair bilgi birikiminin artışına paralel olarak tutumu da değişebilir. Sonuç olarak tutumun değişiminde sadece bilgi yeterli bir etken olmamakla birlikte genellikle önem sıralamasında öncelikli bir etkendir (İnceoğlu 2010 pp. 37-38).

2.1.3.5. Mesleki Tutum

Bireyler meslekleri ile ilgili bir dizi entellektüel, düşünsel ve duygusal psikolojik yüklemelerde bulunur ve bunun sonucu davranışlarına yansır, zamanla da mesleklerine yönelik bir tutuma dönüşür. Bireyin mesleğine karşı oluşturduğu tutumun şekillenmesinde ve değişmesinde, mesleğine yüklediği değer ve inançlar önemli rol oynamaktadır. Tutumun seviyesi kişisel özelliklere göre farklılık gösterebilir. Meslek seçimi, bireylerin yaşamını biçimlendiren en önemli olgulardan biridir. Sosyal yapı içerisinde bireyleri ve meslekleri etkileyebilen tutumlar, mesleğin tercih edilmesi, eğitimi

ve mesleğin icra edilmesindeki başarının en önemli belirleyicisidir. Mesleğe başlarken, mesleğe yönelik olumlu bir tutuma sahip olmak pekçok faktörü olumlu yönde etkiler (Zencir ve Eşer 2016; Göl 2018). Ancak çeşitli nedenlerin olumsuz etkilediği mesleki tutum, eğitim yoluyla olumlu yönde geliştirilebilir (Karabacak ve Eskicumali 2015).

Bir mesleğin profesyonel statüye erişebilmesi ve sunduğu hizmetin kaliteli olması, meslek üyelerinin profesyonel kimliği ve mesleğe yönelik tutumu ile yakından ilişkilidir (Tarhan ve ark. 2016). Bu yönüyle tutum, sadece bireyin performansını değil, mesleğin toplumsal imajını da etkilemektedir.

2.1.3.6. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum

Tıbbi ve teknolojik gelişmeler, sağlık hizmeti sektöründe de sağlık insan gücü ihtiyacının artmasına yol açmış, bunun doğrultusunda da hemşirelik eğitimi veren kurumların ve öğrenci kontenjanlarının sayısını artırmıştır. Al-Omar'ın (2004) yaptığı araştırmaya göre, hemşirelik mesleğini tercih etmeye dair sunulan beş bağımsız değişken arasında en önemli unsurun "tutum boyutu" olduğu belirtilmiştir (Kaynak: Zencir ve Eşer 2016). Hemşireler, sağlık sisteminin ön saflarında çalışmakta olup sundukları hizmet ile kaliteli hasta bakımının verilebilmesinde önemli bir rol oynamaktadırlar (Nyirenda ve Mukwato 2016). Hemşireler bakım hizmeti sunumunda kilit bir rol oynarken bu bakımın kalitesi hemşirelerin eğitimleri, becerileri, tutumları ve inançlarına bağlıdır (İpek Çoban ve Yurdagül 2014).

Hemşirelik mesleğinde mesleğe yönelik tutumun etkisi çok önemlidir, olumsuz mesleki tutuma sahip bir hemşire bunu mesleki uygulamalarının tümüne yansıtır (Güven 2019). Hemşirelerin mesleklerinden memnun olmaması durumunda, mesleki tutumun olumsuz geliştiği ve bununla birlikte sunulan bakımın kalitesinin düştüğü belirlenmiştir (Nyirenda ve Mukwato 2016). Hemşirelerin mesleklerine yönelik ilgisinin azalması durumunda, iş kalitesinde düşüş, hastalarda geri dönüşü olmayan hasarlar, mesleki tükenmişlik, hüsran ve çaresizlik görülebilmektedir (Koushali ve ark. 2012). Hemşirelerin mesleğe yönelik tutumunu olumsuz olarak etkileyebileceği düşünülen güncel problemler; eğitim düzeyindeki farklılıklar, sağlık politikalarından kaynaklı problemler, maaş eşitsizliği şeklinde sıralanabilir. Hemşirelerin eğitim düzeyi ve mesleki tecrübesinin artmasına bağlı olarak tutumun olumlu yönde arttığı bildirilmiştir. Ayrıca çalışma süresi, hemşirelik mesleğinden memnun olma durumu, çalışılan birim, meslek ile ilgili derneklere üye olma, bilimsel aktivitelere katılma durumu ve nöbet sıklığının az

olmasının hemşirelerin mesleki tutumuna etki edebilecek unsurlar arasında olduğu belirlenmiştir (Tarhan ve ark. 2016). Mesleğe yönelik tutumun yükselmesi ile birlikte meslek üyelerinin daha kaliteli bakım hizmeti sunması, profesyonel birliğin ve meslek statüsünün olumlu yönde etkilenmesi beklenmektedir (Erol ve Türk 2019). Toplumun hemşirelik mesleği ile ilgili beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı, toplum ile hemşirelerin uygulamadaki etkileşimi sonucunda oluşmaktadır. Bu etkileşimin sonucunda toplumun hemşirelere karşı oluşturduğu tutum olumlu veya olumsuz olarak gelişmektedir (Tezbaşaran ve Yiğit 2015).

2.2. Kuşaklar

2.2.1. Kuşak Kavramı

Kuşak sözlük anlamına göre "yaklaşık yirmi beş otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil, batın, jenerasyon" olarak; felsefe terimleri sözlüğüne göre "aşağı yukarı aynı yıllarda doğmuş olup aynı çağın koşullarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, yazgıları yaşamış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu" olarak tanımlanmaktadır (http://www.sozluk.gov.tr/ Erişim: 25.04.2020).

Tarih felsefesi ve kültür tarihinde ise yeni bir anlayışta yeni bir yaşama duygusunda, yeni biçimlerde birleşen, eskiden belirgin çizgilerle ayrılan kişilerin topluluğu olarak tanımlanmaktadır (http://sozluk.gov.tr/, 25.04.2020). Kuşak biyolojik temelli tanıma göre, anneler, babalar ve çocukların doğumları arasında geçen yaklaşık ortalama süre olarak tanımlanmaktadır. Geçmiş yıllarda her 20-25 yıllık döneme bir kuşak yerleştirilebilirken günümüzde insanların geç anne, baba olması sebebiyle bu süre uzamıştır. Ayrıca günümüz şartlarına göre biyolojik tanım yapmak geniş bir zaman dilimini içeren bir sınıflandırma anlamına gelmektedir. Bu da kuşak olgusunun gerçek tanımından uzaklaşılmasına sebep olmaktadır (Süral Özer ve ark. 2013).

Kuşak, en basit tanımıyla aynı tarihlerde doğmuş insanlardır. Başka bir tanımda ise benzer yaş grubunda olan, benzer hayat ve hayat deneyimleri yaşamış veya yaşayacak gruplar olarak tanımlanmaktadır (Baysal Berkup 2014). Kuşak, aynı yaşlarda bulunan, tarihte ortak bir yeri olan, benzer sosyal konumları ve benzer kişiliklere sahip bir grup insandır (Sessa ve ark. 2007; Lavoie-Tremblay ve ark. 2010). Diğer bir tanımda ise kuşak

belirli bir yaş aralığında bulunan, yaşadıkları yer ve hayatları boyunca kritik gelişim aşamalarında yaşadıkları önemli olaylar karşısında insanların gruplaşması şeklinde ifade edilmektedir (Parry ve Urwin 2011; Kian ve Yusoff 2012).

Yaklaşık olarak her yirmi senede bir kuşak ortaya çıkmaktadır ve bu yeni kuşağın ortak istekleri, gereksinimleri, güdüleri ve eylemleri, kendi kuşaklarına özgü olarak gelişmektedir (Adıgüzel ve ark. 2014). Kuşaklar benzer yıllarda doğmuş ve gelişim zamanında sosyal ve tarihi dönüm noktası olay ve durumları paylaşmış gruplardır. Kuşak grupları, sosyal etkileşim sonucunda belirli olgu/olaylara ilişkin ortak bilinç, fikir, dünya görüşü ve tecrübe oluşturmaktadır. Kuşaklar, aynı dönem içerisinde benzer zorluklar ve benzer heyecanları beraber deneyimlemiş belirli yaş grubundaki kişilerdir (Gürbüz 2015).

2.2.2. Kuşakların Sınıflandırılması

Kuşaklarla ilgili ilk kuramı Alman sosyolog Manheim 1928 senesinde yazdığı bir kitapta ortaya koymuştur. Fakat güncel kuşakları kapsayan sınıflandırmalar, Inglehart ve daha sonra Strauss ve Howe'nın kaleme aldığı kitaplar ile yaygınlaşmaya başlamıştır (Kaynak: Arslan ve Straub 2015). Çoklu kuşak kuramı, değişik zaman ve devirlerde yetişen ve yetiştiği dönemin sosyal, tarihi, kültürel ve siyasi olaylarından etkilenen kuşakların değişik inanç, değer, tutum ve beklentilere sahip olduğu ve tüm bu değişikliklerin iş yaşamındaki davranışlarını etkilediği savına dayanmaktadır. Çoklu kuşak araştırmacıları, bireylerin ilk senelerde deneyimledikleri olayların etkisi ile oluşturdukları baskın tutum ve davranışları sürdürdükleri tezini savunmaktadır (Gürbüz 2015).

Kuşaklar, toplumsal kültürün alt boyuttaki kültürü olmakla birlikte iş yaşamında bu değişik alt kültürlerden gelen bireylerin farklı yönlerden değerlendirilebilmesi kuşakların yönetiminde önemli bir noktadır (Gürbüz 2015). Her kuşak, herhangi bir iş hakkında kendine özgü bakış açısıyla oluşturduğu kendine ait doğru, yanlış veya işin ne olduğu hakkındaki düşüncesi nedeniyle birlikte çalıştığı farklı kuşaklardaki bireylerle iletişim sorunları yaşayabilmektedir. Farklı kuşakların bakış açıları ve çalışma stillerini belirleyebilmek ve sağlıklı bir kültürel yapının oluşmasını sağlayabilmek amacıyla kuşakların sınıflandırılması zorunlu bir hal almıştır (Adıgüzel ve ark. 2014).

Her ülkede aynı dönemde dünyaya gelmiş insan grupları aynı kuşak özelliklerine sahip olmayabilir. Batı ülkeleri için gösterilen değişik yıl ve olay aralıkları, Türkiye'ye tam anlamıyla uygun olmamaktadır. Arslan ve Straub'un (2015) bildirdiğine göre,

Türkiye için Sessiz Kuşak 1925-1945 yılları arasında, Bebek Patlaması Kuşağı 1946-1964 yılları arasında, X kuşağı 1965-1979 yılları arasında, Y kuşağı 1980-1999 yılları arasında ve Z kuşağı ise 2000 ve sonrası yıllarda doğmuş bireyleri kapsamaktadır (Arslan ve Straub 2015).

Literatürde X ve Y kuşağı için doğum aralıkları şu şekilde sıralamıştır: Cennamo ve Gardner'a (2008) göre X kuşağı 1962-1979 ve Y kuşağı 1980 ve sonrası; Lamm ve Meeks'e (2009) göre X kuşağı 1961-1980 ve Y kuşağı 1981 ve 2000 olarak; Arslan ve Straub (2015) ve Işık ve arkadaşlarına (2018) göre ise X kuşağı 1965-1979 ve Y kuşağı 1980 ve 1999 olarak belirtilmiştir (Cennamo ve Gardner 2008; Lamm ve Meeks 2009; Arslan ve Straub 2015; Işık ve ark. 2018).

Araştırmada, Arslan ve Straub (2015) tarafından yapılan sınıflandırma esas alınmış, çalışmanın örneklem grubunu oluşturan X ve Y kuşağının özellikleri kapsamlı olarak incelenmiştir.

2.2.2.1. X Kuşağı

2020 yılı itibariyle X kuşağındaki bireyler, 41-55 yaşları arasındadırlar. "Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2019 yılında yayınladığı adrese dayalı nüfus kayıt istatistiği raporuna" göre, 16 milyondan fazla insan X kuşağında yer almaktadır. Rapora göre 2019 yılında toplam nüfus 83 milyondan fazladır. Rapora dayanarak, X kuşağındaki bireylerin nüfusun yaklaşık %20'sini oluşturduğu, her beş kişiden birinin X kuşağında yer aldığı söylenebilir (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059 Erişim: 25.04.2020). Dünya genelinde X kuşağındaki bireyler 70'lerde yaşanan petrol krizinin neden olduğu ekonomik zorluklarla büyümekle birlikte müzik televizyon kanalı olan MTV'nin yayına başlaması, Edinsel Bağışıklık Eksikliği Sendromu'nun (AIDS) ortaya çıkması, dünya genelindeki rekabet, Challenger uzay mekiği faciası, Berlin Duvarı'nın yıkılışı, Sovyetler Birliği'nin dağılması, Vietnam Savaşı, Elvis Presley'in ölümü, İran rehine krizi, John Lennon'a düzenlenen suikast, kişisel bilgisayarların kullanılmaya başlanması, Körfez Savaşı ve bu savaşın televizyondan canlı yayınlanmasını sağlayacak hızlı bir teknolojik değişimin yaşandığı olaylara tanıklık etmiş ve bu olaylardan etkilenmiştirler (Sessa ve ark. 2007; Baysal Berkup 2014; Arslan ve Staub 2015; Polat 2018). Türkiye'de ise petrol krizleri ve bu krizin etkisiyle gelişen ekonomik çalkantılarının yanı sıra "68 kuşağı", üniversitelerde ortaya çıkan olaylar ve sağ-sol çatışmaları artarken diğer taraftan da

televizyon önemli bir iletişim aracı olarak kullanılmaya başlanmıştır (Göksel ve Güneş 2017).

X kuşağındaki bireyler, genellikle anne ve babalarının her ikisinin de çalıştığı veya boşanmış anne ve babalar tarafından yetiştirilmişlerdir (Sessa ve ark. 2007; Polat 2018). X kuşağı kayıp kuşak olarak da anılmaktadır (Arslan ve Straub 2015). X kuşağındaki bireylerin temel özellikleri arasında bulunan gelecek korkusu ve kaygısı taşımaya bağlı olarak çok çalışmak, para kazanmak ve kariyer yapmak öncelikleri olmuştur (Arslan ve Straub 2015). X kuşağındaki bireyler için, erkeklerin olduğu kadar kadınların da iş hayatına dahil olduğu; birden fazla kariyer planı yapmayı seçtikleri; daha az çocuk sahibi olmayı istedikleri söylenmektedir (Adıgüzel ve ark. 2014; Göksel ve Güneş 2017). X kuşağındaki bireyler geleceğin belirsiz olduğunu düşünür ve gelecek planları hakkında kesin yargılarda bulunmaktan hoşlanmazlar (Polat 2018).

X kuşağı kendini topluma karşıt gören, sert politik çıkışlar yapabilen, kendi giyim tarzını oluşturan, daha sert müzik türleri ve punk gibi farklı yaşayış şekillerine sahip olan bir kuşak olmanın yanı sıra saygın bir statüye sahip olma, para ve yüksek düzeyde sosyalleşmeyle varoluşlarını ifade etmeye de çalışmaktadırlar. Johnson ve Romanello (2005), X kuşağındaki bireylerin genel özellikleri için ironik, alaycı, usta, zeki, yetenekli, bir gruba ait hissetmeyen, kazanmayı bilen, bir defada birden çok hedefe ulaşmaya çalışan, teknolojiyi kullanmaya yatkın, değişime açık, farklı yaşam stillerine saygılı, kendilerini yönetebilen ve tartışmalara katılmaktan çekinmeyen şeklinde sıralamışlardır. Ayrıca toplumsal meselelere duyarlı, iş motivasyonu yüksek, otoriteye karşı saygılı, sorunlarını kendi çözen bir kuşaktır (Göksel ve Güneş 2017).

X kuşağı, bilgisayarın doğuşuna şahit olmuş, çalışma hayatında esnek, özgüvenli, değişiklikleri kolay kabul eden ve değişen dünya koşullarına yetişmeye çaba gösteren bireylerdir (Adıgüzel ve ark. 2014; Mert Haydari ve ark. 2016; Karasu ve ark. 2017). Çalışma hayatında güvenlik ve maddi öğeleri ön planda tutmaktadırlar. Bununla birlikte, kurallara uygun çalışmanın iş garantisi sağlamadığını ailelerinin yaşadıkları ile tecrübe etmişlerdir, bunun sonucu olarak çalıştıkları kurumlara güvenmeyen, işi işte bırakmak gerektiğine inanan bir kuşak olarak bilinmektedirler (Adıgüzel ve ark. 2014; Polat 2018).

X kuşağındaki bireyler, "yaşamak için çalışırlar"; iş ile özel hayatlarını dengede tutmaya çalışırlar; stresi yüksek işlerde çalışmak istemezler, yaptıkları işi sadeleştirirler; işi tek başına yapmayı tercih eder, bireycilerdir; yaptıkları işi kendi idare etmek ister ve

denetim olmadan işlerini tamamlar; yaptıkları işten keyif almaya odaklanırlar (Mert Haydari ve ark. 2016; Karasu ve ark. 2017). X kuşağındaki bireyler ihtiyaçlarını karşılamayan, ilerleme veya yükselme şansları olmayan işlerde kalmak istemeyebilir (Mert Haydari ve ark. 2016); iş ortamından memnun olmadıkları durumda işten ayrılabilir (Karasu ve ark. 2017); daha iyi bir gelecek amacıyla fırsatları değerlendirmeye açık olmalarına rağmen genellikle aynı işte uzun süreler çalışabilirler (Göksel ve Güneş 2017). Karasu ve arkadaşlarının (2017) bildirdiğine göre, X kuşağındaki hemşirelerin yaşam sloganı, "güç"tür, kendilerini zorlu, pozitif ve kendine güvenen bireyler olarak tarif etmekte, kurumdan çok yöneticilerine sadakat göstermektedirler.

2.2.2.2. Y Kuşağı

2020 yılı itibariyle Y kuşağındaki bireyler 21- 40 yaşları arasındadır. "Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2019 yılında yayınladığı adrese dayalı nüfus kayıt istatistiği raporuna" göre, 25 milyondan fazla insan Y kuşağındadır. Rapora göre Y kuşağındaki bireyler, nüfusun %30'undan fazlasını kapsamaktadır ve her üç kişiden biri Y kuşağında yer almaktadır (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059 Erişim: 25.04.2020). Y kuşağı literatürde "Milenyum Kuşağı, Gelecek Kuşak, Dijital Kuşak, Eko Patlaması, Bir Sonrakiler, www kuşağı" gibi değişik adlarla da anılmaktadır (Sessa ve ark. 2007; Adıgüzel ve ark. 2014; Baysal Berkup 2014).

Dünya genelinde Y kuşağındaki bireyler; Sovyetler Birliği'nin dağılması, Prenses Diana'nın ölümü, 11 Eylül ve benzeri terör saldırıları, doğal afetler, politik skandallar, Challenger uzay mekiği kazası, Irak savaşları, şarbon salgını, katliamlar, tecavüz olayları, dövmeler ve küpeler ile değişik saç şekilleri, düşük bel pantolonlar, bilgisayar oyunları, cep telefonları, sanal gerçeklik, internet, televizyon programları, her insanın ünlü olabileceği düşüncesinin aşılanması, kültürel farklılıklar, küreselleşme gibi durumların etkisine maruz kalmış ve bu faktörlerden etkilenmişlerdir (Baysal Berkup 2014; Polat 2018). Türkiye'de ise bu kuşak, önceki kuşaklara göre maddi sıkıntılara daha az maruz kalmış ve dünyaya daha açık bir ülkede doğmuşlardır (Arslan ve Straub 2015; Göksel ve Güneş 2017).

Y kuşağındaki bireyler, ailelerinin oluşturduğu korumacı ve güvenli bir çevrede yetişmiş olmalarının yanı sıra bu kuşağın anne ve babaları doğum kontrol yöntemlerini yaygın kullanmış, gebeliği geç yaşta ve planlı gerçekleştirmişlerdir. Bu anne babalar tarafından çocukları çok kıymetli görülmüştür. Y kuşağındaki bireyler yetiştirilme

biçimleri nedeniyle bencil ve kendilerini fazla önemsemektedir (Adıgüzel ve ark. 2014; Göksel ve Güneş 2017). Y kuşağındaki bireyler kitlelere yönelik olmayan, kişiye özel olanı tercih ederler, küçük yaşlardan itibaren değişime kolay adapte olabilmişlerdir, diğer din, ırk, etnik köken, cinsel tercihe saygılılardır, kendilerini göstermeye meraklıdırlar, her türlü işi kısa sürede tamamlayabilirler, aynı zamanda birden fazla iş yapabilirler fakat yaptıkları işlerden çabuk sıkılabilirler (Adıgüzel ve ark. 2014; Baysal Berkup 2014; Göksel ve Güneş 2017). Y kuşağındaki bireylerin genel özellikleri literatürde şu şekilde sıralanmıştır; özgürlüğüne düşkün, otoriteyi karşı çıkan, çalışmak yerine eğlenmeyi tercih eden, tatminsiz bireyler olmalarının yanı sıra etik ve sosyal sorumluluğa duyarlı (Göksel ve Güneş 2017), birden çok seçeneğe sahip olduklarının farkında, kendine güvenen, takım çalışmasına yatkın, bir şeyi hemen elde etmek isteyen, yüz yüze görüşmek yerine elektronik posta ya da mesaj yazmayı seçen (Mert Haydari ve ark. 2016), başarısız olmaktan korkan, bireysel çalışmak istemeyen, toplu hareket etmeye inanan ve düşünce paylaşımına önem veren bireyler olarak belirtilmiştir (Polat 2018).

Y kuşağı dijital medyanın etkisinde yetişen ilk kuşak olma özelliğine sahip olmanın yanı sıra Y kuşağının üçte ikisi beş yaşından önce bilgisayar ile tanışmıştır; aileleri ve arkadaşları ile her an etkileşim halinde olabilirler; teknoloji onlar için yalnızca iletişim aracı değil, bilgiyi edinmede etkili bir yöntem ve çok sayıda işi idare etmek amacıyla da kullanılır; teknoloji hayat stilleri ile bütünleşmiş olduğu için daha hızlı ortamlarda olmayı seçerler; teknolojiyi iş ve yaşamın doğal bir parçası olarak görmektedirler; teknolojiyi oyun oynamak ya da zaman harcamak için kullanmadıklarını öne sürmektedirler; teknolojiye bağımlıdırlar; günlerinin yaklaşık on beş saatini teknoloji ürünleri ile geçirmekte olup teknolojiyi konfor sağlamak için kullanırlar; teknoloji yaşamlarında birçok şeyin sembolü olmakla birlikte X kuşağına göre en üstün oldukları konudur (Adıgüzel ve ark. 2014; Arslan ve Straub 2015; Azak ve ark. 2018).

