

Hemşirelik mesleğinde alfa kuşağı ve kuşakların yönetimi

Alpha generation in the nursing profession and management of generations

Aysun YERKÖY ATEŐ^{1*}

¹ Çatalca İlyas Çokay Devlet Hastanesi, Eğitim Departmanı, İstanbul, Türkiye

avsunverkoy@gmail.com

Geliş Tarihi/Received: 30.05.2024

Bölüm/Section: Sağlık Bilimleri/Hemşirelik

Kabul Tarihi/Accepted: 16.08.2024

Derleme/Review

Özet

Yaş yelpazesinin geniş olduğu hemşirelik mesleğinde, kuşakları anlamak, beklentilerini bilmek gerek hemşireler gerekse yöneticiler için çalışma hayatında kolaylık sağlayacak, kurumun amaçlarını gerçekleştirmesine fırsat yaratacaktır. Günümüzde ortalama dört kuşak hemşire (Bebek Patlaması, X, Y ve Z kuşakları) aynı iş yerinde beraber çalışmakta ve bu kuşaklarla ilgili çalışmalar mesleki rehberlik yapmaktadır. Henüz iş yaşamına girmemiş olan Alfa kuşağı hakkında çok fazla kaynak bulunmamaktadır. Bu derleme ile yönetici ve çalışan hemşirelerin kuşak farklılıkları konusunda bilgi sahibi olmaları, meslekte yaşanan değişim süreçlerini tanımlayabilmeleri ve gelecekte hemşirelik mesleğinde yer alacak olan Alfa kuşağı hakkında bir öngörü sunmak amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Alfa kuşağı, kuşaklar, hemşirelikte yönetim, kuşaklararası farklılıklar.

Abstract

In nursing, where the age range is wide, understanding the generations and knowing their expectations will make working life easier for both nurses and managers, and will create an opportunity for the institution to achieve its goals. Today, an average of four generations of nurses (Baby Boom, X, Y, and Z generations) work together in the same work place, and studies on these generations provide Professional guidance. There are not many sources about the Alpha generation, which has not yet entered business life. The aim of this review is to provide manager and working nurses within formation about generation differences, to describe the change processes in the profession, and to provide a fore thought about the Alpha generation that will take part in the nursing profession in the future.

Keywords: Alpha generation, generations, nursing management, intergenerational differences.

1. Giriş

Teknolojinin ilerleyerek büyümesi ile toplumda sosyo-kültürel değişimler yaşanmakta, farklı dünya görüşü, davranış ve algılar oluşmaktadır. Bu farklılıklar kuşak kavramı ile açıklanabilmektedir. Manheim kuşakları, aynı zaman diliminde var olan, aynı tarihsel olayları yaşayan kişilerin oluşturduğu bir grup olarak tanımlanmaktadır [1]. Kuşakların oluşumunda en önemli dinamiklerden biri teknolojidir. Nitekim bunun kanıtı olarak bugün baktığımızda; X kuşağı, kayıt cihazı, kişisel bilgisayar, çevrimiçi görüntülü konuşma, sohbet, elektronik posta; Y kuşağı, tablet bilgisayar, akıllı telefon, sosyal iletişim ortamı; Z Kuşağı, sanal gerçeklik gözlüğü, üç boyutlu yazıcı, insansız araç, giyilebilir teknolojiler; Alfa kuşağı, yapay zekâ, robotik süreç, kuantum bilişimi, hologram, artırılmış gerçeklik ve nesnelerin kuşakları olarak tanımlanmaktadır [2]. Kuşaklar, aynı dönem içerisinde, benzer olaylar ile karşılaşan, benzer tepkiler vermesini beklediğimiz bir insan grubu olarak ifade edilebilir.