Y kuşağındaki bireylerin genel anlamda eğitim düzeyi yüksek olup yaşamak için çalışmak gerektiğine inanırlar, çalışma hayatları ile özel hayatları arasında bir denge olmasını önemserler (Gürbüz 2015; Göksel ve Güneş 2017). Y kuşağındaki bireylerin çalışma yaşamındaki genel özellikleri şu şekildedir: İşlerine eğlence katmayı severler, iş yaşamında teknoloji ile ilgili yetenek gerektiren işlere kolaylıkla adapte olabilirler, uzun saatler çalışmak istemezler, otoriteye karşı çıkabilirler, kariyer ve mesleki gelişimlerini kendi başlarına planlamak isterler, iletişime açık, sadakati düşük, bilgiye rahat bir şekilde

ulaşabilen, öğrenme isteğine sahip, ekip çalışmasına eğilimli, kurumlara yenilik ve enerji getirebilen, kendilerini göstermekten çekinmeyen, takdir edilmeyi bekleyen, hızlı bir şekilde yükselme beklentisi içinde olan, kendi kariyerini ve gereksinimlerini kurumdan üstün tutan, sık iş değiştirmekten çekinmeyen ve kendilerine güvenen kişilerdir (Arslan ve Straub 2015; Gürbüz 2015; Azak ve ark. 2018).

Y kuşağındaki hemşirelerin çalışma hayatına girmesiyle hemşirelik mesleğinin profesyonel uygulamalarında önemli bir artış gözlemlenmiştir. Y kuşağındaki hemşirelerin dünyada bir fark yaratma isteğine sahip olmaları, ekip çalışmasında ve teknoloji kullanımında başarılı olmaları sebebiyle hemşirelik mesleğine önemli katkılar sunabilecekleri düşünülmektedir (Azak ve ark. 2018).

2.3. İlgili Araştırmalar

Erol ve Türk'ün (2019) 360 hemşire ile gerçekleştirdikleri "Hemşirelerin Bakım Davranışları ve Mesleğe Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi" başlıklı çalışmada; hemşirelerin mesleklerine yönelik profesyonel tutumları ve bakım davranışlarına yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğunu ve üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin ölçek puan ortalamasının daha yüksek olduğu saptamışlardır. Cinsiyet, öğrenim düzeyi, yaş, mesleki deneyim süresi, çalıştığı birim ve pozisyon ile hemşirelerin mesleklerine yönelik profesyonel tutumu arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Köse Tosunöz ve ark.'nın (2019) 776 öğrenci ile gerçekleştirdikleri "Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimlerini Etkileyen Faktörler" başlıklı çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin %62,4'ünün meslekte işsiz kalınmayacağını düşündüğü için, %51,9'unun ailesinin ve çevresinin etkisi nedeniyle, %45,9'unun puanının yetmesi nedeniyle ve %42,9'unun sağlık alanına ilgi duyması nedeniyle hemşireliği seçtiğini belirlemişlerdir.

Kuşcu Karatepe ve ark.'nın (2019) Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde okuyan 150 öğrenciyle gerçekleştirdikleri "Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleki Benlik Saygısının Belirlenmesi" başlıklı çalışmada; hemşirelik öğrencilerinin "Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği" (MBSÖ) toplam puan ortalamasının 3,66±0,71 (109,8) olduğunu belirlemişlerdir. Hemşirelik öğrencilerinin mesleki benlik saygısı ile cinsiyet, mesleği önerme, mesleği seçme ve ailede sağlık çalışanı olması arasında anlamlı farklılık saptanmıştır.

Şenol ve Uğurlu'nun 2019 yılında bir vakıf üniversitesine bağlı 6 farklı şehirdeki sağlık merkezlerinde çalışan 654 hemşire ile gerçekleştirdikleri "Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Mesleki Profesyonel Tutumlarının Belirlenmesi" başlıklı çalışmada; hemşirelerin %13,9'unun X kuşağı ve %86,1'inin Y kuşağı olduğu, %58'inin ön lisans veya lisans mezunu olduğu, %61,9'unun mesleği isteyerek seçtiği, %75,7'sinin servis hemşiresi olduğu, %35'inin sadece gündüz çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin tutum puan ortalamalarının, ortalamanın üstünde olduğu, kuşaklara göre anlamlı farklılık olduğu ve X kuşağındaki hemşirelerin puanının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Cengiz ve ark.'nın (2018) bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 188 hemşire ile gerçekleştirdikleri "İş Yerindeki Psikolojik Şiddetin Hemşirelerin Mesleki Benlik Saygısına Etkisi" başlıklı çalışmada; hemşirelerin %74,5'inin kadın, %51,1'inin evli, %40,4'ünün lisans mezunu olduğunu, %70,2'sinin servis hemşiresi olarak ve %43,1'inin sadece gündüz çalıştığını saptamışlardır. Hemşirelerin mesleki benlik saygısı puan ortalamasının 104,92±17,27 olduğu; iş yerindeki psikolojik şiddetin mesleki benlik saygısını olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir.

Fırat Kılıç'ın (2018) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bir vakıf üniversitesi sağlık bilimleri fakültesinde okuyan 269 hemşirelik öğrencisi ile gerçekleştirdiği "Hemşirelik Öğrencilerinin Eğitim Stresi ve Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmada; hemşirelik öğrencilerinin %56,1'inin mesleği sevdiği için seçtiğini, MBSÖ puan ortalamasının 113,14±20,41 olduğunu ve Hemşirelik Eğitimi Stres Ölçeği puan ortalamalarının ise 63,04±15,54 olduğunu saptamıştır. Öğrencilerin cinsiyeti, mesleği seçme durumu ile MBSÖ arasında anlamlı fark bulunmuştur. Hemşirelik öğrencilerinin mesleki benlik saygısı ile eğitim stresi arasında ilişki bulunmamıştır.

Göl'ün (2018) 336 hemşirelik öğrencisi ile gerçekleştirdiği "Öğrenci Hemşirelerin Özgecilik Düzeyleri ile Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumu Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmada; öğrencilerin özgecilik puan ortalamasının ortalamanın üstünde olduğu, "Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği" (HMYTÖ) toplam puan ortalamasının 4,10±0,37 olduğu belirlemiştir. Kadınların ve mesleği isteyerek seçenlerin HMYTÖ toplam puan ortalamalarının daha yüksek olduğu, HMYTÖ ile Özgecilik puanı arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Işık ve ark.'nın (2018) İzmir ilinde bir üniversite hastanesinde çalışan 164 hemşire ile gerçekleştirdikleri "Hemşirelerin Bireysel ve Profesyonel Değerlerinde Kuşaklararası Farklılıklar" başlıklı çalışmada; hemşirelerin %51,8'inin X kuşağı ve %48,2'sinin Y kuşağı olduğunu, X kuşağındaki hemşirelerin %52,9'u ile Y kuşağındaki hemşirelerin %51,9'unun lisans mezunu olduğunu, X kuşağındaki hemşirelerin %42,4'ü ile Y kuşağındaki hemşirelerin %24,1'inin sadece gündüz çalıştığını, X kuşağındaki hemşirelerin %31,8'i ile Y kuşağındaki hemşirelerin %24,1'inin mesleği yapmaktan memnun olduğunu, X kuşağındaki hemşirelerin %23,5'i ile Y kuşağındaki hemşirelerin 21,5'inin mesleği isteyerek seçtiğini, X kuşağındaki hemşirelerin %97,6'sı ile Y kuşağındaki hemşirelerin %93,7'sinin hak edilen maaşı aldıklarına inanmadıklarını belirlemişlerdir. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel ve profesyonel değerleri arasında anlamlı fark olmadığını saptamışlardır.

Khatri ve Sharma'nın (2018) Katmandu'da 120 hemşirelik öğrencisi ve 120 hemşire ile gerçekleştirdikleri "Nepal'de Bulunan Hemşirelik Öğrencileri ve Hemşirelerin Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumu" başlıklı çalışmada; HMYTÖ toplam puan ortalamasının öğrencilerde 155,17±11,84, hemşirelerde ise 159,3±10,48 olduğunu ve iki grup arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemişlerdir. Çalışmada öğrencilerin %0,8'inin hemşirelik mesleğine yönelik olumsuz tutuma sahip olduğu, hemşirelerin tamamının ise olumlu tutuma sahip olduğu bulunmuştur.

Mai ve ark.'nın (2018) 319 hemşirelik öğrencisi ile gerçekleştirdikleri "Hue Tıp ve Eczacılık Üniversitesi'nde Eğitim Gören Hemşirelik Öğrencilerinin Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum ve Algıları" başlıklı çalışmada; öğrencilerin %62'sinin olumlu tutuma sahip olduğunu, %36,3'ünün orta derecede olumlu tutuma sahip olduğunu ve %1,5'inin ise olumsuz tutuma sahip olduğunu belirlemişlerdir. HMYTÖ toplam puan ortalaması 148,76±37'dir.

Nas'ın (2018) Hakkari ili ve ilçelerinde çalışan 213 hemşire ile gerçekleştirdiği "Hemşirelerin Maneviyat ve Manevi Bakım Algıları ile Mesleğe Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmada; HMYTÖ'nin toplam puan ortalamasının 153,78±20 olduğunu belirlemiştir. Hemşirelerin cinsiyeti, medeni durumu, çalıştığı kurum ve ailesinde hemşire olma durumu ile HMYTÖ arasında anlamlı farklılık olduğu; kadınların, evlilerin, birinci basamak sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerin ve ailesinde hemşire olanların puan ortalamasının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin öğrenim

düzeyi, hemşirelik ile ilgili bir derneğe üye olması ile HMYTÖ arasında anlamlı farklılık olmadığı; Maneviyat ve Manevi Bakım Algılama Ölçeği ile HMYTÖ arasında pozitif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur.

Özdelikara ve ark.'nın (2018) 322 hemşirelik öğrencisi ile gerçekleştirdikleri "Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleki Benlik Saygısı ve Bilişsel Çarpıtmalarının Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmada; öğrencilerin ailesinde sağlık çalışanı olanların oranının %21,6 olduğunu, MBSÖ puan ortalamasının orta düzeyde (78,73±10,82) ve Bilişsel Çarpıtma puan ortalamasının ise düşük düzeyde (91,7±25,59) olduğunu belirlemişlerdir. Öğrencilerin yaşı, mesleği tavsiye etme durumları ile MBSÖ arasında anlamlı farklılık olduğu, cinsiyet ile fark olmadığı bulunmuştur.

Yiğit ve ark.'nın (2018) Çukurova bölgesindeki üniversite ve kamu hastaneleri çocuk kliniklerinde çalışan 485 hemşire ile gerçekleştirdikleri "Pediatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi" başlıklı çalışmada; hemşirelerin %70,1'inin lisans mezunu olduğunu, %16,7'sinin sadece gündüz çalıştığını, %67'sinin kadrolu olduğunu, %74,4'ünün mesleği isteyerek seçtiğini, %58,4'ünün mesleğinden memnun olduğunu, %10,7'sinin Türk Hemşireler Derneği'ne üye olduğunu belirlemişlerdir. Hemşirelerin Klinik Hemşireler İçin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği puan ortalamasının orta düzeyin üzerinde olduğu saptanmıştır. Ölçek puan ortalaması ile yaş, öğrenim durumu, sözleşme şekli ve Türk Hemşireler Derneğine üye olma durumu arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Cinsiyet, medeni durum, çalışılan hastane ve bölüm, mesleki tecrübe, çocuk servislerinde çalışma süresi, mesleği isteyerek tercih etme ve meslekten memnuniyet arasında anlamlı fark yoktur.

Sagkal Midilli ve Durgun'un (2017) 251 hemşirelik öğrencisi ile gerçekleştirdikleri "Türkiye'nin Batısında Bulunan Hemşirelik Öğrencilerinin Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumları ve Etkileyen Faktörler" başlıklı çalışmada; öğrencilerin %66,5'inin mesleği kendi isteğiyle seçtiğini, HMYTÖ puan ortalamalarının 158,43±19 olduğunu belirlemişlerdir. Öğrencilerin cinsiyet, mesleği kendi isteğiyle seçmesi ile HMYTÖ arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Sağlam ve arkadaşlarının (2017) 222 hemşire ile gerçekleştirdikleri "Kuşaklar Arası Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı Farklı Mıdır?" başlıklı çalışmada; katılımcıların %53,2'sinin öğrenci, %24,3'ünün klinisyen, %22,5'inin akademisyen olduğunu, %34,7'sinin mesleği sevme, %29,7'sinin iş bulma kolaylığı ve %20,3'ünün ailesinin

isteği nedeniyle hemşireliği seçtiğini belirlemişlerdir. MBSÖ puan ortalamasının X kuşağında 114,4±18, Y kuşağında 111,2±21 ve Z kuşağında 112,4±18 olduğu bulunmuştur. Kuşaklara göre MBSÖ toplam puanları arasında anlamlı fark yoktur. Hemşirelerin yaşı, cinsiyet, medeni durumu, öğrenim düzeyi, çalıştığı klinik ile MBSÖ arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Mesleği tercih etme sebebi ile MBSÖ arasında anlamlı farklılık vardır.

Yılmaz Esencan ve Özdil'in (2017) İstanbul Anadolu yakasında bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde 110 hemşirelik öğrencisi, 80 ebe ve hemşire ile gerçekleştirdikleri "X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Mesleki Bağlılıklarının Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmada; hemşirelerin %60,5'inin Y kuşağı olduğu, Y kuşağındaki hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu ve X kuşağındaki hemşirelerin mesleklerini daha fazla sevdiğini belirlemişlerdir.

Karasu ve ark.'nın (2017) bir devlet hastanesinde çalışan 145 hemşire ile gerçekleştirdikleri "X ve Y Kuşağı: Hemşirelerde Meslek Dayanışması ile İş Doyumu Arasındaki İlişki" isimli çalışmada; hemşirelerin %81,4'ünün Y kuşağı olduğu, X kuşağının %81,5'inin ve Y kuşağının %70,3'ünün kadın olduğunu, X kuşağının %18,5'inin ve Y kuşağının %61'inin lisans mezunu olduğu, X kuşağının %51,9'unun ve Y kuşağının %59,3'ünün çalıştığı birimi kendi seçtiği belirlemişlerdir. Y kuşağındaki hemşirelerin meslek dayanışma ölçeği puan ortalamasının, X kuşağındaki hemşirelere göre daha yüksek olmasına rağmen anlamlı farklılık olmadığı; X kuşağındaki hemşirelerin ise iş doyumu ölçeği puan ortalamasının, Y kuşağına göre daha yüksek olduğu ve aralarında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur.

Özen Bekar ve ark.'nın (2017) bir sağlık yüksekokulunda gerçekleştirdikleri "Hemşire ve Sosyal Çalışmacıların Mezuniyet Öncesi ve Sonrası Mesleki Benlik Saygılarının Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmalarında; hemşirelik öğrencilerinin mezuniyet öncesi dönemde MBSÖ puan ortalamasının 114±17 olduğu, mezuniyet sonrası dönemde ise 81±26 olduğu tespit edilmiş ve aralarında anlamlı farklılık saptanmıştır (Özen Bekar ve ark. 2017).

Temel ve Çiçekoğlu'nun (2017) bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan 98 hemşire ile gerçekleştirdikleri "X ve Y Kuşağı Hemşirelerinin Mesleki Benlik Saygıları ve Hayatı Anlamlandırmalarının Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmalarında; X kuşağındaki hemşirelerin %71,4'ünün ve Y kuşağındaki hemşirelerin %55,1'inin mesleği isteyerek

seçmesine rağmen X kuşağında %63,3'ünün ve Y kuşağında ise %81,6'sının tekrar mesleği seçmek istemedikleri belirlenmiştir. X kuşağındaki hemşirelerin MBSÖ toplam puan ortalaması daha yüksek olmasına rağmen Y kuşağı ile arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Hemşirelerin MBSÖ ile Hayatın Anlamı ve Amacı Ölçeği arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Mert Haydari ve ark.'nın (2016) bir üniversite hastanesi ve iki kamu hastanesinde çalışan X ve Y kuşağındaki 790 hemşire ile gerçekleştirdikleri "Farklı Kuşaklardan Hemşirelerin İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri ile Örgütsel ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi" başlıklı çalışmada; hemşirelerin %59,7'sinin X kuşağı ve %40,3'ünün Y kuşağı olduğu, Y kuşağındaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetinin, X kuşağındaki hemşirelere göre daha yüksek olduğu ve aradaki farkın anlamlı olduğu belirlemişlerdir. Çalışmaya katılan hemşirelerin örgütsel ve mesleki bağlılık seviyelerinin düşük-orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Çetinkaya Uslusoy ve ark.'nın (2016) Edirne ilinde bir devlet hastanesinde çalışan 143 hemşire ile gerçekleştirdikleri "Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı ve Meslektaş Dayanışması" isimli çalışmada; hemşirelerin %41,3'ünün çalıştığı birimi kendi seçtiğini, %62,9'unun çalıştığı birimden memnun olduğunu, %79,7'sinin mesleği isteyerek seçtiğini, %42'sinin meslekle ilgili bir derneğe üye olduğunu belirlemişlerdir. Hemşirelerin mesleki benlik saygısı orta düzeyde, meslektaş dayanışması ise yüksek düzeydedir ve iki ölçek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Mesleği isteyerek seçen hemşirelerin MBSÖ puanları daha yüksektir. Çalışılan birimden memnuniyet ile mesleki benlik saygısı arasında anlamlı fark yoktur.

Tarhan ve ark.'nın (2016) tıp fakültesi hastanesinde çalışan 156 hemşire ile gerçekleştirdikleri "Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumları ile Mesleki Profesyonellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı çalışmada; hemşirelerin %69,2'sinin mesleğini sevdiğini, %44,2'sinin mesleği değiştirmeyi düşünmediğini, HMYTÖ toplam puan ortalamasının 159,27±18 olduğunu belirlemişlerdir. Hemşirelerin yaş grupları, medeni durumu, eğitim durumu ve çalıştığı birim ile HMYTÖ arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Hemşirelerin mesleği sevme durumu ile HMYTÖ arasında anlamlı farklılık vardır, mesleği seven hemşirelerin puan ortalaması daha yüksektir. Hemşirelerin mesleğe yönelik tutumu ile mesleki profesyonellikleri arasında pozitif yönde ilişki belirlenmiştir.

Nyirenda ve Mukwato'nun (2016) 89 hemşire ile yaptıkları "Mzuzu Merkez Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Hemşirelik Bakımına Yönelik Tutumu" başlıklı çalışmada; hemşirelerin HMYTÖ toplam puan ortalamasının 4,04±0,3 olduğunu ve hemşirelik mesleğine yönelik tutumunun olumlu olduğunu belirlemişlerdir. İş doyumu ile hemşirelik bakımına yönelik tutum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma, çalışan hemşireler arasında büyük bir grubu oluşturan X ve Y kuşağı hemşirelerin; mesleğe yönelik tutumu ve mesleki benlik saygısını karşılaştırmayı amaçlayan tanımlayıcı ve ilişki arayıcı araştırma modelindedir.

3.2. Araştırmanın Soruları

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

- X ve Y kuşağı hemşirelerin mesleğe yönelik tutumu arasında fark var mıdır?
- X ve Y kuşağı hemşirelerin mesleki benlik saygısı arasında fark var mıdır?
- X ve Y kuşağı hemşirelerin mesleğe yönelik tutumu ile mesleki benlik saygısı arasında ilişki var mıdır?
- X ve Y kuşağı hemşirelerin mesleğe yönelik tutumunu etkileyen faktörler nelerdir?
- X ve Y kuşağı hemşirelerin mesleki benlik saygısını etkileyen faktörler nelerdir?

Bağımsız Değişkenler: X ve Y kuşağı

Bağımlı Değişkenler: Hemşirelik mesleğine yönelik tutum ölçeği, mesleki benlik saygısı ölçeği, hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri (cinsiyet, öğrenim düzeyi, çalıştığı birim ve kurumu, mesleği sevme, memnuniyet, seçme nedenleri vb.)

3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırmaya İstanbul'da bulunan üniversite hastaneleri (ÜH), eğitim ve araştırma hastaneleri (EAH), devlet hastaneleri (DH), özel hastaneler (ÖH) (250 ve üstü yatak kapasitesi olan) ve aile sağlığı merkezleri (ASM) dahil edilmiştir. Araştırma, ulaşım kolaylığı nedeniyle Avrupa yakasında bulunan hastaneler arasından kura yöntemiyle seçilen 7 hastane ve en yüksek hemşire sayısına sahip 3 ilçeye bağlı aile sağlığı merkezlerinde çalışan X ve Y kuşağındaki hemşirelerle yapılmıştır.

Araştırma verileri 12.12.2019-12.03.2020 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 1 üniversite hastanesi, 2 eğitim ve araştırma hastanesi, 2 devlet hastanesi, 2 özel hastanede ve 3 ilçeye bağlı aile sağlığı merkezinde çalışan toplam 2693 hemşire oluşturmuştur. Örneklem sayısı, %95 güven aralığı ve 0,05 hata payı esas alınarak örneklem belirleme formülüne göre hesaplanmış ve örneklem sayısının 337 olduğu belirlenmiştir. Örnekleme yöntemi olarak, tabakalı örneklem kullanılmış olup X ve Y kuşağındaki hemşireler rastgele seçilmiştir. Araştırmada kendisine ulaşılan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan 365 hemşireden veri toplanmıştır. Ancak anket formunda eksik veri bulunan 9 hemşire örneklemden çıkarılmış ve araştırma toplam 356 hemşire ile tamamlanmıştır.

Tablo 3.1'de evren ve örneklemde yer alan kurum ve hemşire sayıları görülmektedir.

Tablo 3-1: Araştırmanın evren ve örneklemini oluşturan kurum ve hemşire sayıları

Kurum	Hemşire sayısı	Hedeflenen sayı	Kabul etmeyen	Ulaşılan hemşire	Gönüllü olan
A (ÜH)	302	38	28	67	39
B (EAH)	600	75	28	105	77
C (EAH)	530	66	20	93	73
Ç (DH)	207	26	14	46	32
D (DH)	100	13	0	14	14
E (ÖH)	186	24	17	44	27
F (ÖH)	250	31	8	42	34
G (ASM)	117	14	5	19	14
H (ASM)	199	25	2	27	25
I (ASM)	202	25	2	32	30
Toplam	2693	337	124	489	365

Araştırmaya dahil edilme kriterleri;

- Hemşirelik bölümünden mezun olmak
- 21 ila 55 yaş arasında olmak
- Gönüllü olmak

3.5. Veri Toplama Araçları

Veriler; bilgi formu, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

Bilgi formu (Ek-1)**:** Bilgi formu araştırmacı tarafından ilgili literatür (Eser, 2016; Kartal, 2016; Aşçı, 2017; Nas, 2018; Özdemir, 2018) doğrultusunda hazırlanan sosyodemografik ve mesleki özellikleri içeren (cinsiyet, öğrenim düzeyi, çalıştığı birim ve kurumu vb.) toplam 17 sorudan oluşmaktadır.

Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği (HMTÖ) (Ek-2): Gülay İpek Çoban ve Kaşıkçı tarafından 2011 yılında geliştirilen ölçek 40 madde, 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Likert tipi ölçekteki her bir ifade için 1'den 5'e kadar puanlama yapılmıştır. Ölçek soruları olumlu ve olumsuz sorulardan oluşmakta olup olumlu sorular için "hiç katılmıyorum" yanıtına "1", "az katılıyorum" yanıtına "2", "orta derece katılıyorum" yanıtına "3", "çok katılıyorum" yanıtına "4", "tamamen katılıyorum" yanıtına "5" puan verilirken; olumsuz sorularda ise tersten puanlama yapılmaktadır. HMYTÖ'nde tersten puanlanma yapılan maddeler; 21, 23, 25, 26, 28, 30, 34 ve 38'dir. Ölçekten en az 40 en fazla 200 puan alınabilmekte olup alınan puan yükseldikçe hemşirelik mesleğine yönelik olumlu tutum artmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın 120'nin üzerinde olması durumunda hemşirelerin olumlu tutuma sahip oldukları söylenebilir. HMYTÖ'nin Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri, Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu, Hemşirelik Mesleğinin Genel Durumuna Yönelik Tutum olmak üzere üç alt boyutu vardır. HMYTÖ'nin Cronbach alfa katsayısı ,90 ve 3 alt boyutu için Cronbach alfa kat sayısının ise ,98 - ,99 olduğu belirlenmiştir (İpek Çoban ve Kaşıkçı, 2011). Araştırmada, HMYTÖ'nin Cronbach alfa katsayısının ,89 olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada HMYTÖ toplam puanı esas alınmış, verilerin fazla olması nedeniyle ölçeğin alt boyutlarına göre inceleme yapılmamıştır.

Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği (MBSÖ) (Ek-3): Tolga Arıcak tarafından 1999 yılında geliştirilen ölçek, bir alanda mesleki eğitim alan veya bir mesleği icra eden 17 yaş ve üstü bireylerin mesleki benlik saygılarını ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Ölçek, 14'ü olumlu, 16'sı olumsuz 30 sorudan oluşmaktadır. Olumlu maddelerde "Tamamen Katılıyorum" yanıtı için 5 puan, "Katılıyorum" yanıtı için 4 puan, "Kararsızım" yanıtı için 3 puan, "Katılmıyorum" yanıtı için 2 puan, "Kesinlikle Katılmıyorum" yanıtı için 1 puan elde edilmektedir. Olumsuz maddeler için tersten puanlama yapılmaktadır. Olumsuz

maddeler: 1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 27 ve 29. maddelerdir. Her maddeye verilen puan toplanarak toplam puan elde edilmekte ve toplam puan 30 ile 150 arasında bir değer alabilmektedir. Ölçeğin geçerlilik güvenirlik çalışmasında Cronbach alfa katsayısının ,93 olduğu ifade edilmektedir (Arıcak, 1999). Bu çalışmada MBSÖ'nin Cronbach Alfa katsayısının ,91 olduğu belirlenmiştir.

3.6. Verilerin Toplanması

Çalışma öncesinde veri toplama araçlarının ifade ve anlaşılırlık yönünden test edilmesi amacıyla pilot çalışma yapılmıştır. 8 hemşireye veri toplama aracı uygulanmış olup bu anketler araştırmaya dahil edilmemiştir. Pilot uygulama sonuçlarına göre veri toplama araçlarında değişiklik yapılmamıştır.

Araştırma kapsamında Aralık 2019- Mart 2020 tarihleri arasında ilgili kurumlarda çalışan ve örneklem kriterlerine uyan rastgele seçilmiş 489 hemşire ile görüşülerek araştırmanın amacı açıklanmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden ve yazılı onamı alınmış 365 hemşireye veri toplama formları teslim edilmiş aynı gün veya katılımcının uygun gördüğü bir zamanda geri alınmıştır. Veri formunun doldurulması, yaklaşık 8-12 dk sürmüştür.

Verilerin toplanma aşamasında iki devlet hastanesine birer gün, özel hastanelerden biri için bir gün, diğeri için ise iki gün, aile sağlığı merkezlerinde ise altı hafta boyunca haftada bir gün gidilerek, mesai saatlerinde hemşireler ile görüşülmüştür. Üniversite hastanesinde bir haftada üç gün, iki eğitim ve araştırma hastanesinde ise üç hafta boyunca haftada iki gün gidilerek gündüz ve gece vardiyasındaki hemşireler ile görüşülmüştür.

3.7. Araştırmanın Etik Yönü

Veri toplama işlemi öncesinde etik kurul ve ilgili kurumlardan gerekli izinler alınmıştır. Etik kurul izni İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 12.11.2019 tarihli 85078 sayılı onay ile alınmıştır (Ek-4).

Çalışmaya dahil edilmesi planlanan tüm kurumlardan gerekli izinleri alınmıştır. Üniversite hastanesinden 12.12.2019 tarihinde 50200903-199- sayılı yazıyla kurum izni alınmıştır (Ek-5). Özel hastanelerin ilkinden 12.12.2019 tarihinde İDR.2019-1213 sayılı yazıyla (Ek-6); diğerinden ise 17.01.2020 tarihinde 74/20 sayılı yazıyla gerekli kurum

izinleri alınmıştır (Ek-7). Çalışmaya dahil edilen eğitim ve araştırma hastaneleri, devlet hastaneleri, aile ve toplum sağlığı merkezleri için İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'ne başvuru yapılmış olup başvuru yapılan tüm kurumlar için 03.02.2020 tarihinde 15916306-604.01.01 sayılı yazıyla gerekli kurum izinleri alınmıştır (Ek-8).

HMYTÖ (Ek-9) ve MBSÖ'nin (Ek-10) çalışmada kullanılabilmesi ile ilgili gerekli izinler e-mail yoluyla alınmıştır.

Bu çalışmada, katılımcıların gönüllükleri temel alınmış olup elde edilen veriler gizli tutulmak kaydıyla sadece tez çalışması ve bilimsel amaçlı kullanılmış, veriler başka kurum ve kişilerle paylaşılmamıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelerin yazılı onamları alınmıştır (Ek-11).

3.8. Verilerin Analizi

Veriler, Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24.0 windows programı ile değerlendirilmiş olup analizlerde istatistiki anlamlılık değeri $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

MBSÖ HMYTÖ puan ortalamalarının normallik dağılımları çarpıklık (Skewness), basıklık (Kurtosis) (-1,5 ile +1,5) testi ile analiz edilmiş olup bu çalışmada ölçeklerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde; frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, Cronbach Alpha iç tutarlık analizi, kikare, t-testi, Pearson korelasyon analizi, one way anova testi, Tukey testi kullanılmıştır. Normal dağılım olmadığı durumlarda Kruskal Wallis testi ve Games-Howell testleri uygulanmıştır.

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sonuçları, çalışmaya dahil edilen kurum ve hemşireler ile sınırlıdır.

4. BULGULAR

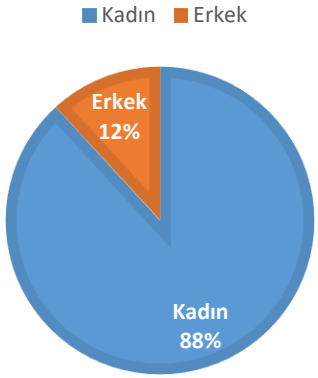
Araştırmada elde edilen bulgular üç alt başlık altında incelenmiştir.

1. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri ile ilgili bulgular
2. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutumu ve mesleki benlik saygısı ile ilgili bulgular
3. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutumunu ve mesleki benlik saygısını etkileyen faktörler ile ilgili bulgular

4.1. X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri ile İlgili Bulgular

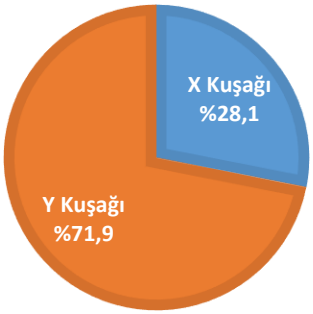
Çalışmaya katılan hemşirelerin demografik özellikleri incelendiğinde; en düşük yaşın 21, en yüksek yaşın 55, yaş ortalamasının ise 33.09±8,56 olduğu, %88,2'sinin (n=314) kadın, %11,8'inin (n=42) erkek olduğu (Şekil 1), %28,1'inin (n=100) X kuşağı, %71,9'unun (n=256) Y kuşağı (Şekil 2) olduğu belirlenmiştir.

Şekil 1'de çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır.



Şekil 1: Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı (N= 356)

Şekil 2'de çalışmaya katılan hemşirelerin X ve Y kuşağına göre dağılımı yer almaktadır.



Şekil 2: Katılımcıların kuşaklara göre dağılımı (N= 356)

Tablo 4.1.1'de X ve Y kuşağındaki hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ve çalışma koşullarına dair bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-1-1: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinin karşılaştırılması (N=356)

	Özellikler	**X Kuşağı** n (%)	**Y Kuşağı** n (%)	χ^2 / *p*
Cinsiyet	Kadın	94 (%94)	220 (%85,9)	χ^2 **=4,49** ***p*= ,034**
	Erkek	6 (%6)	36 (%14,1)	
Medeni Durum	Bekar	23 (%23)	135 (%52,7)	χ^2 **=25,75** ***p*=,000**
	Evli	77 (%77)	121 (%47,3)	
Öğrenim Düzeyi	Lise	14 (%14)	23 (%9)	χ^2 **=18,19** ***p*=,000**
	Önlisans	22 (%22)	20 (%7,8)	
	Lisans	52 (%52)	161 (%62,9)	
	Lisansüstü	12 (%12)	52 (%20,3)	
Çalıştığı Kurum	ÜH	18 (%18)	22 (%8,6)	χ^2 **= 30,24** ***p*=,000**
	EAH	27 (%27)	111 (%43,4)	
	DH	23 (%23)	31 (%12,1)	
	ÖH	5 (%5)	50 (%19,5)	
	ASM	27 (%27)	42 (%16,4)	
Kadro Şekli	Kadrolu	81 (%81)	84 (%32,8)	χ^2 **=67,15** ***p*=,000**
	Sözleşmeli	13 (%13)	119 (%46,5)	
	Özel sektör sözleşmeli	6 (%6)	53 (%20,7)	
Görevi	Servis hemşiresi	39 (%39)	146 (%57)	χ^2 **= 18,42** ***p*=,000**
	Yönetici hemşire	22 (%22)	25 (%9,8)	
	Aile sağlığı elemanı	27 (%27)	41 (%16)	
	Özel dal hemşiresi	12 (%12)	44 (%17,2)	
Çalışma Şekli	Gündüz	75 (%75)	93 (%36,3)	χ^2 **=43,15** ***p*=,000**
	Vardiya	25 (%25)	163 (%63,7)	

χ^2 : kikare / *p*: Sig. değeri

Tablo 4.1.1 incelendiğinde;

X kuşağındaki hemşirelerin %94'ü (n=94), Y kuşağındaki hemşirelerin %85,9'u (n=220) kadındır. Cinsiyet açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık vardır *(x^2=4,49; p=,034)*, X kuşağında kadınların oranı daha fazladır.

X kuşağındaki hemşirelerin %77'si, Y kuşağındaki hemşirelerin %47,3'ü evlidir. Medeni durum açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık vardır (*x^2=25,75; p=,000*), X kuşağında evlilerin oranı daha fazladır.

X kuşağındaki hemşirelerin %52'si (n=52), Y kuşağındaki hemşirelerin %62,9'u (n=161) lisans mezunudur. Öğrenim düzeyi açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık vardır *(x^2=18,19; p=,000)*, Y kuşağında lisans mezunlarının oranı daha fazladır.

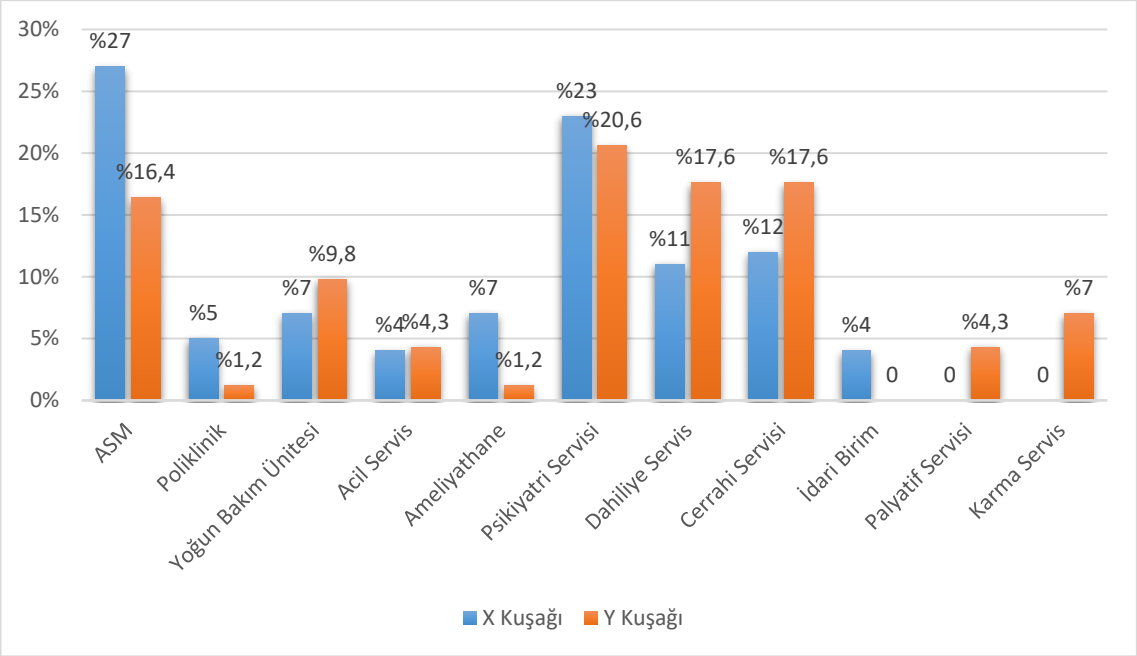
X kuşağındaki hemşirelerin %27'si (n=27), Y kuşağındaki hemşirelerin %43,4'ü (n=111) eğitim ve araştırma hastanesinde çalışmaktadır. Çalışılan kurum açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık vardır *(x^2=30,24; p=,000)*, Y kuşağında eğitim ve araştırma hastanesinde çalışanların oranı daha fazladır.

X kuşağındaki hemşirelerin %81'i (n=81), Y kuşağındaki hemşirelerin %32,8'i (n=84) kadrolu devlet memuru olarak çalışmaktadır. Kadro şekli açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık vardır *(x^2=67,15; p=,000)*, X kuşağında kadrolu devlet memuru olarak çalışanların oranı daha fazladır.

X kuşağındaki hemşirelerin %39'u (n=39), Y kuşağındaki hemşirelerin %57'si (n=146) servis hemşiresi olarak çalışmaktadır. Çalışılan görev açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık vardır *(x^2=18,42; p=,000)*, Y kuşağında servis hemşiresi olarak çalışanların oranı daha fazladır.

X kuşağındaki hemşirelerin %75'i (n=75) sadece gündüz, Y kuşağındaki hemşirelerin %63,7'si (n=163) vardiyali olarak çalışmaktadır. Çalışma şekli açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık vardır *(x^2=43,15; p=,000)*, X kuşağında sadece gündüz çalışanların oranı daha fazladır.

Grafik 1'de çalışmaya katılan X ve Y kuşağındaki hemşirelerin görev yaptıkları birime göre dağılımı yer almaktadır.



Grafik 1: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin görev yaptıkları birime göre dağılımı (N= 356)

X kuşağındaki hemşirelerin %27'si (n=27), Y kuşağındaki hemşirelerin %16,4'ü (n=42) "Aile ve Toplum Sağlığı Merkezi"; X kuşağındaki hemşirelerin %23'ü (n=23), Y kuşağındaki hemşirelerin %20,6'sı (n=53) "Psikiyatri Servisi"; X kuşağındaki hemşirelerin %12'si (n=12), Y kuşağındaki hemşirelerin %17,6'sı (n=45) "Cerrahi Servisi"; X kuşağındaki hemşirelerin %11'i (n=11), Y kuşağındaki hemşirelerin %17,6'sı (n=45) "Dahiliye Servisi" biriminde çalışmaktadır (Grafik 1). Görev yaptıkları birim açısından X ve Y kuşağındaki hemşireler arasında anlamlı farklılık vardır *(x^2=43,29; p=,000);* X kuşağında ASM'lerde ve Y kuşağında dahiliye ve cerrahi servislerinde çalışanların oranı daha fazladır.

Hemşirelerin mesleki deneyimi; X kuşağında 6-35 yıl arasında olup ortalama 23,21±6,12 (medyan=23) yıldır; Y kuşağında 1- 21 yıl arasında olup ortalama 6,77±5,06 (medyan= 5) yıldır.

Hemşirelerin çalıştıkları kurumdaki deneyimi; X kuşağında 1-30 yıl arasında olup ortalama 14,16±7,96 yıl (medyan=11); Y kuşağında 1-17 yıl arasında olup ortalama 4,34±3,92 (medyan=3) yıldır.

Tablo 4.1.2'de X ve Y kuşağındaki hemşirelerin hemşirelik mesleği ile ilgili görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4-1-2: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin hemşirelik mesleği ile ilgili görüşlerinin karşılaştırılması (N= 356)

Hemşirelik mesleği ile ilgili görüşler		X Kuşağı n (%)	Y Kuşağı n (%)	χ^2 / *p*
Çalıştığı birimi kendi isteğiyle seçme	Evet	71 (%71)	168 (%65,6)	χ^2 =,94 *p*=,332
	Hayır	29 (%29)	88 (%34,4)	
Hemşireliği isteyerek seçme	Evet	79 (%79)	190 (%74,2)	χ^2 =,89 *p*=,345
	Hayır	21 (%21)	66 (%25,8)	
Hemşireliği tekrar seçmek isteme	Evet	46 (%46)	106 (%41,4)	χ^2 =,62 *p*=,431
	Hayır	54 (%54)	150 (%58,6)	
Mesleki örgütlere üyelik	Evet	42 (%42)	99 (%38,7)	χ^2 =,33 *p*=,564
	Hayır	58 (%58)	157 (%61,3)	

χ^2 : kikare / *p*: Sig. değeri

Tablo 4.1.2 incelendiğinde;

X kuşağındaki hemşirelerin %71'i (n=71), Y kuşağındaki hemşirelerin %65,6'sı (n=168) çalıştığı birimi kendi isteği ile seçmiştir. Çalıştığı birimi isteyerek seçme açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin %79'u (n=79), Y kuşağındaki hemşirelerin %74,2'si (n=190) hemşireliği isteyerek seçmiştir. Hemşireliği isteyerek seçme açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin %46'sı (n=46), Y kuşağındaki hemşirelerin %41,4'ünün (n=106) hemşireliği tekrar seçmek istediği saptanmıştır. Hemşireliği tekrar seçmek isteme açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin %42'si (n=42), Y kuşağındaki hemşirelerin %38,7'sinin (n=99) mesleki örgütlere üye olduğu saptanmıştır. Mesleki örgütlere üyelik açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*.

Tablo 4.1.3'te X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleği seçme nedenlerinin karşılaştırılmasına dair bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-1-3: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleği seçme nedenlerinin karşılaştırılması (N=356)

Hemşireliği seçme nedenleri*		**X Kuşağı n (%)**	**Y Kuşağı n (%)**	χ^2 / *p*
Aile isteği	Evet	39 (%39)	77 (%30,1)	χ^2 =2,60 *p*=,106
	Hayır	61 (%61)	179 (%69,9)	
İş bulma kolaylığı	Evet	33 (%33)	138 (%53,9)	**χ^2 =12,59 *p*=,000**
	Hayır	67 (%67)	118 (%46,1)	
Puanın yetmesi	Evet	19 (%19)	64 (%25)	χ^2 =1,44 *p*=,229
	Hayır	81 (%81)	192 (%75)	
Tanıdık hemşirenin etkisi	Evet	8 (%8)	27 (%10,5)	χ^2 =,52 *p*=,468
	Hayır	92 (%92)	229 (%89,5)	
Mesleği sevme	Evet	14 (%14)	21 (%8,2)	χ^2 =2,72 *p*=,099
	Hayır	86 (%86)	235 (%91,8)	

* *Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.* χ^2 : kikare / *p*: Sig. değeri

Tablo 4.1.3 incelendiğinde;

X kuşağındaki hemşirelerin %39'u (n=39), Y kuşağındaki hemşirelerin %30,1'inin (n=77) ailesinin isteği nedeniyle hemşireliği seçtiği saptanmış; bu açıdan X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır *(p>0,05).*

X kuşağındaki hemşirelerin %33'ü (n=33), Y kuşağındaki hemşirelerin %53,9'unun (n=138) iş bulma kolaylığı nedeniyle hemşireliği seçtiği saptanmıştır. İş bulma kolaylığı nedeniyle hemşireliği seçme açısından X ve Y kuşağı arasındaki fark anlamlıdır *(x^2=12,59; p=,000)*, X kuşağında iş bulma kolaylığı nedeniyle hemşireliği seçmeyenlerin oranı daha fazladır.