2010 yılında doğmaya başlayan, Y kuşağının çocukları ve Z kuşağının kardeşleri olan Alfa kuşağının, dünya tarihinin en büyük kuşağı olacağı düşünölmektedir [3]. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin 2022 yılı raporuna göre, Türkiye'nin %26'sı çocuk nüfusundan oluşmakta, bunun %54.5'i 0-9 yaş grubu, %27.1'i 10-14 yaş grubunda yer almaktadır [4]. Bu

* Yazılan yazar/Corresponding author: Aysun YERKÖY ATEŐ

¹ orcid.org/0000-0001-7549-2546

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1492837>

veri dünya ile paralel bir şekilde ülkemizde de alfa kuşağının sayıca fazla olduğunu kanıtlamaktadır. Gelecekte hemşirelik ve ordu gibi insan iş gücünün etkin olduğu meslek dallarında Alfa kuşağının yer alacağı söylenebilir.

Biliyoruz ki hemşireler sağlık camiasının en büyük ve önemli bir alt kümesidir [5]. Bu nedenle hemőirelięi kendi içinde analiz ettiğimizde gerek eğitim gerek kuşak olarak büyük farklılıklar barındırmaktadır. Günümüzde Bebek Patlaması, X, Y ve Z kuşağı hemşireler iş yaşamında birlikte çalışmaktadırlar [6]. İlerleyen zamanla beraber Alfa kuşağı da iş yaşamında yerini alacak, politikalara bağlı emeklilik yaőının uzaması ile iş hayatında kuşak farklılıkları, takım çalışması, iş birliği ve kaliteli bakım çıktıları kavramları daha da önemli hale gelecektir. Hemşirelik gibi çok kuőaklı ekiplerin iş birliğini arttırmak ve kaliteli hasta bakımını sağlamak için; teknik yeterlilik, bilgi paylaőımı ve takım çalışması algılarını bilmek önemli bir konudur [7]–[9]. Buna bağlı olarak Centre of Excellence in Population Ageing Research (Nüfus Yaőlanmasđ Araőtırmaları Mükemmeliyet Merkezi) (CEPAR) 2024 raporunda; yöneticilere, yaşlı-geenç çalışanlar arasında uyum stratejilerinin geliştirilmesini ve yaő çeőitlilięinin benimsenmesini önermektedir [10]. Yöneticiler adına iş birliğini kolaylaőtıracak dört temel unsur vardır. Bunlar; liderlik, esnek çalışma düzenlemesi, deneyim-örneklerden yararlanma, nesiller arası mentörlük ve eğitimidir. İş birliği önündeki engeller ise yaő ayrımcılığı, insan kaynakları politikaları-uygulamaları, iletişim farklılıkları ve teknoloji açığıdır [10]. Ayrıca bunlara etik çalışma, bağlılık, yatay őiddet ve zorbalık gibi zorluklar da eklenebilmektedir [11]. Alan yazın incelendiğinde; farklı kuőaklardaki hemşireler arasında iş değerleri, iőten ayrılma niyetleri, tutumları ve kariyer isteklerinde farklılıklar olduğu bulunmuőtur [12],[13]. Bunun bir yansıması olarak, hemőire yöneticiler birlikte çalıştıkları kuşaklara özgü işte tutma stratejileri geliőtirmeli, kuşaklar arası farklılıklara bağlı oluőan zorluklar, çatıőma yönetimi ve samimiyet gibi konulara odaklanmalıdırlar [11].

Günümüzde en büyük Alfa kuşağı 14 yaşında olup ilerleyen zamanlarda hemőire ekipleri içerisinde yerini alacaktır. Alan yazın incelendiğinde, Alfa kuşağı ile yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu görölrken, hemşirelik ve hemşirelik eğitimi alanında yapılan çalışmalara rastlanılmamıőtır. Hemőire yöneticiler %100 dijital nesil olan Alfa kuőaęını iyi tanımalı ve bu konuda donanım ve becerilerini arttırmalıdırlar [5],[14]. Bu derleme ile yönetici ve çalışan hemşirelere kuşak farklılıkları, meslekte yaşanan değişim süreçleri ve gelecekte hemşirelik mesleği içerisinde yerini alacak olan Alfa kuşağı hakkında bir öngörü sunmak amaçlanmaktadır. Bu derlemenin hemşireler ve yöneticilere rehberlik edeceği düşünölmektedir.