X kuşağındaki hemşirelerin %19'u (n=19), Y kuşağındaki hemşirelerin %25'inin (n=64) puanının yetmesi nedeniyle hemşireliği seçtiği saptanmış, bu açıdan X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır *(p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin %8'i (n=8), Y kuşağındaki hemşirelerin %10,5'i (n=27) tanıdığı bir hemşirenin etkisiyle hemşireliği seçmiş, bu açıdan X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır *(p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin %14'ü (n=14), Y kuşağındaki hemşirelerin %8,2'sinin (n=21) hemşireliği sevdiği için seçtiği saptanmıştır. bu açıdan X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır *(p>0,05)*.

Tablo 4.1.4'te X ve Y kuşağındaki hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4-1-4: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması (N= 356)

Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşler		**X Kuşağı n (%)**	**Y Kuşağı n (%)**	χ^2 / *p*
Çalıştığım kurumdan memnunum	Evet	58 (%58)	121 (%47,3)	χ^2 =3,31 *p*=,069
	Hayır	42 (%42)	135 (52,7)	
Maaşımdan memnunum	Evet	18 (%18)	51 (%19,9)	χ^2 =,17 *p*=,680
	Hayır	82 (%82)	205 (%80,1)	
Çalıştığım birimi seviyorum	Evet	75 (%75)	162 (% 63,3)	**χ^2 =4,43 *p*=,035**
	Hayır	25 (%25)	94 (%36,7)	
Özlük haklarımı yeterli buluyorum	Evet	8 (%8)	27 (%10,5)	χ^2 =,52 *p*=,468
	Hayır	92 (%92)	229 (%89,5)	
Çalışma şartlarımı uygun buluyorum	Evet	25 (%25)	56 (%21,9)	χ^2 =,40 *p*=,527
	Hayır	75 (%75)	200 (%78,1)	
Birlikte çalıştığım hemşire arkadaşlarımı seviyorum	Evet	77 (%77)	193 (%75,4)	χ^2 =,10 *p*=,750
	Hayır	23 (%23)	63 (%24,6)	
Yöneticilerimin adil olduğunu düşünüyorum	Evet	16 (%16)	65 (%25,4)	χ^2 =3,60 *p*=,058
	Hayır	84 (%84)	191 (%74,6)	
Çalışma arkadaşlarıma mesleki konularda güvenebilirim	Evet	54 (%54)	141 (%55,1)	χ^2 =,034 *p*=,854
	Hayır	46 (%46)	115 (%44,9)	

χ^2 : kikare / *p*: Sig. değeri

Tablo 4.1.4 incelendiğinde;

X kuşağındaki hemşirelerin %58'inin (n=58), Y kuşağındaki hemşirelerin %47,3'ünün (n=121) çalıştığı kurumdan memnun olduğu saptanmıştır. Çalıştığı kurumdan memnun olma açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin %18'inin (n=18), Y kuşağındaki hemşirelerin %19,9'unun (n=51) maaşından memnun olduğu saptanmıştır. Maaşından memnun olma açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin %75'inin (n=75), Y kuşağındaki hemşirelerin %63,3'ünün (n=162) çalıştığı birimi sevdiği saptanmıştır. Çalıştığı birimi sevme açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık vardır *(x^2=4,43; p=,035)*, X kuşağında çalıştığı birimi sevenlerin oranı daha fazladır.

X kuşağındaki hemşirelerin %8'inin (n=8), Y kuşağındaki hemşirelerin %10,5'inin (n=27) özlük haklarını yeterli bulduğu saptanmıştır. Özlük haklarını yeterli bulma açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin %25'inin (n=25), Y kuşağındaki hemşirelerin %21,9'unun (n=56) çalışma şartlarını uygun bulduğu saptanmıştır. Çalışma şartlarını uygun bulma açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin %77'sinin (n=77), Y kuşağındaki hemşirelerin %75,4'ünün (n=193) birlikte çalıştığı hemşire arkadaşlarını sevdiği saptanmıştır. Birlikte çalıştığı meslektaşlarını sevme açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı fark yoktur *(p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin %16'sının (n=16), Y kuşağındaki hemşirelerin %25,4'ünün (n=65) yöneticilerini adil bulduğu saptanmıştır. Yöneticilerini adil bulma açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin %54'ünün (n=54), Y kuşağındaki hemşirelerin %55,1'inin (n=141) çalışma arkadaşlarına mesleki konularda güvendiği saptanmıştır. Çalışma arkadaşlarına güvenme açısından X ve Y kuşağı arasında anlamlı fark yoktur *(p>0,05)*.

4.2. X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumu ve Mesleki Benlik Saygısı ile İlgili Bulgular

Tablo 4.2.1'de X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutum ölçeği madde puan ortalamaları yer almaktadır. X kuşağındaki hemşirelerde en yüksek puan ortalamasına sahip maddeler; "*İnsanlık var oldukça hemşirelik mesleği de var olacaktır*" (4,81±,41); "*Hemşirelerin sağlık ekibinin vazgeçilmez üyesi olduklarını düşünüyorum*" (4,77±,54); "*Hemşireliğin büyük sorumluluk isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum*" (4,76±,44); "*Hemşireliğin çok sabır isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum*" (4,76±,44) ifadeleridir. Y kuşağındaki hemşirelerde ise *"Hemşireliğin çok sabır isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum"* (4,73±,52); *"Hemşirelikte iletişimin çok önemli olduğunu düşünüyorum"* (4,65±,59) ve *"Hemşirelerin sağlık ekibinin vazgeçilmez üyesi olduklarını düşünüyorum"* (4,64±,65) ifadeleri en yüksek ortalamaya sahiptir.

Tablo 4.2.2'de X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki benlik saygısı ölçeği puan ortalamaları yer almaktadır. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin puan ortalaması en yüksek olan ifadeler; *"Mesleğime çok saygı duyuyorum"* (X kuşağı 4,11±,87; Y kuşağı 4,22±,79), *"Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim"* (X kuşağı 4,10±,84; Y kuşağı 4,15±,81) ve *"Mesleğim vasıtasıyla insanlık için önemli ve faydalı işler başarabilirim"* (X kuşağı 4,16±,92; Y kuşağı 4,1±,84) ifadeleridir.

Tablo 4-2-1: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutum ölçeği puan ortalamaları (N= 356)

Ölçek maddeleri*	X kuşağı Ort±SS	Y kuşağı Ort±SS	Toplam Ort±SS
Hemşirelik mesleği …. etmez.	4,50±,80	4,30±,94	4,37±,90
Hemşirelik mesleği … yapılabilir.	4,12±1,0	3,88±1,17	3,94±1,1
İnsanlık var oldukça hemşirelik mesleği de var olacaktır.	**4,81±,41**	4,58±,70	4,64±,64
Hemşirelik sürekli okumayı, …… meslektir.	4,38±,78	4,22±,92	4,26±,89
Hemşireliğin en sevdiğim yönü…..... olmasıdır.	4,42±,76	4,3±,86	4,34±,84
Hemşireliğin bilginin yanı sıra olduğunu …… düşünüyorum.	4,67±,50	4,53±,66	4,57±,62
Hemşireliğin vicdani boyutu ……. düşünüyorum.	4,71±,51	4,62±,64	4,64±,61
Hemşireliğin çok sabır isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum.	**4,76±,44**	**4,73±,52**	4,74±,50
Hemşireliğin manevi doyumunun …….. düşünüyorum.	3,78±1,28	3,59±1,30	3,64±1,3
Hemşirelik mesleğini tercih edenlerin ….. düşünüyorum.	4,49±,82	4,34±,86	4,38±,85
Diğer mesleklere oranla ……. gerektirir.	4,63±,67	4,48±,70	4,52±,69
Hemşirelerin sağlık ekibinin vazgeçilmez üyesi olduklarını düşünüyorum.	**4,77±,54**	**4,64±,65**	4,68±,62
Hemşirelerin ….. düşünüyorum.	4,32±,91	4,23±,99	4,25±,97
Hemşirelikte iletişimin çok önemli olduğunu düşünüyorum.	4,69±,56	**4,65±,59**	4,66±,58
Hemşirelik doğrudan……. meslektir	4,54±,83	4,46±,82	4,48±,82
Hemşirelikte güler yüzlülük …….., düşünüyorum.	4,48±,80	4,48±,76	4,48±,77
Hemşireliğin toplum için …….., düşünüyorum.	4,57±,71	4,55±,69	4,56±,69
Hemşireliğin …….., düşünüyorum.	4,5±,65	4,47±,75	4,48±,72
Hangi koşullar …….., hemşirelik yaparım.	3,58±1,25	3,22±1,36	3,32±1,3
Her zaman …….., duymuşumdur.	3,23±1,27	3,02±1,27	3,07±1,2
Çocuklarımın …….., istemem.	2,53±1,51	2,34±1,43	2,39±1,4
Hemşirelik …….., seviyorum.	3,88±1,05	3,65±1,09	3,71±1,0
Ben asla …….., yapamam.	4,66±,81	4,43±1,0	4,5±,95
Hemşirelik …….., meslektir.	4,42±,9	4,14±1,0	4,22±,98
Bence hemşirelik …….., değildir.	3,71±1,13	3,44±1,28	3,51±1,2
Hemşirelik genellikle …….., meslektir.	3,5±1,13	3,3±1,12	3,37±1,2
Hemşirelik idealimdeki …….., bir meslektir.	2,87±1,34	2,66±1,23	2,72±1,2
Bu meslekten …. ediyorum.	4,61±,82	4,36±1,01	4,43±,96
Hemşireliğin gelecek …….., düşünüyorum.	3,26±1,24	3,16±1,27	3,19±1,2
Hemşirelik yapmaktansa …….., tercih ederim.	4,76±,80	4,65±,78	4,68±,78
Hemşireliğin benim için …….., düşünüyorum.	3,3±1,27	2,9±1,20	3,02±1,2
Hemşireliğin fedakarlık …….., düşünüyorum.	4,5±,84	4,28±,85	4,34±,85
Herkesin hemşirelik …….., düşünüyorum.	4,29±1,03	4,16±1,03	4,20±1,0
Hemşirelik mesleğinin …….., düşünüyorum.	1,35±,57	1,61±,80	1,53±,76
Hemşireliğin büyük sorumluluk isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum.	**4,76±,44**	4,56±,72	4,69±,66
Hastalarla …….., hemşireler olduğunu düşünüyorum.	4,75±,51	4,6±,66	4,64±,63
Hemşirelikte iş bulma …… düşünüyorum.	3,81±1,08	3,9±,98	3,92±1,0
Hemşirelerin çalışma ….. düşünüyorum.	1,45±,67	1,63±,81	1,58±,77
Hemşirelik mesleğinin ……. düşünüyorum.	4,66±,69	4,53±,83	4,57±,80
Bence bir toplumun …….hemşirelere bağlıdır.	3,88±1,08	4,09±,91	4,03±,97

**Etik ihlal açısından ölçek maddelerinin tamamı açık haliyle yazılmamıştır.*

Tablo 4-2-2: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki benlik saygısı ölçeği puan ortalamaları (N= 356)

Ölçek maddeleri*	X kuşağı	Y kuşağı	Toplam
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kendimi sahip olduğum ……. görüyorum.	2,54±1,2	2,38±1,1	2,42±1,1
Mesleğim benim …….önemlidir.	4,03±1,0	4,07±,84	4,06±,89
Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum.	3,14±1,35	3,3±1,25	3,24±1,28
Mesleğim …….veremiyorum.	3,12±1,45	3,29±1,32	3,24±1,36
Mesleğimde …….düşünüyorum.	4,03±,96	4,04±,923	4,04±,935
Mesleğimi ……. seçtim.	3,44±1,35	3,47±1,38	3,46±1,37
Mesleğim …….parçasıdır.	3,33±1,18	3,35±1,01	3,34±1,06
Mesleğimin ……. veremiyorum.	3,88±1,09	3,78±1,01	3,81±1,03
Mesleğime çok saygı duyuyorum.	**4,11±,87**	**4,22±,79**	4,19±,818
Tercih hatası ……. alanındayım.	3,95±1,0	3,96±1,18	3,96±1,13
Mesleğimin aranan ……. düşünüyorum.	3,68±1,02	3,59±1,1	3,61±1,08
Mesleğimin …….değilim.	4,14±,92	4,08±,94	4,10±,941
Mesleğimden …….	3,83±,99	3,52±1,11	3,60±1,09
Mesleğim insanlar ……. sahiptir.	3,95±,99	3,78±1,08	3,83±1,06
Mesleğimi küçümsüyorum.	4,51±,77	4,32±,93	4,37±,891
Mesleğime duygusal …….verebiliyorum.	3,93±,98	3,81±,91	3,85±,938
Bu mesleği ……. olur.	3,44±1,18	3,03±1,2	3,14±1,21
Mesleğim vasıtasıyla insanlık için önemli ve faydalı işler başarabilirim.	**4,16±,92**	**4,1±,84**	4,12±,87
Yeteneklerimin …….düşünüyorum.	3,91±1,04	3,76±1,14	3,81±1,11
Mesleğimin …….düşünüyorum.	3,0±1,23	3,06±1,25	3,45±1,25
Mesleğimi …….düşünüyorum.	3,85±,98	3,34±1,23	3,49±1,19
Mesleğimin ……. düşünüyorum.	3,34±1,06	3,13±1,14	3,19±1,12
Onur duyarak …….isterdim.	3,39±1,38	3,45±1,3	3,43±1,32
Mesleğimi ……. yapacağım.	4,0±,85	3,83±,97	3,88±,944
Mesleğime ilişkin …….giriyorum.	3,66±1,13	3,77±1,13	3,73±1,13
Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim.	**4,10±,84**	**4,15±,81**	4,14±,823
İlgilerimin mesleğime ……. düşünüyorum.	3,66±1,1	3,40±1,25	3,47±1,21
Mesleğimin itibarlı olduğunu düşünüyorum.	3,68±1,11	3,48±1,21	3,54±1,19
Gerçekte zevk almadığım halde, ……. görünürüm.	3,97±1,02	3,83±1,02	3,87±1,02
Mesleğim, …….sahip.	3,16±1,13	3,05±1,11	3,08±1,11

**Etik ihlal açısından ölçek maddelerinin tamamı açık haliyle yazılmamıştır.*

Tablo 4-2-3: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin HMYTÖ ve MBSÖ puanlarının karşılaştırılması (N=356)

HMYTÖ	**n**	**Ort. ±SS**	**Min-Max puan**	***t* / *p***
X Kuşağı	100	162,95±15,00	121-190	***t*=2,52**
Y Kuşağı	256	157,94±17,54	96-192	***p*=,012**
MBSÖ				
X Kuşağı	100	111,05±15,62	67-146	*t*=1,32
Y Kuşağı	256	108,56±18,63	55-150	*p*=,187

t: t testi / p: Sig. değeri

Tablo 4.2.3'te görüldüğü gibi; hemşirelik mesleğine yönelik tutum ölçeği toplam puan ortalaması; X kuşağındaki hemşirelerde 162,95±15,00; Y kuşağındaki hemşirelerde 157,94±17,54'tür. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin ölçek puanları karşılaştırıldığında; anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir *(t=2,520; p=.012;* X kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutum ölçeği puan ortalaması daha yüksektir. Hemşirelerin mesleki benlik saygısı ölçeği puanları karşılaştırıldığında; X kuşağındaki hemşirelerin puan ortalamasının 111,05±15,62; Y kuşağındaki hemşirelerin ise 108,56±18,63 olduğu belirlenmiştir. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki benlik saygısı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır *(p>0,05).*

Tablo 4.2.4: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin MBSÖ ve HMYTÖ puanının ilişkisi

X kuşağı (N=100)	**MBSÖ**
HMYTÖ	r=,607 p=,000
Y kuşağı (N=250)	
HMYTÖ	r=,699 p=,000

r: Pearson korelasyon / p: Sig. değeri

Tablo 4.2.4 incelendiğinde; hem X (r=,607 p=,000) ve hem de Y (r=,699 p=,000) kuşağındaki hemşirelerin MBSÖ ile HMYTÖ toplam puan ortalaması arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

4.3. X Ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumu ve Mesleki Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler İle İlgili Bulgular

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre HMYTÖ ve MBSÖ puanları karşılaştırılmıştır.

Cinsiyete göre incelendiğinde; X kuşağındaki hemşirelerin HMYTÖ toplam puan ortalamaları kadınlarda 163,25±14,85 (n=94) ve erkeklerde 158,36±18,04 (n=6) olarak saptanmıştır. X kuşağındaki hemşirelerin cinsiyetlerine göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(t=,77; p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin HMYTÖ toplam puan ortalamaları kadınlarda 157,27±17,31 (n=220) ve erkeklerde 162,05±18,65 (n=36) olarak saptanmıştır. Y kuşağındaki hemşirelerin cinsiyetlerine göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(t=-1,52; p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin MBSÖ toplam puan ortalamaları kadınlarda 110,92±15,69 (n=94) ve erkeklerde 113,08±15,76 (n=6) olarak saptanmıştır. X kuşağındaki hemşirelerin cinsiyetlerine göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(t=-,32; p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin MBSÖ toplam puan ortalamaları kadınlarda 107,96±18,24 (n=220) ve erkeklerde 111,58±20,87 (n=36) olarak saptanmıştır. Y kuşağındaki hemşirelerin cinsiyetlerine göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(t=-1,08; p>0,05)*.

Medeni duruma göre incelendiğinde; X kuşağındaki hemşirelerin HMYTÖ toplam puan ortalaması evlilerde 164,21±14,18 (n=77) ve bekarlarda 158,75±17,14 (n=23) olarak saptanmıştır. X kuşağındaki hemşirelerin medeni durumuna göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(t=-1,54;p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin HMYTÖ toplam puan ortalaması evlilerde 159,58±16,68 (n=121) ve bekarlarda 156,47±18,22 (n=135) olarak saptanmıştır. Y kuşağındaki hemşirelerin medeni durumuna göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(t=-1,41; p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin MBSÖ toplam puan ortalaması evlilerde 113,36±14,81 (n=77) ve bekarlarda 103,30±16,10 (n=23) olarak saptanmıştır. X kuşağındaki hemşirelerin medeni durumuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık vardır ***(t=-2,80; p=0,006),*** evlilerin toplam puan ortalaması daha yüksektir. Y kuşağındaki hemşirelerin MBSÖ toplam puan ortalaması evlilerde 110,53±16,38 (n=121) ve bekarlarda 106,62±20,32 (n=135) olarak saptanmıştır. Y kuşağındaki hemşirelerin medeni durumuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(t=-1,67; p>0,05)*.

Öğrenim düzeyine göre incelendiğinde; X kuşağındaki hemşirelerin HMYTÖ toplam puan ortalamaları lisansüstü mezunlarında 167,83±14,45 (n=12), lise mezunlarında 164,29±14,87 (n=14), önlisans mezunlarında 162,50±13,21 (n=22) ve lisans mezunlarında 161,66±15,98 (n=52) olarak saptanmıştır. X kuşağındaki hemşirelerin öğrenim düzeylerine göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(F=,58; p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin HMYTÖ toplam puan ortalamaları lise mezunlarında 165,99±12,92 (n=23), lisansüstü mezunlarında 158,03±16,68 (n=52), önlisans mezunlarında 157,92±16,09 (n=20) ve lisans mezunlarında 156,76±18,37 (n=161) olarak saptanmıştır. Y kuşağındaki hemşirelerin öğrenim düzeylerine göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(F=1,87; p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin MBSÖ toplam puan ortalamaları lisansüstü mezunlarında 116,95±16,40 (n=12), lise mezunlarında 116,51±17,07 (n=14), önlisans mezunlarında 111,90±13,04 (n=22) ve lisans mezunlarında 107,85±15,63 (n=52) olarak saptanmıştır. X kuşağındaki hemşirelerin öğrenim düzeylerine göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(F=1,94; p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin MBSÖ toplam puan ortalamaları lise mezunlarında 111,62±21,33 (n=23), önlisans mezunlarında 115,44±20,54 (n=20), lisansüstü mezunlarında 107,96±19,70 (n=52) ve lisans mezunlarında 107,32±17,54 (n=161) olarak saptanmıştır. Y kuşağındaki hemşirelerin öğrenim düzeylerine göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(F=,58; p>0,05)*.

Tablo 4.3.1'de görüldüğü gibi; X kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı kuruma göre HMYTÖ ve MBSÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin çalıştıkları kuruma göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık bulunmuştur *(KW=17,58; p=0,001)*. ASM'lerde çalışan Y kuşağındaki hemşirelerin HMYTÖ toplam puan ortalaması üniversite hastanesi ve eğitim-araştırma hastanesinde çalışanlardan, özel hastanede çalışanların puanı üniversite hastanesinde çalışanlardan daha yüksektir. Y kuşağındaki hemşirelerin çalıştıkları kuruma göre MBSÖ toplam puan ortalaması arasında anlamlı farklılık vardır *(F=7,64; p=0,000)*, özel hastanede ve ASM'lerde çalışanların puan ortalaması diğer kurumlarda çalışanlara göre daha yüksektir.

X kuşağındaki hemşirelerin kadro şekline göre HMYTÖ ve MBSÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin kadro şekline göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık vardır *(F=5,42; p=0,005)*, özel sektörde sözleşmeli olarak çalışanların puan ortalaması kadrolu devlet memuru olarak çalışanlara göre daha

yüksektir. Y kuşağındaki hemşirelerin kadro şekline göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık vardır *(F=7,32; p=0,001)*, özel sektörde çalışanların puan ortalaması diğerlerine göre daha yüksektir.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı birimdeki pozisyonuna göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*. X kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı birimdeki pozisyonuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı birimdeki pozisyonuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık vardır *(F=3,75; p=0,012)*, aile sağlığı elemanı olarak çalışanların puan ortalaması servis hemşiresi ve özel dal hemşirelerine göre daha yüksektir.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin çalışma şekline göre HMYTÖ arasında *(p>0,05)*; X kuşağındaki hemşirelerin çalışma şekline göre MBSÖ arasında *(p>0,05)* anlamlı fark yoktur. Y kuşağındaki hemşirelerin çalışma şekline göre MBSÖ arasında anlamlı fark vardır *(F=2,59; p=0,01)*, sadece gündüz çalışanların puan ortalaması diğerlerine göre daha yüksektir.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı birimi kendi isteğiyle seçme durumuna göre HMYTÖ ve MBSÖ arasında anlamlı farklılık yoktur (*p>0,05)*.

X kuşağındaki *(t=2,85; p=0,005)* ve Y kuşağındaki hemşirelerin *(t=6,12; p=0,000)* henşireliği isteyerek seçme durumuna göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık vardır, hemşireliği isteyerek seçenlerin puan ortalaması daha yüksektir. X *(t=2,86; p=0,005) ve* Y kuşağındaki hemşirelerin *(t=8,78; p=0,000)* hemşireliği isteyerek seçme durumuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık vardır, hemşireliği isteyerek seçenlerin puan ortalaması daha yüksektir.

X *(t=4,64; p=0,000)* ve Y kuşağındaki hemşirelerin *(t=7,68; p=0,000)* hemşireliği tekrar seçme isteme durumuna göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık vardır, hemşireliği tekrar seçmek isteyenlerin puan ortalamaları daha yüksektir. X *(t=6,65; p=0,000))* ve Y kuşağındaki hemşirelerin *(t=10,37; p=0,000)* hemşireliği tekrar seçme isteme durumuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık vardır, hemşireliği tekrar seçmek isteyenlerin puan ortalamaları daha yüksektir.

X kuşağındaki hemşirelerin mesleki örgütlere üye olma durumuna göre HMYTÖ puan ortalaması arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki örgütlere üye olma durumuna göre HMYTÖ arasında anlamlı fark vardır *(t=2,51;*

p=0,012), üye olanların puan ortalaması daha yüksektir. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki örgütlere üye olma durumuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*.

Tablo 4.3.2 incelendiğinde;

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin ailenin isteği, iş bulma kolaylığı ve puanının yetmesi nedenleri ile mesleği seçme durumuna göre HMYTÖ ve MBSÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*.

X kuşağındaki hemşirelerin tanıdığı bir hemşirenin etkisiyle mesleği seçme durumuna göre HMYTÖ ve MBSÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin tanıdığı bir hemşirenin etkisiyle mesleği seçme durumuna göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık vardır *(t=3,01; p=0,003)*, tanıdığı bir hemşirenin etkisiyle mesleği seçenlerin toplam puanı daha yüksektir. Y kuşağındaki hemşirelerin tanıdığı bir hemşirenin etkisiyle mesleği seçme durumuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık vardır *(t=3,68; p=0,000)*, tanıdığı bir hemşirenin etkisiyle mesleği seçenlerin toplam puanı daha yüksektir.

X kuşağındaki hemşirelerin mesleği sevmesi nedeniyle tercih etme durumuna göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin mesleği sevmesi nedeniyle tercih etme durumuna göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık vardır *(t=2,30; p=0,022)*, mesleği sevdiği için seçenlerin puanı daha yüksektir. X kuşağındaki *(t=3,92; p=0,000)* ve Y kuşağındaki *(t=2,34; p=0,020)* hemşirelerin mesleği sevmesi nedeniyle seçme durumuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık vardır, mesleği sevdiği için seçenlerin puanı daha yüksektir.

Tablo 4.3.1'de X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki özelliklerine göre HMYTÖ ve MBSÖ puanlarının karşılaştırılmasına yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-3-1: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki özelliklerine göre HMYTÖ ve MBSÖ puanlarının karşılaştırılması

Mesleki özellikler		HMYTÖ		MBSÖ	
		X kuşağı	**Y kuşağı**	**X kuşağı**	**Y kuşağı**
		Ort. ±SS (n)	Ort. ±SS (n)	Ort. ±SS	Ort. ±SS
Çalıştığı Kurum	ÜH[a]	155,36±16,71 (18)	148,53±18,40 (22)	110,72±14,25	103,27±17,58
	EAH[b]	162,90±17,19 (27)	155,56±18,32 (111)	110,10±15,85	103,85±17,49
	DH[c]	167,05±12,35 (23)	155,95±17,54 (31)	110,58±16,62	104,46±19,31
	ÖH[d]	167,20±12,09 (5)	163,24±16,39 (50)	112,37±17,16	117,03±16,55
	ASM[e]	163,80±12,95 (27)	164,31±12,37 (42)	112,36±16,21	116,16±18,57
		F=1,75; *p*=,144	***KW*=17,58; *p*=,001** a<b<c<d<e	*F*=,08; *p*=,987	***F*= 7,64; *p*=,000** a=b<c<e<d
Kadro Şekli	Kadrolu[a]	161,96±15,77 (81)	153,49±18,44 (84)	110,42±14,84	104,24±17,80
	Sözleşmeli[b]	167,58±10,61 (13)	158,72±16,88 (119)	116,06±19,45	107,94±19,00
	Sözleşmeli (özel)[c]	166,32±11,02 (6)	163,24±16,05 (53)	108,61±17,90	116,37±16 ,84
		F=,94; *p*=,391	***F*=5,42; *p*=,005** a<b<c	*F*=,80; *p*=,450	***F*=7,32; *p*=,001** a<b<c
Görevi	Servis Hemşiresi[a]	160,17±16,39 (39)	155,95±18,26 (146)	111,94±13,10	106,51±18,72
	Yönetici[b]	163,70±15,64 (22)	160,72±18,88 (25)	106,04±15,86	109,72±17,66
	ASM elemanı[c]	163,80±12,95 (27)	164,17±12,33 (41)	112,36±16,21	116,99±18,38
	Özel dal hemşiresi[d]	168,73±12,89 (12)	157,16±17,45 (44)	114,35±20,82	106,31±17,29
		F=1,08; *p*=,357	*KW*=7,11; *p*=,068	*F*= 1,04; *p*=,379	***F*= 3,75; *p*=,012** a<d<b<c
Çalışma şekli	Gündüz	163,37±14,91 (75)	160,33±15,42 (93)	110,34±16,39	112,43±17,92
	Vardiyalı	161,70±15,49 (25)	156,58±18,55 (163)	113,16±13,13	106,21±18,70
		t= ,48; *p*=,631	*t*=1,73; *p*=,084	*t*= ,78; *p*= ,437	***t*= 2,59; *p*= ,010**
Birimini isteyerek seçme	Evet	164,40±14,93 (n=71)	158,28±17,79 (n=168)	111,49±16,28	109,15±19,34
	Hayır	159,41±14,83 (n=29)	157,28±17,15 (n=88)	109,96±14,09	107,17±17,22
		t=1,51; p=,132	t=,43; p=,667	*t=,44; p=,660*	*t=,80; p=,420*
Hemşireliği isteyerek seçme	Evet	165,08±14,31 (79)	161,64±16,50 (190)	113,28±14,34	113,76±16,40
	Hayır	154,94±15,13 (21)	147,28±16,13 (66)	102,66±17,69	93,23±16,17
		***t*=2,85; *p*=,005**	***t*=6,12; *p*=,000**	***t*=2,86; *p*=,005**	***t*=8,78; *p*=,000**
Hemşireliği tekrar seçme	Evet	169,83±11,76 (46)	166,99±14,74 (106)	120,45±13,10	120,54±16,08
	Hayır	157,10±15,06 (54)	151,54±16,56 (150)	103,04±12,97	99,94±15,32
		***t*=4,64; *p*=,000**	***t*=7,68; *p*=,000**	***t*=6,65; *p*=,000**	***t*=10,37; *p*=,000**
Mesleki örgütlere üyelik	Evet	162,44±14,72 (42)	161,38±16,92 (99)	111,77±17,04	109,49±18,61
	Hayır	163,33±15,31 (58)	155,77±17,63 (157)	110,52±14,62	107,82±18,67
		t=-,29; *p*=,771	***t*=2,51; *p*=,012**	*t*=,39; *p*=,695	*t*=,69; *p*=,486

F: One Way Anova/ *KW*: Kruskal Wallis/ *p*: Sig. değeri/ *t*: t testi

Tablo 4.3.2'de X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleği seçme nedenlerine göre HMYTÖ ve MBSÖ puanlarının karşılaştırılmasına yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-3-2: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleği seçme nedenlerine göre HMYTÖ ve MBSÖ puanlarının karşılaştırılması

Hemşireliği seçme nedenleri		HMYTÖ		MBSÖ	
		X Kuşağı	**Y Kuşağı**	**X Kuşağı**	**Y Kuşağı**
		Ort.±SS (n)	Ort.±SS (n)	Ort.±SS	Ort.±SS (n)
Ailenin isteği	Evet	161,18±15,47 (39)	157,15±17,79 (77)	110,33±16,03	105,04±19,00
	Hayır	164,08±14,53 (61)	158,28±17,79 (179)	111,50±15,47	109,94±18,32
		t= -,94; *p*=,348	*t*= -,47; *p*=,638	*t*= -,36; *p*= ,717	*t*= -1,93; *p*= ,054
İş bulma kolaylığı	Evet	163,96±12,88 (33)	157,17±17,22 (138)	112,35±13,92	107,37±17,98
	Hayır	162,46±16,01 (67)	158,84±17,94 (118)	110,40±16,46	109,75±19,35
		t= ,46; *p*= ,640	*t*= -,75; *p*= ,450	*t*= ,58; *p*= ,560	*t*= -1,01; *p*= ,310
Puanımın yetmesi	Evet	161,60±12,44 (19)	155,57±17,68 (64)	108,17±15,57	106,54±19,68
	Hayır	163,27±15,59 (81)	158,73±17,47 (192)	111,72±15,66	109,11±18,27
		t= -,43; *p*=,666	*t*= -1,24; *p*= ,214	*t*= -,89; *p*=,375	*t*= -,95; *p*=,339
Tanıdık hemşire etkisi	Evet	172,62±10,16 (8)	167,41±19,09 (27)	112,73±14,34	120,68±18,26
	Hayır	162,11±15,79 (92)	156,82±17,05 (229)	110,90±15,79	107,03±18,17
		t= 1,92; *p*=,057	***t*= 3,01; *p*= ,003**	*t*= ,31; *p*=,753	***t*= 3,68; *p*=,000**
Mesleği sevme	Evet	169,34±11,74 (14)	166,31±14,23 (21)	125,25±11,80	117,50±18,30
	Hayır	161,91±15,27 (86)	157,19±17,64 (235)	108,73±14,98	107,66±18,48
		t= 1,73; *p*= ,086	***t*= 2,30; *p*=,022**	***t*= 3,92; *p*=,000**	***t*= 2,34;*p*=,020**

t: t testi / *p*: Sig. değeri

Tablo 4.3.3'te X ve Y kuşağındaki hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerine göre HMYTÖ ve MBSÖ puanlarının karşılaştırılmasına yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4-3-3: X ve Y kuşağındaki hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerine göre HMYTÖ ve MBSÖ puanlarının karşılaştırılması

Çalışma yaşamına ilişkin görüşler		HMYTÖ		MBSÖ	
		X Kuşağı	Y Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı
		Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS
Çalıştığım kurumdan memnunum	Evet	163,98±14,86 (58)	163,47±17,09 (121)	113,52±14,45	116,36±19
	Hayır	161,53±15,28 (42)	152,98±16,48 (135)	107,63±16,68	101,39±15,17
		t=,80; *p*=,422	***t*=4,99; *p*=,000**	*t*=1,88; *p*=,062	***t*=6,90; *p*=,000**
Maaşımdan memnunum	Evet	171,66±12,94 (18)	166,78±16,64 (51)	120,13±15,59	118,67±21,29
	Hayır	161,04±14,81 (82)	155,74±17,10 (205)	109,05±15,00	105,93±17,10
		***t*=2,81; *p*=,006**	***t*=4,14; *p*=,000**	***t*=2,81; *p*=,006**	***t*=4,53; *p*=,000**
Çalıştığım birimi seviyorum	Evet	165,47±13,90 (75)	161,99±16,89 (162)	113,63±15,17	113,26±18,41
	Hayır	155,39±15,90 (25)	150,95±16,49 (94)	103,30±14,63	100,20±15,98
		***t*=3,02; *p*=,003**	***t*=5,08; *p*=,000**	***t*=2,97; *p*=,004**	***t*=5,73; *p*=,000**
Özlük haklarımı yeterli buluyorum	Evet	171,50±13,77 (8)	171,01±14,25 (27)	120,27±12,34	120,91±14,69
	Hayır	162,21±14,94 (92)	156,40±17,27 (229)	110,24±15,68	107,00±18,52
		t=1,69; *p*=,093	***t*=4,22; *p*=,000**	*t*=1,75; *p*=,082	***t*=3,76; *p*=,000**
Çalışma şartlarımı uygun buluyorum	Evet	168,22±14,43 (25)	167,33±13,91 (56)	115,03±18,50	119,02±16,79
	Hayır	161,20±14,86 (75)	155,31±17,58 (200)	109,72±14,44	105,51±18,07
		***t*=2,05; *p*=,042**	***t*=4,71; *p*=,000**	*t*=1,47; *p*=,142	***t*=5,01; *p*=,000**
Birlikte çalıştığım hemşire arkadaşlarımı seviyorum	Evet	163,62±14,98 (77)	159,19±17,51 (193)	111,12±15,46	110,95±18,79
	Hayır	160,72±15,18 (23)	154,09±17,21 (63)	110,80±16,52	100,86±15,98
		t=,813; *p*=,418	***t*=2,01; *p*=,045**	*t*=,084; *p*=,933	***t*=4,16; *p*=,000**
Yöneticilerimin adil olduğunu düşünüyorum	Evet	168,15±16,70 (16)	166,02±16,42 (65)	119,07±13,75	114,81±18,37
	Hayır	161,96±14,55 (84)	155,19±17,09 (191)	109,52±15,56	106,31±18,26
		t=1,52, *p*=,131	***t*=4,45; *p*=,000**	***t*=2,28; *p*=,024**	***t*=3,22; *p*=,001**
Çalışma arkadaşlarıma mesleki konularda güvenebilirim	Evet	163,87±14,69 (54)	160,56±17,16 (141)	112,23±15,01	112,56±18,84
	Hayır	161,87±15,44 (46)	154,72±17,63 (115)	109,66±16,37	103,45±17,16
		t=,66; *p*=,510	***t*=2,67; *p*=,008**	*t*=,81; *p*=,415	***t*=4,00;*p*=,000**

t: t testi / *p*: Sig. değeri

Tablo 4.3.3 incelendiğinde;

X kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı kurumdan memnun olma durumuna göre HMYTÖ ve MBSÖ arasında fark yoktur *(p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı kurumdan memnun olma durumuna göre HMYTÖ *(t=4,99; p=0,000)* ve MBSÖ *(t=6,90; p=0,000)* arasında anlamlı farklılık vardır, çalıştığı kurumdan memnun olanların puanları daha yüksektir.

X *(t=2,81; p=0,006)* ve Y *(t=4,14; p=0,000)* kuşağındaki hemşirelerin maaşından memnun olma durumuna göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık vardır, maaşından memnun olanların puanları daha yüksektir. X *(t=2,81; p=0,006)* ve Y *(t=4,53; p=0,000)* kuşağındaki hemşirelerin maaşından memnun olma durumuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık vardır, maaşından memnun olanların puanları daha yüksektir.

X *(t=3,02; p=0,003)* ve Y *(t=5,08; p=0,000)* kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı birimi sevme durumuna göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık vardır, çalıştığı birimi sevenlerin puanları daha yüksektir. X *(t=2,97; p=0,004)* ve Y *(t=5,73; p=0,000)* kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı birimi sevme durumuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık vardır, çalıştığı birimi sevenlerin puanları daha yüksektir.

X kuşağındaki hemşirelerin özlük haklarını yeterli bulma durumuna göre HMYTÖ ve MBSÖ arasında fark yoktur *(p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin özlük haklarını yeterli bulma durumuna göre HMYTÖ *(t=4,22; p=0,000* ve MBSÖ *(t=3,76; p=0,000)* arasında anlamlı farklılık vardır, özlük haklarını yeterli bulanların puanları daha yüksektir.

X *(t=2,05; p=0,04)* ve Y *(t=4,71; p=0,000)* kuşağındaki hemşirelerin çalışma şartlarını uygun bulma durumuna göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık vardır, çalışma şartlarını uygun bulanların puanları daha yüksektir. X kuşağındaki hemşirelerin çalışma şartlarını uygun bulma durumuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık yoktur *(p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin çalışma şartlarını uygun bulma durumuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık vardır *(t=5,01; p=0,000)*, çalışma şartlarını uygun bulanların puanları daha yüksektir.

X kuşağındaki hemşirelerin birlikte çalıştığı hemşire arkadaşlarını sevme durumuna göre HMYTÖ ve MBSÖ arasında fark yoktur *(p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin birlikte çalıştığı hemşire arkadaşlarını sevme durumuna göre HMYTÖ

(t=2,01; p=0,045) ve MBSÖ *(t=4,16; p=0,000)* arasında anlamlı farklılık vardır, birlikte çalıştığı hemşire arkadaşlarını sevenlerin puanları daha yüksektir.

X kuşağındaki hemşirelerin yöneticilerini adil bulma durumuna göre HMYTÖ arasında fark yoktur *(p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin yöneticilerini adil bulma durumuna göre HMYTÖ arasında anlamlı farklılık vardır *(t=4,45; p=0,000)*, yöneticilerini adil bulanların toplam puan ortalamaları daha yüksektir. X *(t=2,28; p=0,024)* ve Y *(t=3,22; p=0,001)* kuşağındaki hemşirelerin yöneticilerini adil bulma durumuna göre MBSÖ arasında anlamlı farklılık vardır, yöneticilerini adil bulanların puanları daha yüksektir.

X kuşağındaki hemşirelerin çalışma arkadaşlarına mesleki konularda güvenme durumuna göre HMYTÖ ve MBSÖ arasında fark yoktur *(p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerin çalışma arkadaşlarına mesleki konularda güvenme durumuna göre HMYTÖ *(t=2,67; p=0,008)* ve MBSÖ *(t=4,00; p=0,000)* arasında anlamlı fark vardır, çalışma arkadaşlarına mesleki konularda güvenenlerin puanları daha yüksektir.

5. TARTIŞMA

Araştırmada elde edilen bulgular üç alt başlık altında tartışılmıştır.

1. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri ile ilgili bulguların tartışılması
2. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutumu ve mesleki benlik saygısı ile ilgili bulguların tartışılması
3. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutumunu ve mesleki benlik saygısını etkileyen faktörler ile ilgili bulguların tartışılması

5.1. X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri ile ilgili Bulguların Tartışılması

Çalışmaya katılan hemşirelerin %28,1'i X kuşağı ve %71,9'u Y kuşağındadır (Şekil 2). Çalışan hemşireler içinde Y kuşağının her geçen yıl oranının artması, X kuşağındaki hemşirelerin yaş itibariyle emeklililik nedeniyle sayılarının giderek azalması beklenen bir sonuçtur. Yapılan çalışmaların (Özlük 2020; Şenol ve Uğurlu 2019; Karasu ve ark. 2017) sonuçları da bulgumuzla benzer yöndedir.

Y kuşağındaki erkek hemşirelerin oranı, X kuşağındakilere göre yüksektir *(p<,05)* (Tablo 4.1.1). Ülkemizde 02.05.2007 tarih-26510 sayılı resmi gazetede yayınlanan yasa (https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070502-3.htm Erişim: 20.06.2020) ile erkekler de hemşire olarak çalışmaya hak kazanmıştır. Yasanın yayınlanma tarihinin Y kuşağının üniversite yıllarına denk geldiği göz önünde bulundurulduğunda, erkek sayısındaki artış doğaldır. Literatürde benzer sonuçların elde edildiği çalışmalar (Işık ve ark. 2018; Karasu ve ark. 2017) vardır. Y kuşağında lisans mezunu olanların oranı, X kuşağındaki hemşirelere göre daha fazladır *(p<,001)* (Tablo 4.1.1*)*. Literatür incelendiğinde (Işık ve ark. 2018; Karasu ve ark. 2017), Y kuşağındaki hemşirelerde lisans ve lisansüstü mezunu olma oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. 02.11.1996 tarihinde 22805 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 96/8655 sayılı karar ile 79 sağlık yüksekokulu açılmıştır (https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22805.pdf Erişim: 20.06.2020). İlgili kararın yayınlanması ile lisans düzeyinde eğitim veren hemşirelik okullarının sayısında ciddi bir artış olması ve bu sürecin ağırlıklı olarak Y kuşağının üniversite eğitimi aldığı sürece denk gelmesi nedeniyle Y kuşağındaki hemşirelerin lisans eğitimi alma fırsatının daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştığı kurum, görevi, çalışma şekli ve kadrosu kuşaklara göre farklılık göstermektedir *(p<,001)*. X kuşağı hemşirelerde; çalışılan kurum, kadrolu devlet memuru olan, sadece gündüz çalışan ve ASM biriminde çalışan oranı fazladır. Y kuşağındaki hemşirelerde, eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan, servis hemşiresi olan ve sözleşmeli çalışanların oranı yüksektir (Tablo 4.1.1). Çalışma sonuçları, X kuşağındaki hemşirelerin mesleki tecrübelerinin daha fazla olması, gündüz çalışma olanağı nedeniyle ASM'leri tercih etme, sağlık insangücü alımı politikalarındaki değişiklik nedeniyle özlük hakları ile ilgili değişiklikler olması ile bağlantılı bulunmuştur.

Işık ve ark. (2018)nın çalışmasında da X kuşağındaki hemşirelerin daha çok gündüz vardiyasında görev yaptığı belirtilmiştir.

Çalışmaya katılan X kuşağındaki hemşirelerin %79'u ile Y kuşağındaki hemşirelerin %74,2'sinin mesleği isteyerek seçtiklerini belirtmesi memnuniyet vericidir. Buna rağmen X kuşağındaki hemşirelerin %46'sı ile Y kuşağındaki hemşirelerin %41,4'ünün mesleği tekrar tercih edeceğini ifade etmiştir *(p>0,05)* (Tablo 4.1.2). Yapılan bir araştırmada (Temel ve Çiçekoğlu 2017) tekrar hemşireliği seçme oranının daha da düşük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgunun nedenlerine ilişkin farklı ve kapsamlı araştırmalar yapılması önerilmektedir.