2. Hemşirelik hizmetlerinde kuşak kavramı ve özellikleri

Hemşirelik dinamik bir meslek olduğu için kuşak ve demografik farklılıkları içerisinde barındırmaktadır [6],[15].

Demografik farklılıklar; değerleri, iletişim ve ekip çalışmasını őekillendiren bileőenlerdir. Göz önünde bulundurulması gereken demografik özelliklerden biri yaő kavramı yani kuőaklardır [15]. Bu çeőitlilik aile hayatımızdan, eğitim hayatına hatta hizmet sektörüne kadar birçok alanda farklılıklar oluşturmaktadır [16],[17].

Günümüz hemőire iőgücü ortalama 4 kuşaktan (Bebek Patlaması, X, Y, Z) oluşturmaktadır [16]. İlerleyen zamanla Bebek Patlaması Kuşağı emekli olduktan sonra yerini geenç nesil Alfa kuşağı hemşireler alacaktır [18]. O zaman yine 4 grup kuşaktan bahsedilecek olup bunlar X, Y, Z ve Alfa kuşağı olacaktır. Hemşirelik uygulamalarında kuşakların iyi yönetilebilmesi ancak takım çalışması ve özelliklerinin iyi tanınması ile sağlanacaktır [12]. Yöneticiliğin önemli rolleri arasında yer alan barıőıçıl bir sağlık hizmetinin sağlanması kaliteli bakım çıktıları ile doğru orantılıdır [19].

Uyumlu bir takım çalışması için kuşakların iletişim tercihlerini ve dünya kimliğini anlamak son derece önemlidir [16], [17]. So Hee ve Yeojin yapmıő olduğu çalışmada kuşakların iş değerlerinin farklı olduğunu fakat iletişim tarzlarının benzer olduğunu bulmuőlardır [17]. Yine Lee ve Lee'nin yaptığı çalışmada kuşaklar arasında örgütsel bağlılık açısından farklılık olduğu ancak iletişim türleri açısından farklılık olmadığı bulunmuőtur [20]. Bu da bize hemőire yöneticilerinin iletişim becerilerinin geliőtmiő olması gerçeğini ortaya koymaktadır. Akademik anlamda yeni eğitim sistemi teknolojiyi kullanabilen, çözüm üretebilen, yaratıcı ve sorgulayıcı öğrenciler yetiőtirmeyi amaçlamakta ve yeni kuşaklara göre őekillenmektedir [21]. Sonuç olarak hemőire yöneticilerinin Alfa kuşağı ile çalışmaya hazır olup olmadıklarının araőtırılması önemli bir konu olarak kendini göstermektedir.

2.1. Alfa kuşağı

Adını Yunan alfabesinin ilk harfi olan Alfa'dan alan ve 2010 ile 2025 yılları arasında doğduğu kabul edilen Alfa kuşağının doğum yılı ile dünyanın en çok tercih edilen marka ve sosyal medya uygulamasının kuruluş yılı aynıdır. Teknolojik aletler ile erken tanışan bu neslin COVID-19 Pandemisi ve sonrasında eğitim hayatları dahi teknoloji ile çevrenmiştir. Bu nedenden ötürü bu nesle "dijital nesil" de denilebilmektedir [3].

Alfa Kuşağının, X ve Y Kuşağında olan ebeveynlerinin çalışma hayatında aktif rol alması genel olarak Bebek Patlaması Kuşağı büyükanne ve büyübabaları ile büyümesine neden olmuştur [3]. Alfaların karakterlerinin őekillenmesinde bu kuşakların etkisini görmemiz muhtemeldir ki bu da bize Alfa kuşağının stratejik uygulamalarla takım çalışmasına uyumlu yapıda olabileceğini düşöndürmektedir. Kuşaklar farklı olsa da kalıtsal geçiőleri gözlemlememiz olasıdır. Örneğin Z kuşağının teknolojiye ilgisi Alfa kuşağının da bu özelliği devralmasına neden olmuştur [21].