Çalışmaya katılan X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki örgütlere üye olma oranlarında kuşaklararası farklılık bulunmaması *(p>0,05)* (Tablo 4.1.2) bu konuda bir ilerlemenin olmadığı izlenimi uyandırmıştır. Bununla birlikte araştırmada mesleki örgütlere üye olanların oranın literatürdeki bazı çalışmalara (Yiğit ve ark. 2018; İpek Çoban ve ark. 2015) göre daha yüksek olması memnuniyet verici bulunmuştur.

Çalışmaya katılan X ve Y kuşağındaki hemşirelerin üçte birinin ailesinin isteği nedeniyle hemşirelik mesleğini seçmesi, kuşaklar arasında farklılık göstermeyen bir sonuçtur *(p>0,05)* (Tablo 4.1.3). Bu bulgu, ailelerin gözünde hemşireliğin hala istenilen bir meslek olduğunu göstermektedir. İpek Çoban ve ark.'nın (2015) çalışmasında hemşirelerin %46,9'u ve Milligi ve Selim'in (2014) çalışmasında hemşirelik öğrencilerinin %7,2'sinin mesleği aile isteği ile seçtiği belirtilmektedir. Çalışmaya katılan X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleği sevdiği için tercih etme oranları oldukça düşüktür, kuşaklar açısından fark yoktur *(p>0,05)* (Tablo 4.1.3). X ve Y kuşağındaki hemşirelerde mesleği sevdiği için seçenlerin oranı, yapılan çalışmalarda (Fırat Kılıç 2018; Milige ve Selim 2014) belirtilen orana göre de düşüktür.

Çalışmaya katılan hemşirelerin mesleği ile ilgili görüşleri incelendiğinde, X ve Y kuşağındaki hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun maaşından memnun olmadığı ve kuşaklar açısından da fark olmadığı belirlenmiştir *(p>0,05)* (Tablo 4.1.4). Ayrıca bu çalışmada Y kuşağındaki hemşirelerin yarısından fazlasının mesleği iş bulma kolaylığı nedeniyle seçmesine rağmen (Tablo 4.1.3), X kuşağındaki hemşirelerle benzer şekilde maaşından memnun olmadığı izlenimi oluşmuştur, Işık ve ark.nın (2018) çalışma sonuçları da bulgumuzla benzer yöndedir.

Araştırmaya katılan X ve Y kuşağındaki hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin görüşleri incelendiğinde; çalıştığı kurumdan memnuniyet, maaş memnuniyeti, özlük hakkı, çalışma şartları, yöneticilerin adil olması, birlikte çalıştığı hemşirelere ilişkin görüşler açısından farklılık olmadığı görülmüştür (Tablo 4.1.4). Bu bulgular, yaşanan bu sorunların mesleğe özgü özlük haklar, kurumsal faktörler vb ile ilgili kronik sorunlar olduğunu ve maalesef yıllar boyunca bir iyileşme olmadığını göstermesi bakımından üzücüdür.

Araştırmadaki X kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı birimi sevdiği ve bu oranın, Y kuşağındaki hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir *(p<0,05)* (Tablo 4.1.4). X kuşağındaki hemşirelerin kurumdaki deneyim süresinin daha fazla olmasının iletişimi de olumlu etkilemiş olabileceği düşünülebilir. Çetinkaya Uslusoy ve ark.'nın (2016) çalışmasına katılan hemşirelerin %62,9'unun çalıştığı birimden memnun olduğu saptanmıştır.

5.2. X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumu ve Mesleki Benlik Saygısı ile ilgili Bulguların Tartışılması

Literatürde X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutumu ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır. Fakat hemşireler ve hemşirelik öğrencileri ile yapılan çalışmalarda, mesleğe yönelik tutumunun olumlu ve yüksek olduğu belirlenmiştir (Erol ve Türk 2019; Khatri ve Sharma'nın 2018; Nas 2018; Mai ve ark. 2018; Göl 2018; Sagkal Midilli ve Durgun 2017; Nyirenda ve Mukwato 2016; Tarhan ve ark. 2016; Terzioğlu ve ark. 2016; İpek Çoban ve ark. 2015; Milige ve Selim 2014; Koushali ve ark. 2012). Çalışmaya katılan X kuşağındaki hemşirelerin HMYTÖ toplam puan ortalaması 162,95±15,00 ve Y kuşağındaki hemşirelerin puanı ise 157,94±17,54'tür ve her iki grubun da olumlu tutuma sahip olduğu söylenebilir. Ancak X kuşağındaki hemşirelerin Y kuşağındakilere göre hemşireliğe yönelik tutumu daha olumludur *(p<0,05)* (Tablo 4.2.3). Bu bulguyu, Y kuşağının iş ve mesleki yaşamla ilgili kuşak özellikleriyle açıklamak mümkündür. Y kuşağındaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetinin daha fazla olduğu (Mert Haydari ve ark. 2016; Yılmaz Esencan ve Özdil 2017), X kuşağı hemşirelerin mesleki bağlılığının (Yılmaz Esencan ve Özdil 2017) ve profesyonel tutumunun (Şenol ve Uğurlu 2019) daha yüksek olduğunun bulunduğu çalışmalar da bulgumuzu desteklemektedir.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki benlik saygısı puanları incelendiğinde; X kuşağındaki hemşirelerin puan ortalamasının 111,05±15,62; Y kuşağındakilerin 108,56±18,63 olduğu belirlenmiş ve iki kuşak arasında fark olmadığı görülmüştür *(p>0,05)* (Tablo 4.2.3). Bu sonuç memnuniyet verici olup, meslek üyelerinde hemşireliğe ilişkin saygının, mesleğin değerlilik algısının yerleştiğini düşündürmüştür. Mesleğe yönelik tutumda ise mesleki sorunların etkili olduğu izlenimi oluşmuştur. Literatürde hemşireler ve hemşirelik öğrencilerinde mesleki benlik saygısının incelendiği bazı çalışmalarda (Kuşcu Karatepe ve ark. 2019; Cengiz ve ark. 2018; Fırat Kılıç 2018; Çetinkaya Uslusoy ve ark. 2016; Konuk Şener ve ark. 2011; Kelly ve Courts 2007) ortalamanın üstünde olumlu veya olumlu sonuçlar elde edildiği bulunmuştur. Ayrıca kuşaklar açısından hemşirelerde mesleki benlik saygısının incelendiği çalışmalarda (Temel ve Çiçekoğlu 2017; Sağlam ve ark. 2017) anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Mesleğe yönelik tutum ve mesleki benlik saygısı arasındaki ilişki incelendiğinde; iki kuşakta da pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 4.2.4). Yani hem X hem de Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki benlik saygısı arttıkça mesleğe yönelik tutumu da daha olumlu olmaktadır. Bu bulgu, beklenen bir sonuçtur. Literatür incelendiğinde benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır.

5.3. X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumunu ve Mesleki Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler ile ilgili Bulguların Tartışılması

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin cinsiyete göre mesleki tutumu ve mesleki benlik saygısı arasında anlamlı fark yoktur *(p>0,05).* Bu bulgu, cinsiyetin kuşaklar açısından tutum ve benlik saygısı üzerinde etki yaratacak bir değişken olmadığını düşündürmüştür. Literatür incelendiğinde; cinsiyetlerine göre mesleğe yönelik tutum arasında anlamlı fark olmadığını (Erol ve Türk 2019; İpek Çoban ve ark. 2015) ve kadınların mesleki tutumunun yüksek olduğunu (Göl 2018; Nas 2018; Sagkal Midilli ve Durgun 2017) belirten çalışmalara rastlanmıştır. Yapılan araştırmalarda kadınların mesleki benlik saygısının daha olumlu olduğu (Kuşcu Karatepe ve ark 2019; Fırat Kılıç 2018); cinsiyetlerine göre mesleki benlik saygısı arasında anlamlı fark olmadığı (Özdelikara ve ark. 2018; Çetinkaya Uslusoy ve ark. 2016) belirtilmektedir.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin öğrenim düzeylerine göre mesleki tutumu ve mesleki benlik saygısı arasında anlamlı fark yoktur *(p>0,05).* Literatür incelendiğinde hemşireler ile gerçekleştirilmiş çalışmalarda benzer sonuçlar mevcuttur (Erol ve Türk 2019; Nas 2018; Tarhan ve ark. 2016) fakat İpek Çoban ve ark.'nın (2015) çalışmasında, hemşirelerin öğrenim düzeyi yükseldikçe daha olumlu tutuma sahip oldukları saptanmıştır. Mesleki benlik saygısı ile ilgili çalışmalarda (Çetinkaya Uslusoy ve ark. 2016; Kelly ve Courts 2007) benzer sonuçlar elde edilmiştir ve bulgumuzu desteklemektedir. Hem X ve hem Y kuşağındaki hemşirelerde mesleki eğitimin, tutum ve benlik saygısı üzerinde etki yaratmamış olması, düşündürücü ve ayrıntılı olarak araştırılmaya değer bir konudur.

X kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı kurum ve kadro şekillerine göre mesleki tutumu ve benlik saygısını etkilemezken *(p>0,05);* Y kuşağındaki hemşirelerde özel hastanede çalışanların, üniversite hastanesindekilerden; ASM'lerde çalışanların, üniversite ve eğitim-araştırma hastanesinde çalışanlardan daha olumlu tutuma sahip olduğu ve mesleki benlik saygısınındaha yüksek olduğu *(p<0,05)* görülmüştür (Tablo 4.3.1). Erol ve Türk'ün (2019) çalışmasında devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin, üniversite hastanesinde çalışanlara göre; Nas'ın (2018) çalışmasında birinci basamak sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerin tutum puanları daha yüksektir. Çalışma sonuçları, özel hastanede ve ASM'lerde çalışan Y kuşağındaki hemşirelerin, diğer kurumlarda çalışanlara göre daha olumlu bir tutuma sahip oldukları izlenimini oluşturmaktadır. Bu bulgunun çalışmaya dahil edilen kurumların özelliklerinden kaynaklanabileceği izlenimi oluşmuştur.

X kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı birimdeki görevi ve çalışma şekli, mesleki tutumu ve benlik saygısında etkili bulunmamıştır *(p>0,05)* (Tablo 4.3.1). Erol ve Türk (2019) tarafından yapılan araştırmada da bulgumuzla benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Y kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı birimdeki görevi ve çalışma şekli, mesleki tutumu üzerinde etkili değilken *(p>0,05);* mesleki benlik saygısını etkilemektedir *(p<0,05).* Sadece gündüz vardiyasında görev yapanların ve aile sağlığı merkezinde çalışanların servis hemşiresi ve özel dal hemşiresine göre benlik saygısı daha yüksektir (Tablo 4.3.1). ASM'lerdeki hemşirelerin sadece gündüz çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda iki sonucun biribiriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir, ayrıca bu bulgu ayrıntılı sorular ile araştırılmaya değer görülmüştür.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin çalıştığı birimi isteyerek seçmesinin mesleki benlik saygısı üzerinde etkili olmadığı görülmüştür *(p>0,05)* (Tablo 4.3.1). Çetinkaya Uslusoy ve ark.'nın (2016) çalışmasında da benzer sonucun bulunması, bulgumuzu desteklemektedir.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin arasında mesleği isteyerek seçmesi ve tekrar seçmek istemesi, hem mesleki tutumu hem de mesleki benlik saygısını olumlu yönde etkilemiştir *(p<0,05)* (Tablo 4.3.1). Bu bulgu beklenen bir sonuçtur. Mesleği isteyerek seçmenin mesleğe yönelik tutumu (Sagkal Midilli ve Durgun 2017; Göl 2018) ve mesleki benlik saygısını (Kuşcu Karatepe ve ark. 2019; Temel ve Çiçekoğlu 2017; Çetinkaya Uslusoy ve ark. 2016) olumlu yönde etkilediğini gösteren çalışmalar, bulgumuzu destekler yöndedir.

Literatürde mesleki örgütlere üye olmanın, mesleki tutumu etkilediğine (İpek Çoban ve ark. 2015) ve etkilemediğine (Nas 2018) ilişkin araştırmalar vardır. Çalışmamızda, mesleki örgütlere üye olma X kuşağındaki hemşirelerin mesleki tutumunu etkilemezken *(p>0,05),* Y kuşağındaki üye olan hemşirelerin tutumunun daha olumlu olduğu görülmüştür *(p<0,05)* (Tablo 4.3.1). Bu sonucun, Y kuşağının etik ve sosyal sorumluluğa duyarlı olmaları (Göksel ve Güneş 2017), takım çalışmasına yatkın olmaları (Mert Haydari ve ark. 2016), toplu hareket etmeye inanmaları ve düşünce paylaşımına önem vermeleri (Polat 2018) gibi kuşak özellikleri ile ilgili olduğu izlenimi uyanmıştır.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki örgütlere üye olmanın mesleki benlik saygısı üzerinde bir etki yaratmadığı belirlenmiştir *(p>0,05)* (Tablo 4.3.1). Hemşirelerle yapılmış bir çalışma (Çetinkaya Uslusoy ve ark. 2016), sonuçları bulgumuzla paraleldir.

Mesleği seçme nedenlerinin mesleki tutum ve benlik saygısı üzerindeki etkisi incelendiğinde; X kuşağında tercih nedenlerinin mesleğe yönelik tutumu etkilemediği belirlenmiştir *(p>0,05)*. Y kuşağındaki hemşireler arasında ise mesleği tanıdığı bir hemşirenin etkisiyle ve sevdiği için tercih edenlerin tutum puanlarının daha yüksek olması *(p<0,05)* (Tablo 4.3.2), kuşak özellikleri ile ilişkilendirilmiştir. Literatürde ailesinde hemşire olanların (Nas 2018), mesleği isteyerek seçenlerin (Göl 2018) ve yakınlarından biri hemşire olanların (Çoban ve ark. 2015) mesleğe yönelik tutumunun daha olumlu olduğu bulunmuştur.

X kuşağındaki hemşireler arasında mesleği sevdiği için tercih edenlerin *(p<0,05);* Y kuşağındaki hemşireler arasında tanıdığı bir hemşirenin etkisiyle ve mesleği sevdiği için tercih edenlerin *(p<0,05)* mesleki benlik saygısı daha yüksektir (Tablo 4.3.2). Ailesinde sağlık personeli olanların (Kuşcu Karatepe ve ark. 2019) ve mesleği sevdiği için seçenlerin (Fırat Kılıç 2018) benlik saygısının yüksek olduğunu gösteren araştırmalar bulgumuzla paralellik göstermektedir.

X kuşağındaki hemşirelerden maaşından memnun olanların, çalışma şartlarını uygun bulanların ve çalıştığı birimi sevenlerin tutumu daha olumludur *(p<0,05)*; maaşından memnun olanların, çalıştığı birimi sevenlerin ve yöneticilerini adil bulanların benlik saygısı daha yüksektir *(p<0,05).* Y kuşağındaki hemşirelerde ise çalışma yaşamına ilişkin tüm görüşlere dair yanıtları olumlu olanların mesleki tutumu ve benlik saygısı daha yüksektir *(p<0,05)* (Tablo 4.3.3). Y kuşağındaki hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin, X kuşağına göre mesleğe yönelik tutumu ve mesleki benlik saygısını daha fazla etkilediği izlenimi uyanmıştır. Bunun sebebinin kuşaklara özgü özelliklerden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

SONUÇ

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutumu ve mesleki benlik saygısını karşılaştırmayı amaçlayan araştırmada aşağıda yer alan sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışmaya katılan X ve Y kuşağındaki hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özelliklerinin karşılaştırılması ile ilgili sonuçlar şu şekildedir:

- Çalışmaya 356 hemşire katılmış olup; %28,1'inin (n=100) X kuşağı ve %71,9'unun (n=256) Y kuşağı olduğu; yaş ortalamasının 33,09±8 ve %88,2'sinin (n=314) kadın olduğu belirlenmiştir.

- X kuşağındaki hemşirelerde; kadın, evli, kadrolu devlet memuru olan, sadece gündüz çalışan ve ASM biriminde çalışan oranı, Y kuşağına göre anlamlı düzeyde yüksektir *($p<0,05$)*.

- Y kuşağındaki hemşirelerde; lisans mezunu, eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan, servis hemşiresi olan, dahiliye ve cerrahi servisinde çalışanların oranı, X kuşağına göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0,05$).

- X ve Y kuşağında çalıştığı birimi kendi isteği ile seçme, mesleği isteyerek seçme, mesleği tekrar seçme ve hemşirelikle ilgili bir dernek veya kuruluşa üye olma durumları açısından anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

- X ve Y kuşağında aile isteği, puanının yetmesi, mesleği sevme ve tanıdığı bir hemşirenin etkisi nedeniyle mesleği tercih etme açısından anlamlı farklılık yoktur *($p>0,05$)*. X kuşağında iş bulma kolaylığı nedeniyle mesleği tercih edenlerin oranı, Y kuşağına göre anlamlı düzeyde düşüktür *($p<0,05$)*.

- X ve Y kuşağında çalıştığı kurumdan memnun olma, maaşından memnun olma, özlük haklarını yeterli bulma, çalışma şartlarını uygun bulma, birlikte çalıştığı hemşire arkadaşlarını sevme, yöneticilerini adil bulma ve çalışma arkadaşlarına mesleki konularda güvenme açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). X kuşağında çalıştığı birimi sevenlerin oranı, Y kuşağına göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0,05$).

Çalışmaya katılan X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki benlik saygısı (MBSÖ) ve mesleğe yönelik tutumu (HMYTÖ) ile ilgili sonuçlar şu şekildedir:

- X ve Y kuşağındaki hemşirelerin hemşirelik mesleğine yönelik olumlu tutuma sahip oldukları belirlenmiştir. X kuşağındaki hemşirelerin HMYTÖ toplam puan ortalamalarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir *(p<0,05)*.

- X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki benlik saygısının ortalamanın üstünde ve olumlu düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin MBSÖ puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (*p*>0,05).

- MBSÖ ile HMYTÖ arasındaki ilişki incelendiğinde; hem X ve hem Y kuşağında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir *(p<0,05)*.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutumunu etkileyen faktörler ile ilgili sonuçlar şu şekildedir:

- X kuşağındaki hemşirelerde mesleği isteyerek seçenlerin ve tekrar mesleği seçmek isteyenlerin HMYTÖ toplam puan ortalaması anlamlı düzeyde yüksektir *(p<0,05)*.

- Y kuşağındaki hemşirelerde ASM'lerde çalışanların, üniversite hastanesi ve eğitim ve araştırma hastanesinde çalışanlara göre; özel hastanede çalışanların üniversite hastanesinde çalışanlara göre; özel sektörde sözleşmeli olarak çalışanların kadrolu devlet memurlarına göre, mesleği isteyerek seçenlerin, tekrar mesleği seçmek isteyenlerin, meslek örgütlerine üye olanların HMYTÖ toplam puan ortalaması anlamlı düzeyde yüksektir *(p<0,05)*.

- X kuşağındaki hemşirelerde mesleği tercih etme nedenleri ile HMYTÖ arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir (*p*>0,05). Y kuşağındaki hemşirelerde mesleği sevdiği için ve tanıdığı bir hemşirenin etkisiyle mesleği tercih edenlerin HMYTÖ toplam puan ortalamasının daha yüksek olduğu belirlenmiştir *(p<0,05)*.

- X kuşağındaki hemşirelerde maaşından memnun olanların, çalıştığı birimi sevenlerin ve çalışma şartlarını uygun bulanların HMYTÖ toplam puan ortalamasının yüksek olduğu belirlenmiştir *(p<0,05)*.

- Y kuşağındaki hemşirelerde çalıştığı kurumdan memnun olanların, maaşından memnun olanların, çalıştığı birimi sevenlerin, özlük haklarını yeterli bulanların, çalışma şartlarını uygun bulanların, birlikte çalıştığı hemşire arkadaşlarını sevenlerin, yöneticilerini adil bulanların ve çalışma arkadaşlarına mesleki konularda güvenenlerin HMYTÖ toplam puan ortalamasının daha yüksek olduğu belirlenmiştir *(p<0,05)*.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki benlik saygısını etkileyen faktörler ile ilgili sonuçlar şu şekildedir:

- X kuşağındaki hemşirelerde evlilerin, mesleği isteyerek seçenlerin ve tekrar mesleği seçmek isteyenlerin MBSÖ toplam puan ortalaması daha yüksektir (p<0,05).

- Y kuşağındaki hemşirelerde aile sağlığı elemanı olanların, servis hemşiresi ve özel dal hemşirelerine göre, özel hastane ve ASM'lerde çalışanların, özel sektörde sözleşmeli olarak çalışanların, sadece gündüz çalışanların, mesleği isteyerek seçenlerin ve tekrar mesleği seçmek isteyenlerin MBSÖ toplam puan ortalaması daha yüksektir *(p<0,05)*.

- X kuşağındaki hemşirelerde mesleği sevdiği için tercih edenlerin MBSÖ toplam puan ortalamasının daha yüksek olduğu belirlenmiştir *(p<0,05)*. Y kuşağındaki hemşirelerde tanıdığı bir hemşirenin etkisiyle ve mesleği sevdiği için mesleği tercih edenlerin MBSÖ toplam puan ortalamasının daha yüksek olduğu belirlenmiştir *(p<0,05)*.

- X kuşağındaki hemşirelerde maaşından memnun olanların, çalıştığı birimi sevenlerin ve yöneticilerini adil bulanların MBSÖ toplam puan ortalaması daha yüksektir *(p<0,05)*.

- Y kuşağındaki hemşirelerde çalıştığı kurumdan memnun olanların, maaşından memnun olanların, çalıştığı birimi sevenlerin, özlük haklarını yeterli bulanların, çalışma şartlarını uygun bulanların, birlikte çalıştığı hemşire arkadaşlarını sevenlerin, yöneticilerini adil olduğu düşünenlerin ve çalışma arkadaşlarına

mesleki konularda güvenenlerin MBSÖ toplam puan ortalamasının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir *(p<0,05)*.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki benlik saygısı ve mesleğe yönelik tutumunu etkileyen faktörlerin iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler yapılması,
- Hemşirelik eğitimi sırasında mesleki benlik saygısı ve mesleğe yönelik tutumu olumlu yönde katkı sağlayacak etkinlikler düzenlenmesi ve seçmeli derslerin eklenmesi,
- Faklı kuşaklardan hemşirelerin dahil edildiği yeni çalışmaların yapılması,
- Farklı kurum ve pozisyonlarda çalışan hemşirelerin mesleki benlik saygısı ve mesleğe yönelik tutumunu kapsamlı inceleyen nitel araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Adıgüzel, O., Batur, H. Z., Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve Y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: mobil yakalılar. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19), 165-182.

Angel, E., Craven, R., Denson, N. (2012). The nurses' self-concept instrument (NSCI): A comparison of domestic and international student nurses' professional self-concepts from a large Australian University. Nurse Education Today, 32 (6), 636-640.

Arıcak, O.T. (1999). Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik ve mesleki benlik saygısının geliştirilmesi. (Yayınlanmamış doktora tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Arslan, A. ve Straub, S. (2015). Kuşak teorisi ve içgirişimcilik üzerine bir araştırma. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 6 (11), 1-24.

Aşçı, B. (2017). Cerrahi servislerinde çalışan hemşirelerin hemşirelik imajı ve etkileyen faktörler. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), T.C. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Atabek Aştı, T. ve Karadağ, A. (Ed.) (2018). Hemşirelik Esasları 1. (1. Baskı). İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık.

Atasoy, I. ve Ermin, C. (2016). Hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin mesleklerine bakış açısının incelenmesi. Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 6 (2), 83-91.

Azak, A., Tamer, A., Savaş, B. (2018). Y kuşağı hemşirelik öğrencilerinin klinik çalışma ortamından beklentileri. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 7 (2), 21-27.

Baysal Berkup, S. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: management of different generations in business life. Mediterranean Journal of Social Sciences, 19 (5), 218-229.

Camadan, F. ve Duysak, A. (2010). Farklı programlardaki öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması: Rize Üniversitesi örneği. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 0 (20), 30-42.

Cengiz, M., Demirbağ, B.C., Yıldızlar, O. (2018). The Effect of mobbing in workplace on professional self-esteem of nurses. International Journal of Caring Sciences, 11 (2), 1241-1246.

Cennamo, L. ve Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. Journal of Managerial Psychology, 23 (8), 891-906.

Çetinkaya Uslusoy, E., Paslı Gürdoğan, E., Kurt, D. (2016). Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 7 (1), 29-35.

Erol, F. ve Türk, G. (2019). Assessing the caring behaviours and occupational professional attitudes of nurses. Journal of the Pakistan Medical Association, 69 (6), 783-787.

Erol, S., Aygün, S., Çay, H. (2018). Birinci basamak sağlık çalışanlarında duygusal zeka, benlik saygısı ve ilişkili faktörler. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 7 (2), 10-20.

Eser, C. (2016). Hemşirelik öğrencilerinin ve hemşirelerin meslek algılarının karşılaştırılması. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Fırat Kılıç, H. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin eğitim stresi ve mesleki benlik saygısı arasındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 5 (1), 49-59.

Göksel, A. ve Güneş, G. (2017). Kuşaklar arası farklılaşma: X ve Y kuşaklarının örgütsel sessizlik davranışı bağlamında analizi. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 19 (3), 807-828.

Göl, İ. (2018). Nursing students' attitudes towards the nursing profession in relation to their altruism levels. International Journal of Caring Sciences, 11 (2), 663-671.

Gürbüz, S. (2015). Kuşak farklılıkları: mit mi, gerçek mi? İş ve İnsan Dergisi, 2 (1), 39-57.

Güven, Ş.D. (2019). Lise son sınıf öğrencilerinin hemşirelik mesleğine yönelik tutumlarının belirlenmesi: Nevşehir ili örneği. Turkish Journal of Clinics and Laboratory, 10 (1), 6-11.

Hensel, D. (2011). Relationships among nurses' professional self-concept, health and lifestyles. Western Journal of Nursing Research, 33 (1), 45-62.

Işık, G., Egelioğlu Cetişli, N., Tokem, Y., Yılmaz, D., İlhan, A. (2018). Hemşirelerin bireysel ve profesyonel değerlerinde kuşaklararası farklılıklar. HSP, 5 (1), 72-80.

İnceoğlu, M. (2010). Tutum Algı İletişim. (5. Baskı). İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.

İpek Çoban, G. ve Kaşıkçı, M. (2011). Development of the attitude scale for nursing profession. International Journal of Nursing Practice, 17 (5), 518-524.

İpek Çoban, G. ve Yurdagül, G. (2014). The relationship between cancer patients' perception of nursing care and nursing attitudes towards nursing profession. Asia- Pacific Journal of Oncology Nursing, 1(1), 16-21.

İpek Çoban, G., Kiırca, N., Yurttaş, A. (2015). Analysis of nurses' attitudes about the nursing profession in Southern Turkey. International Journal of Caring Sciences, 8(3), 665-672.

Johnson, S. A. ve Romanello, M. L. (2005). Generational diversity teaching and learning approaches. Nurse Educator, 30 (5), 212-216.

Karabacak, K. ve Eskicumalı, A. (2015). The attitudes of teacher candidates toward teaching profession. Route Education and Social Science Journal, 2 (2), 389-400.

Karadağ, G., Güner, İ., Çuhadar, D., Uçan, Ö. (2008). Gaziantep Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu hemşirelik öğrencilerinin benlik saygıları. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 3 (7), 29-42.

Karadağ, A., Hisar, F., Göçmen Baykara, Z., Çalışkan, N., Karabulut, H., Öztürk, D. (2015). A longitudinal study on the effect of tailored training and counseling on the professional attitude of nursing students. Journal of Professional Nursing, 31 (3), 262-270.

Karasu, F., Aylaz, R., Dadük, S. (2017). X ve Y kuşağı: hemşirelerde meslek dayanışması ile iş doyumu arasındaki ilişki. HSP, 4 (3), 180-189.

Kartal, H. (2016). Yönetici hemşirelerde "Hemşirelik İmajı" ölçeğinin geçerlilik ve güvenirliği. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), T.C. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kelly, S. ve Courts, N. (2007).The professional self-concept of new graduate nurses. Nurse Education in Practice, 7 (5), 332-337.

Khatri, P. ve Sharma, M.R. (2018). Attitude of the nursing students and practicing nurses toward nursing profession in Nepal. Jounal of Medicine, 40 (1), 113-116.

Kızğut, S. ve Ergöl, Ş. (2011). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin hemşireliği algılayışı hemşirelik rollerine ve hemşireliğin geleceğine bakışı. Anadolu Hemşirelik Dergisi, 14 (2), 10-15.

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, Melaka, Malaysia, 396-408.

Koç, Z. ve Sağlam, Z. (2009). Lise son sınıf öğrencilerinin hemşirelik mesleğine ilişkin görüşleri ve mesleği seçme durumlarının belirlenmesi. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 12 (3), 1-11.

Konuk Şener, D., Karaca, A., Açıkgöz, F., Sürer, F. (2011). Hemşirelik eğitimi mesleki benlik saygısını değiştirir mi? Düzce Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 1 (3), 12-16.

Korkmaz, F. (2011). Meslekleşme ve ülkemizde hemşirelik. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi. 18 (2), 59-67.

Koushali, A. N., Hajiamini, Z., Ebadi, A. (2012). Comparison of nursing students' and clinical nurses' attitude toward the nursing profession. İranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 17 (5), 375-380.

Köse Tosunöz, İ., Eskimez, Z., Öztunç, G. (2019). Hemşirelik öğrencilerinin meslek seçimlerini etkileyen faktörler. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 5 (2), 91-97.

Kuşcu Karatepe, H., Kuşcu, F. N., Karaman, M., Özcan Yüce, U. (2019). Hemşirelik öğrencilerinin mesleki benlik saygısının belirlenmesi. 3. Uluslararası GAP Sosyal Bilimler Kongresi Tam Metin Kitabı, 550-555.

Kutlu, M. ve Soğukpınar, E. (2015). Rehber öğretmenlerin benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin çeşitli değişkinler açısından incelenmesi. e-International Journal of Educational Research. 6 (1), 84-101.

Lamm, E. ve Meeks, M. D. (2009). Workplace fun: the moderating effects of generational differences. Employee Relations, 31 (6), 613-631.

Lavoie-Tremblay, M., Leclerc, E., Marchionni, C., Drevniok, U. (2010). The needs and expectations of generation Y nurses in the workplace. Journal for Nurses in Staff Development, 26 (1), 2-8.

Mai, B. H., Yen Ho, T. M., Nguyen, T. T. T., Phan, L. T. T., Hoang, T. H., Phuong, N. T. A. (2018). Attitudes and perceptions towards nursing profession among nursing students at Hue University of Medicine and Pharmacy. Journal of Problem-Based Learning, 5(2), 55-62.

Mert Haydari, S., Kocaman, G., Aluş Tokat, M. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3 (3), 119-131.

Milige, E. ve Selim, A. (2014). Saudi nursing students' attitudes towards the nursing profession. European Journal of Business and Management, 6 (29), 197-208.

Nas, İ. (2018). Hemşirelerin maneviyat ve manevi bakım algıları ve mesleğe yönelik tutumları arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Nyirenda, M. ve Mukwato, P. (2016). Job satisfaction and attitudes towards nursing care among nurses working at Mzuzu Central Hospital in Mzuzu, Malawi. Malawi Medical Journal, 28 (4), 159-166.

Oktan, V. ve Şahin, M. (2010). Kız ergenlerde beden imajı ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7 (2), 543-556.

Özdelikara, A., Ağaçdiken Alkan, S., Arslan, B., Albayrak, K., Yarar, A., Geçici, A. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin mesleki benlik saygısı ve bilişsel çarpıtmalarının değerlendirilmesi. Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi, 5 (13), 101-120.

Özdemir, S.Ö. (2018). Hemşirelerin kişilik özellikleri, benlik kavramı ve mesleğe ilişkin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Özen Bekar, E., Konuk Şener, D., Yılmaz, Ç., Cangür, Ş. (2017). Hemşire ve sosyal çalışmacıların mezuniyet öncesi ve sonrası mesleki benlik saygılarının değerlendirilmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2 (4), 50-55.

Özlük, B. (2020). Farklı kuşaktaki hemşirelerin tıbbi hata tutumları. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 7 (1), 8-14.

Parry, E. ve Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. International Journal of Management Reviews, 13(1), 79-96.

Polat, Ş. (2018). Farklı kuşaklardan hemşirelerle çalışmak ve hemşireleri yönetmek için ipuçları. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 5 (1), 48-56.

Hemşirelik kanununda değişiklik yapılmasına dair Kanun (2007). T.C. Remi Gazete. (26510, 02.05.2007). Erişim 20.06.2020 https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070502-3.htm)

96/8655 sayılı karar (1996). T.C. Remi Gazete. (22805, 02.11.1996). Erişim: 20.06.2020 (https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22805.pdf).

Sabancıoğulları, S. ve Doğan, S. (2017). Professional self-concept in nurses and related factors: A sample from Turkey. International Journal of Caring Sciences, 10 (3), 1676-1684.

Sagkal Midilli, T. ve Durgun, N. (2017). Nursing atudents' attitudes toward the nursing profession in western Turkey and affecting factors. IORS Journal of Nursing and Health Science, 6 (1), 55-60.

Sağlam, L., Sabahoğlu, S., Gök Metin, Z. (2017). Kuşaklar arası hemşirelerde mesleki benlik saygısı farklı mıdır? 16. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi Kitabı (26-28 Nisan 2017 Bahçeşehir Üniversitesi). Sayfa 96

Sessa, V. I., Kabacoff, R. I., Deal, J., Brown, H. (2007). Generational differences in leader values and leadership behaviors. The Psychologist- Manager Journal, 10 (1), 47-74.

Süral Özer, P., Eriş, E.D., Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). Kuşakların farklılaşan iş değerlerine ilişkin emik bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (38), 123-142.

Şenol, F. ve Uğurlu, Z. (2019). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının belirlenmesi. Sağlık ve Toplum, 29 (1), 44-53.

Tarhan, G., Kılıç, D., Yıldız, E. (2016). Hemşirelerin mesleğe yönelik tutumları ile mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Gülhane Tıp Dergisi, 58 (4), 411-416.

Temel, S. & Çiçekoğlu, P. (2017). X ve Y kuşağı hemşirelerinin mesleki benlik saygıları ve hayatı anlamlandırmalarının değerlendirilmesi. 16. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi Kitabı (26-28 Nisan 2017 Bahçeşehir Üniversitesi).

Tercan, B., Saka, Y., Kasap, S., Gün, S. (2017). Lise ve üniversite düzeyinde eğitim gören hemşirelik öğrencilerinin mesleğe bakış açıları. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6 (4), 98-105.

Terzioğlu, F., Temel, S., Uslu Sahan, F. (2016). Factors affecting performance and productivity of nurses: professional attitude, organisational justice, organisational culture and mobbing. Journal of Nursing Management, 24 (6), 735-744.

Tezbaşaran, E. ve Yiğit, R. (2015). A study on developing attitude scale towards nurses. Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, 24 (12-2), 69-80.

Tözün, M. (2010). Benlik saygısı. Actual Medicine, 18 (7), 52-57.

Tutkun, Ö.F. ve Koç, M. (2008). Mesleklere atfedilen kalıp yargılar. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 41 (1), 255-273.

Türk Dil Kurumu (TDK), Güncel Türkçe Sözlük. (2020). Erişim 25.04.2020 (http://sozluk.gov.tr/).

Türk Dil Kurumu (TDK), Felsefe Terimleri Sözlüğü. (1975). Erişim 25.04.2020 (http://sozluk.gov.tr/).

Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim tarihi 25.04.2020 (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095).

Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim tarihi 25.04.2020 (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059).

Yılmaz Esencan, T. ve Özdil, H. (2017). X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki bağlılıklarının değerlendirilmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 33(3), 91-104.

Yiğit, R., Akdeniz Uysal, D., Yüksel Sarı, A., Güzel, Ö. (2018). Pediatri kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki benlik saygılarının incelenmesi. Uluslararası Hakemli Kadın Hastalıkları ve Anne Çocuk Sağlığı Dergisi, 13 (5), 28-45.

Zencir, G. ve Eşer, İ. (2016). Hemşirelik öğrencilerinin hemşirelik mesleğine yönelik tutumları ile hemşirelik tercihi arasındaki ilişki: Türkiye örneği. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 9 (2), 30-37.

Ek 1. BİLGİ FORMU

BİLGİ FORMU **Anket No:**

Değerli meslektaşım,

Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin mesleğe yönelik tutumu ve mesleki benlik saygısını etkileyen faktörleri incelemektir. İsminizi belirtmenize gerek yoktur, elde edilen veriler araştırmanın amacı dışında kullanılmayacaktır. İlgi ve katılımınız için çok teşekkür ederim.

Danışman
Doç. Dr. Sevim Ulupınar
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Öğrenci
Özgül Eycan
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Hemşirelikte Eğitim Yüksek Lisans Öğrencisi
ozguleycan@gmail.com

1. Yaşınız?	……
2. Cinsiyetiniz?	( ) 1. Kadın ( ) 2. Erkek
3. Medeni durumunuz?	( ) 1. Bekar ( ) 2. Evli
4. Öğrenim durumunuz?	( ) 1. Lise ( ) 2. Önlisans ( ) 3. Lisans ( ) 4. Yüksek lisans ve doktora
5. Çalıştığınız kurum?	( ) 1. Üniversite hastanesi ( ) 2. Eğitim araştırma hastanesi ( ) 3. Devlet hastanesi ( ) 4. Özel dal hastanesi ( ) 5. Özel hastane ( ) 6. Aile sağlığı merkezi/toplum sağlığı merkezi
6. Çalışma kadro şekliniz?	( ) 1. Kadrolu devlet memuru ( ) 2. Sözleşmeli devlet memuru ( ) 3. Özel sektörde sözleşmeli ( ) 4. Diğer (lütfen belirtiniz)……
7. Çalıştığınız birim?	( ) (Lütfen belirtiniz)……
8. Çalıştığınız birimi kendiniz mi seçtiniz mi?	( ) 1. Evet ( ) 2. Hayır
9. Çalıştığınız birimdeki pozisyonuz?	( ) 1. Servis hemşiresi ( ) 2. Eğitim hemşiresi ( ) 3. Yönetici hemşire ( ) 4. Aile sağlığı elemanı ( ) 5. Özel dal hemşiresi (amelivathane, acil servis, yoğun bakım vb.)
10. Çalışma şekliniz?	( ) 1. Sadece gündüz ( ) 2. Sadece gece ( ) 3. Vardiyalı
11. Mesleki deneyiminiz?	……..Yıl
12. Kurumdaki deneyiminiz?	……..Yıl
13. Mesleği isteyerek mi seçtiniz?	( ) 1. Evet ( ) 2. Hayır
14. Mesleğinizi seçme nedenleriniz?	( ) 1.Aile isteği ( ) 2. İş bulma kolaylığı ( ) 3. Puanımın yetmesi ( ) 4. Tanıdığım bir hemşirenin etkisi ( ) 5. Diğer……
15. Tekrar meslek seçimi zamanında olsanız mesleğinizi tekrar seçer miydiniz?	( ) 1. Evet ( ) 2. Hayır
16. Hemşirelik ile ilgili bir dernek veya kuruluşa üye misiniz?	( ) 1. Evet ( ) 2. Hayır
17. Verilen ifadelerden katıldıklarınızı işaretleyebilirsiniz? (Birden çok işaretleme yapabilirsiniz.)	( ) Çalıştığım kurumdan memnunum. ( ) Maaşımdan memnunum. ( ) Çalıştığım birimi seviyorum. ( ) Özlük haklarımı yeterli buluyorum. ( ) Çalışma şartlarımı uygun buluyorum. ( ) Birlikte çalıştığım hemşire arkadaşlarımı seviyorum. ( ) Yöneticilerimin adil olduğunu düşünüyorum. ( ) Çalışma arkadaşlarıma mesleki konularda güvenebilirim. ( ) Diğer……

Lütfen sayfayı çeviriniz.

Ek 2. HEMŞİRELİK MESLEĞİNE YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ*

Ölçek maddeleri	1. Hiç katılmıyorum	2. Az katılıyorum	3. Orta derecede katılıyorum	4. Çok katılıyorum	5. Tamamen katılıyorum
1. Hemşirelik mesleği …. etmez.					
2. Hemşirelik mesleği … yapılabilir.					
3. İnsanlık var oldukça hemşirelik mesleği de var olacaktır.					
4. Hemşirelik sürekli okumayı, …… meslektir.					
5. Hemşireliğin en sevdiğim yönü…..... olmasıdır.					
6. Hemşireliğin bilginin yanı sıra olduğunu …… düşünüyorum.					
7. Hemşireliğin vicdani boyutu ……. düşünüyorum.					
8. Hemşireliğin ….. bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
9. Hemşireliğin manevi doyumunun …….. düşünüyorum.					
10. Hemşirelik mesleğini tercih edenlerin ….. düşünüyorum.					
11. Diğer mesleklere oranla ……. gerektirir.					
12. Hemşirelerin sağlık …… olduklarını düşünüyorum.					
13. Hemşirelerin ….. düşünüyorum.					
14. Hemşirelikte iletişimin çok önemli olduğunu düşünüyorum.					
15. Hemşirelik doğrudan……. meslektir					
16. Hemşirelikte güler yüzlülük …….., düşünüyorum.					
17. Hemşireliğin toplum için …….., düşünüyorum.					
18. Hemşireliğin …….., düşünüyorum.					
19. Hangi koşullar …….., hemşirelik yaparım.					
20. Her zaman …….., duymuşumdur.					
21. Çocuklarımın …….., istemem.					
22. Hemşirelik …….., seviyorum.					
23. Ben asla …….., yapamam.					
24. Hemşirelik …….., meslektir.					
25. Bence hemşirelik …….., değildir.					
26. Hemşirelik genellikle …….., meslektir.					
27. Hemşirelik idealimdeki …….., bir meslektir.					
28. Bu meslekten …. ediyorum.					
29. Hemşireliğin gelecek …….., düşünüyorum.					
30. Hemşirelik yapmaktansa …….., tercih ederim.					
31. Hemşireliğin benim için …….., düşünüyorum.					
32. Hemşireliğin fedakarlık …….., düşünüyorum.					
33. Herkesin hemşirelik …….., düşünüyorum.					
34. Hemşirelik mesleğinin …….., düşünüyorum.					
35. Hemşireliğin …… bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
36. Hastalarla …….., hemşireler olduğunu düşünüyorum.					
37. Hemşirelikte iş bulma …… düşünüyorum.					
38. Hemşirelerin çalışma ….. düşünüyorum.					
39. Hemşirelik mesleğinin ……. düşünüyorum.					
40. Bence bir toplumun …….hemşirelere bağlıdır.					

*Etik ihlal açısından ölçek maddelerinin tamamı sunulmamıştır.

Ek 3. MESLEKİ BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ*

Ölçek maddeleri	1.Kesinlikle katılmıyorum	2.Katılmıyorum	3. Kararsızım	4. Katılıyorum	5.Tamamen katılıyorum
1. Kendimi sahip olduğum ……. görüyorum.					
2. Mesleğim benim …….önemlidir.					
3. Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum.					
4. Mesleğim …….veremiyorum.					
5. Mesleğimde …….düşünüyorum.					
6. Mesleğimi ……. seçtim.					
7. Mesleğim …….parçasıdır.					
8. Mesleğimin ……. veremiyorum.					
9. Mesleğime çok saygı duyuyorum.					
10. Tercih hatası ……. alanındayım.					
11. Mesleğimin aranan ……. düşünüyorum.					
12. Mesleğimin …….değilim.					
13. Mesleğimden …….					
14. Mesleğim insanlar ……. sahiptir.					
15. Mesleğimi küçümsüyorum.					
16. Mesleğime duygusal …….verebiliyorum.					
17. Bu mesleği ……. olur.					
18. Mesleğim vasıtasıyla ….. işler başarabilirim.					
19. Yeteneklerimin …….düşünüyorum.					
20. Mesleğimin …….düşünüyorum.					
21. Mesleğimi …….düşünüyorum.					
22. Mesleğimin ……. düşünüyorum.					
23. Onur duyarak …….isterdim.					
24. Mesleğimi ……. yapacağım.					
25. Mesleğime ilişkin …….giriyorum.					
26. Yeri geldiğinde mesleğimi ……. savunabilirim.					
27. İlgilerimin mesleğime ……. düşünüyorum.					
28. Mesleğimin ……. olduğunu düşünüyorum.					
29. Gerçekte zevk almadığım halde, ……. görünürüm.					
30. Mesleğim, …….sahip.					

*Etik ihlal açısından ölçek maddelerinin tamamı sunulmamıştır.

Ek 4. ETİK KURUL KARARI

İÜC Tarih ve Sayı: 12/11/2019-85078

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı :74555795-050.01.04-
Konu :2019/109 sayılı Etik Kurul Onayı

Sayın Özgül EYCAN
İÜC Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Hemşirelikte Eğitim Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

İlgi :31.10.2019 tarihli proje başvurunuz.

Yürütücülüğünü üstlendiğiniz **"X ve Y Kuşağı Hemşirelerin Mesleki Tutum ve Mesleki Benlik Saygısının Karşılaştırılması"** başlıklı projeniz Etik Kurul'umuzun 05.11.2019 tarihli toplantısında görüşülmüş olup, Etik Kurul Onayı ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Selçuk HÜNERLİ
Başkan

EK :
1 Etik Kurul Onayı

11/11/2019 V.Haz.Kont.İş. : C.SÖNMEZTÜRK

Doğrulamak için: http://dogrulama.istanbulc.edu.tr/enVision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BE6L7DDC8

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Canan SÖNMEZTÜRK
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü, 34320 Avcılar-İstanbul
Tel : 0212 404 03 00 Faks : 0212 404 07 01
Elektronik Ağ : www.istanbulc.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Başvuru Sayı ve Tarihi: 52626 /31.10.2019

Karar No: 2019/109

İlgili Makama

İÜC Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi **Özgül EYCAN'**nın "X ve Y Kuşağı Hemşirelerin Mesleki Tutum ve Mesleki Benlik Saygısının Karşılaştırılması" başlıklı Proje başvurusu ile "İÜC Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu"na başvurmuş olup, Kurulumuzun 05.11.2019 tarihinde gerçekleştirilen toplantısında yapılan değerlendirmeler sonucunda, adı geçen çalışmanın etik açıdan uygun olduğuna oybirliği/oyçokluğu ile karar verilmiştir.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Araştırma ile ilişki	Karar	İmza
Prof. Dr. Selçuk HÜNERLİ (Başkan)	Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Mehmet AÇIKALIN (Başkan Yardımcısı)	Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Hülya AŞKIN BALCI	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Neşe KOCABAŞOĞLU	Cerrahpaşa Tıp Fakültesi	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Fatma Yasemin KUTLU	Florence Nigtingale Hemşirelik Fakültesi	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI	Spor Bilimleri Fakültesi	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI	Spor Bilimleri Fakültesi	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	

EK 5. ÜNİVERSİTE HASTANESİ KURUM İZİN BELGESİ

Sayı :97248701-604.01.02-
Konu :Tez Çalışma İzni-Özgül EYCAN

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :30.11.2019 tarihli ve 183354 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalında Doç. Dr. Sevim ULUPINAR'ın danışmanlığında tezli yüksek lisans eğitimine devam eden Özgül EYCAN'ın "X ve Y Kuşağı Hemşirelerin Mesleki Tutum ve Mesleki Benlik Saygısının Karşılaştırılması" başlıklı tez çalışmasını, [redacted] Tıp Fakültesi'nde yapmasının uygun görüldüğü hakkında; adı geçen Fakülte Dekanlığından alınan 12.12.2019 tarihli, 190147 sayılı yazı ile eki ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalı
[redacted]
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EK :
Yazı ve Eki (2 sayfa)

Sayı :50200903-199-
Konu :Özgül Eycan'ın tez çalışma izni

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi :04.12.2019 tarihli, 90850 sayılı yazınız

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalında Doç.Dr.Sevim ULUPINAR'ın danışmanlığında tezli yüksek lisans eğitimine devam eden Özgül EYCAN'ın "X ve Y Kuşağı Hemşirelerin Mesleki Tutum ve Mesleki Benlik Saygısının Karşılaştırılması" başlıklı tez çalışmasını Fakültemizde yapmasında sakınca bulunmadığı hakkında Fakültemiz Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğünden alınan 09.12.2019 tarihli, 188203 sayılı yazının bir fotokopisi ilişikte sunulmuş olup, konu Dekanlığımızca da uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalı
[redacted]
Dekan

EK :
1

Sayı :19274766-199-
Konu :Özgül EYCAN' ın tez çalışması

[redacted]TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi :06/12/2019 tarihli, 187054 sayılı yazı

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalında Doç.Dr.Sevim ULUPINAR'ın danışmanlığında tezli yüksek lisans eğitimine devam eden Özgül EYCAN'ın "X ve Y Kuşağı Hemşirelerin Mesleki Tutum ve Mesleki Benlik Saygısının Karşılaştırılması" başlıklı tez çalışmasını Fakültemizde yapmasında sakınca yoktur.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

e-İmzalı
[redacted]
Müdür

EK 6. ÖZEL HASTANE KURUM İZİN BELGESİ

SAYI: İDR.2019- 1213 **TARİH:** 12.12.2019
KONU: Tez Çalışma İzni-Özgül EYCAN Hk.

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İlgi: 97248701-300-90850 sayılı,04/12/20919 tarihli yazınız.

Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Sevim ULUPINAR' ın danışmanlığında tezli yüksek lisans eğitimine devam eden "X ve Y Kuşağı Hemşirelerin Mesleki Tutum ve Mesleki Benlik Saygısının Karşılaştırılması"konulu tez çalışmasını hastanemizde yapması uygun görülmüştür.
Bilgilerinize saygılarımla arz/rica ederim.

EK 7. ÖZEL HASTANE KURUM İZİN BELGESİ

Tarih: 17.01.2020
Sayı: 74 /20

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

Konu : Tez Çalışma İzni-Özgül Eycan
İlgi : 13022260-300 sayılı yazı

İlgi yazıda, "X ve Y Kuşağı Hemşirelerin Mesleki Tutum ve Mesleki Benlik Saygısının Karşılaştırılması " adlı çalışma, kurumunuzun ilgili bölümünde yapılması uygundur. Anketi dijital ortamda Hemşirelik Hizmetleri Müdürü [redacted] iletmenizi rica ederiz.

Bilgilerinize arz ederiz.

Saygılarımızla,

EK 8. İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ'NE BAĞLI KURUMLARIN İZİN BELGESİ

İÜC Tarih ve Sayı: 05/02/2020-20655

BEL97C8AE

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı :97248701-604.01.02-
Konu :Tez Çalışma İzni-Özgül EYCAN

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :30.11.2019 tarihli, 183354 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalında Doç. Dr. Sevim ULUPINAR'ın danışmanlığında tezli yüksek lisans eğitimine devam eden Özgül EYCAN'ın "X ve Y Kuşağı Hemşirelerin Mesleki Tutum ve Mesleki Benlik Saygısının Karşılaştırılması" başlıklı tezin saha çalışmasını aşağıdaki kurumlarda yapabilme talebinin, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Sağlık Hizmetleri Başkanlığı Araştırma-Yayın Değerlendirme Komisyonu'nun 22.01.2020 tarih ve 2020/03 sayılı kararınca uygun görüldüğü hakkında; İstanbul Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü'nden alınan 28.01.2020 tarihli, E.1115 sayılı yazı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Mehmet BİLGİN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

[redacted] Eğitim ve Araştırma Hastanesi
[redacted] Eğitim ve Araştırma Hastanesi
[redacted] Devlet Hastanesi
[redacted] Devlet Hastanesi
[redacted] İlçelerinde bulunan Aile ve Toplum Sağlığı Merkezleri

EK :
Yazı (1 sayfa)

Doğrulamak İçin:http://dogrulama.istanbulc.edu.tr/enVision.sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BEL97C8AE
Ayrıntılı bilgi için irtibat : Nuray ÖZYER Dahili : 19051
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü, 34320 Avcılar-İstanbul
Tel : 0212 404 03 00 Faks : 0212 404 07 01
Elektronik Ağ : www.istanbulc.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Tarih ve Sayı: 03/02/2020-5649

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : 15916306-604.01.01
Konu : Özgül EYCAN(Çalışma İzni)

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA REKTÖRLÜĞÜNE
(Üniversite Mahallesi, İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Avcılar Kampüsü, Avcılar)

İlgi : 05/11/2019 tarihli ve 71211201-1900316139 sayılı yazı.

İlgi sayılı yazı ile Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Özgül EYCAN'ın "X ve Y Kuşağı Hemşirelerin Mesleki Tutum ve Mesleki Benlik Saygısının Karşılaştırılması " başlıklı tezin saha çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı kurumda yapma talebi Birimimize iletilmiş olup,

Müdürlüğümüz Sağlık Hizmetleri Başkanlığı Araştırma-Yayın Değerlendirme Komisyonu 22.01.2020 tarih ve 2020/03 sayılı kararınca uygun görülmüştür. Konunun çalışmada adı geçen kişiye tebliği hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Uz. Dr. Hasan Basri VELİOĞLU
Müdür a.
Başkan

Seyitnizam Mah. Mevlana Cad.No:85 Zeytinburnu-İstanbul Sağlığın Geliştirilmesi Birimi
Telefon: Faks No:
e-Posta:sinan.kavzan@saglik.gov.tr İnt.Adresi: www.istanbulsaglik.gov.tr

Bilgi için:Sinan KAVZAN
SÜREKLİ İŞÇİ
Telefon No:(0 212) 638 33 99

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 9. HEMŞİRELİK MESLEĞİNE YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ



Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği hk YL TEZZZ

Ozgul Eycan 16.07.2019
Merhaba, İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Hemşirelikte

Gülay İpek Çoban 17.07.2019
Alıcılar: ben

Sayın Özgül Eycan,
Ölçeğimizi çalımanızda kullanabilirsiniz. Ölçekle ilgili bilgi ektedir. Kolaylıklar dilerim,
Doç. Dr. Gülay İPEK ÇOBAN

Kimden: "Ozgul Eycan" <ozguleycan@gmail.com>
Kime: gulaycoban@atauni.edu.tr
Gönderilenler: 16 Temmuz Salı 2019 10:28:30
Konu: Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği hk

Alıntılanan metni gizle

EK 10. MESLEKİ BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ



---------- Forwarded message ---------
Gönderen: **Tolga Aricak** <tolga.aricak@hku.edu.tr>
Date: 26 Haz 2019 Çar, 15:38
Subject: Re: Mesleki Benlik Saygısı-izin hk
To: Özgül EYCAN <ozgul.eycan@sisli.edu.tr>

Özgül Hanım merhaba,

Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ektedir. Çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Prof.Dr.Tolga ARICAK
Department of Psychology
Hasan Kalyoncu University

Özgül EYCAN <ozgul.eycan@sisli.edu.tr>, 26 Haz 2019 Çar, 14:32 tarihinde şunu yazdı:

> Merhaba Tolga Hocam,
> İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Hemşirelikte Eğitim yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmam da geliştirmiş olduğunuz "Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğini" kullanmak için izin rica ediyorum.
>
> Teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.
>
> Özgül Eycan

EK 11. BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

T.C. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi Özgül Eycan tarafından yürütülen "X ve Y Kuşağı Hemşirelerin Mesleki Tutum ve Mesleki Benlik Saygısının Karşılaştırılması" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı çalışan hemşireler arasında büyük bir grubu oluşturan X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleğe yönelik tutumu ve mesleki benlik saygısının karşılaştırılmasıdır. Bu araştırma bilgi formu ve 2 ölçekten oluşmaktadır. Araştırmada sizden tahminen 10 dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 336 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece izninize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için "ortak katılımcı havuzuna" aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya ozguleycan@gmail.com e-posta adresi ve 532-441-89-11 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının [2]:

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

İletişim Bilgileri: e-posta: Telefon:

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için "ortak araştırma havuzuna" aktarılmasını;

☐ kabul ediyorum ☐ kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

Araştırmacının

Adı-Soyadı: Özgül EYCAN
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Hemşirelikte Eğitim Yüksek Lisans Öğrencisi
İmzası:

Şahidin:[3]

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

[1]Bu cümle yalnızca bir örnek olup bu cümlede araştırmanın amacının ve gerekiyorsa nasıl yapılacağının (örneğin psikometrik test mi, öyle ise kaç soru sorulacağı veya kaç ölçekten oluştuğu; ses kaydı, görüntü alımı, gözlem gibi işlemleri mi içerdiği ve ne kadar süreceği gibi) 3 cümleyi geçmeyecek şekilde kısaca anlatılması beklenilmektedir.

[2]İmza bölümünde ideal olan katılımcının kendisinin imzasının alınmasıdır. Bu durumda onam formunu katılımcı ve araştırmacı imzalar. Katılımcının araştırmaya bireysel olarak katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda şahide ihtiyaç doğar ve bu durumda araştırmacı ve katılımcı yerine şahidin imzalarının olması yeterlidir.

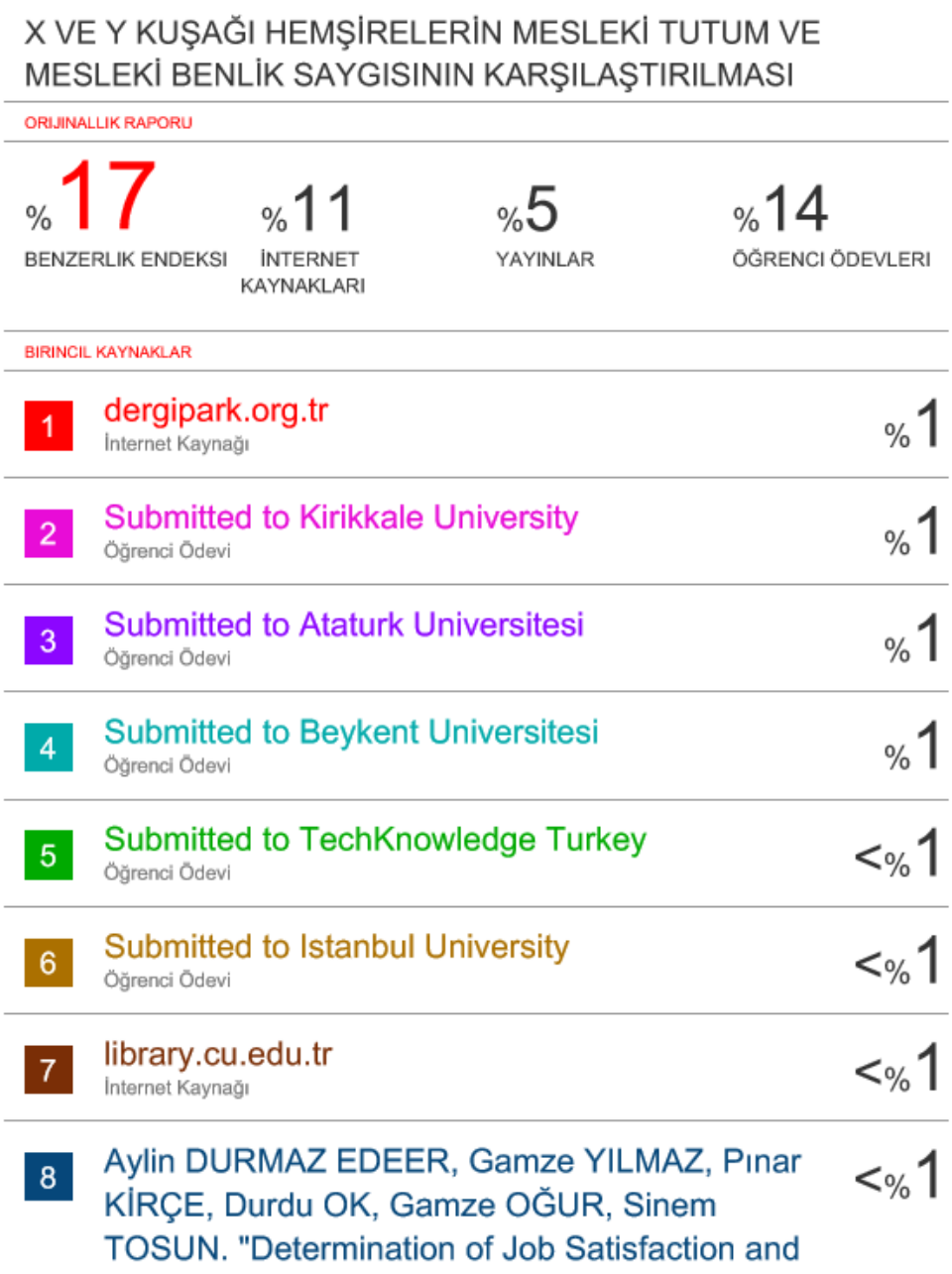
Verilerin yüz yüze iletişim içermeyen; a) Internet ortamında toplanması durumunda katılımcıların uygulama materyallerine erişebilmesi için, online sistemde sunulan bilgilendirilmiş onam formunu okuyup araştırmaya katılmayı onayladıklarına dair ilgili kutucuğu işaretlemeleri gerekmektedir. Bu işaretleme katılımcıların onam imzaları yerine geçer. Katılımcılar onam formunun sonundaki "araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair" ilgili kutucuğu işaretlemedikleri takdirde onay vermemiş sayılırlar ve bu durumda araştırmaya devam edilmez. b) Telefonla uygulamalarda ise araştırmacı araştırma sorularına geçmeden önce Bilgilendirilmiş Onam Formundaki bilgileri katılımcıya sesli olarak okur. Bu durumda katılımcının sözlü onayı imza yerine geçer. Telefonda bu sözlü onay alınmadığı takdirde uygulamaya geçilmez. Hem Internet, hem telefon hem de benzeri yüz yüze iletişimin olmadığı ortamlarda yapılan uygulamalarda katılımcı onay vermediği takdirde bir şahidin onayına başvurulmaksızın uygulamaya devam edilmez.

Eğer veriler okullarda, kurumlarda vb. ortamlarda aynı anda birden fazla kişiden grup uygulaması şeklinde toplanacaksa, yine tercihen tüm katılımcıların onam formlarını bireysel olarak imzalamaları istenir. Ancak katılımcı sayısının fazlalığı ve bununla birlikte zamanın kısıtlılığı gibi durumlar söz konusu olduğunda araştırmacı tüm gruba onam formundaki bilgileri tek seferde sözlü olarak okumayı ve bir imza listesi dolaştırarak katılımcıların araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair bu listeye imza atmalarını tercih edebilir. Grup çalışmasında da tercih edilen katılımcının kendisinin imzasıdır, ancak araştırıcının etik kurula tanımlaması gereken ender durumlarda ise şahit, grup adına da imza atabilir. Fakat grup ortamında herkes çalışmaya katılmayı kabul etmeyebilir. Bu durumda sadece araştırmaya katılmayı isteyenlerin çalışmaya alınması ve bu kişiler adına toplu imza alınması gerekmektedir. (Çalışmanızda şahidin imzasını grup adına kullanmak istiyorsanız etik kurula koşullarını açıklamanız gerekmektedir).

[3]Şahit Kriterleri: Çalışmanın bir üyesi olmayan, araştırmacı tarafından belirlenen ve araştırmanın bulguları üzerinde herhangi bir olumlu/olumsuz etki yaratma olasılığı bulunmayan tarafsız yetişkinlerdir. Katılımcı araştırmaya katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda araştırmacı onam formundaki bilgileri katılımcıya sözlü olarak okur. Katılımcı onayladığını sözlü olarak beyan ederse şahit de bu sözlü onam sürecine yazılı onam formunu imzalamak sureti ile şahitlik ettiğini beyan etmiş olur.

NOT: Araştırmacıdan, onam formunun imza kısmında bulunan ikili seçenekten çalışmasına uygun olan alternatifi yazması ve formda yer alan boşlukları çalışmasına uyarlamak yoluyla onam formuna son halini vermesi ve bu şekliyle formu göndermesi beklenilmektedir.

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI



X VE Y KUŞAĞI HEMŞİRELERİN MESLEKİ TUTUM VE MESLEKİ BENLİK SAYGISININ KARŞILAŞTIRILMASI

ORIJINALLIK RAPORU

%17	%11	%5	%14
BENZERLIK ENDEKSI	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCI ÖDEVLERI

BIRINCIL KAYNAKLAR

1	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%1
2	Submitted to Kirikkale University Öğrenci Ödevi	%1
3	Submitted to Ataturk Universitesi Öğrenci Ödevi	%1
4	Submitted to Beykent Universitesi Öğrenci Ödevi	%1
5	Submitted to TechKnowledge Turkey Öğrenci Ödevi	<%1
6	Submitted to Istanbul University Öğrenci Ödevi	<%1
7	library.cu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
8	Aylin DURMAZ EDEER, Gamze YILMAZ, Pınar KİRÇE, Durdu OK, Gamze OĞUR, Sinem TOSUN. "Determination of Job Satisfaction and	<%1

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Özgül	**Soyadı**	EYCAN
Doğ.Yeri	İstanbul	**Doğ.Tar.**	17.09.1985
Uyruğu	T.C.	**TC Kim No**	
Email	ozguleycan@gmail.com	**Tel**	0850 850 27 35-4047

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	**Mez. Yılı**
Doktora	-	
Yük.Lis.	-	
Lisans	İstanbul Üniversitesi BSYO-Hemşirelik Bölümü	2006
Lise	Cibali Lisesi	2002

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	**Kurum**	**Süre (Yıl - Yıl)**
1.	Araştırma Görevlisi	İstanbul Arel Üniversitesi	2019-
2.	Öğretim Görevlisi	T.C. İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu	2017-2019
3.	Hemşire	Türkiye İş Bankası	2010-2016

Yabancı Dilleri	**Okuduğunu Anlama***	**Konuşma***	**Yazma***	**KPDS/ÜDS Puanı**	**YÖKDİL Puanı**
İngilizce	Orta	Orta	Orta	-	67,5

***Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	**Eşit Ağırlık**	**Sözel**
ALES Puanı	71	72	73
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	**Kullanma becerisi**
Office Programları	İyi

Yayınları/Tebligleri Sertifikaları/Ödülleri

Özel İlgi Alanları (Hobileri):

Bisiklete, Ebru sanatı ve pilates.