Alfa kuşağı akademik, sosyal, biliősel, motor, hayal gücü ve yaratıcılık yönünden güçlü becerilere sahiptir [22]. Geçmiş nesiller her ne kadar hiyerarőik bir düzen ile yetiőse de Alfa kuşağı bu şekilde düşünmemekte aksine özgürlük, özgür

düşünme kavramı kendileri için önem arz etmektedir [21]. Alan yazın incelendiğinde, Alfa kuşağının dijital teknolojinin kullanımı, öğrenme, iş-yaşam dengesi ve sosyal sorumluluğa yönelik olumlu tutumlar sergilediğini, girişimci, manevi yükü fazla ve küresel düşünme yeteneği yüksek kişiler olduğunu görmekteyiz [23],[24]. Bu da bize Alfa kuşağının, iletişimlerinin çok yönlü olacağı, iş ve aile yaşamı arasında denge oluşturup, profesyonel becerilere sahip, sosyal sorumluluk bilincinde, lider ruhlu ve etik değerlere sahip merhametli kişiler olacağını düşündürmektedir.

2.1.1. Alfa kuşağının yaşadığı döneme ait önemli olaylar ve etkileri

İlerleyen zamanla iş yaşamında yerini alacak olan Alfa kuşağı ile ilgili yeterli bilgi bulunmamasına rağmen bu neslin teknolojinin tüm nimetlerinden faydalandığını fakat bir o kadar da teknolojinin etkisiyle yaşanan tüm olaylardan etkilendiğini söyleyebiliriz.

Alfa kuşağının yaşadığı döneme ve etkilerine bakacak olursak;

- Küresel ısınma krizi ile beraber iklim değişikliklerinin sebep olduğu yangın, sel, fırtına ve deprem gibi sonucu ağır olan afetler yaşanmıştır. Bu olaylar Alfa kuşağında endişe, korku ve gelecek kaygısına, sürdürülebilirlik ve iklim değişikliği gibi sosyal farkındalıklara neden olacaktır [3],[25]–[27].
- Siyasi olarak yaşanan olaylar, krizler, savaş, darbe, eylemler, dinsel-ırkçı saldırılar, mülteci sorunu gibi olaylar Alfa kuşağının geleceğe karşı güvensizlik yaşamasına sebep olacak, yaşamı bir hizmet olarak görecektir, çok fazla şeye sahip olmayacaktır [3],[25]–[27].
- Bilimsel olarak, uzay bilimlerinde yaşanan ilerlemeler, Kızıl Gezegen'de ilk yer sarsıntısının kaydedilmesi, Güneş Sistemi ve Samanyolu Galaksi'sinin üç boyutlu haritasının çıkarılması, Mars'ta ilk başarılı helikopter uçuşunun gerçekleştirilmesi, uzaya yolculuk, 2024 yılında içerisinde Alper GEZERAVCI'nın da bulunduğu Dragon uzay aracının Uluslararası Uzay İstasyonuna fırlatılması Alfa kuşağının etkilenmesine ve bilimsel ilerleme sağlamasına neden olacaktır [3],[25]–[27].
- Ekonomik alanda tüm dünyada yaşanan krizler, şifreli yazı paralara yatırımın artması Alfa kuşağının dijital yatırımı tercih etmesine, aşırı tüketimi ve israfı sevmemesine neden olacaktır [3],[25]–[27].
- Sağlık açısından, uzaktan hasta takibi, e-nabız uygulamalarının gelişimi, sağlıkta yapay zekâ ve yapay zekâyâ sahip akıllı gözlüklerin kullanımı, üç boyutlu yazıcı ile yapay organların oluşturulması, mobil sağlık uygulamaları, takibi, radyo frekans teknolojisi ile yaşamsal bulguların canlı izlenmesi, robotik cerrahi, sanal gerçeklik teknolojisi, giyilebilir sağlık teknolojileri gibi yaşanan teknolojik gelişmeler Alfa kuşağının sağlıklı yaşam tarzını benimsemesine, beslenmeye önem vermesine neden olacak, sağlıkla ilgili yaşam bulguları ve egzersiz sonuçlarını takip eden cihazlar kullanacaklardır [3],[25]–[27].
- Yaşanan salgın ve hastalıklar (MERS, Ebola, Amerika Zika Virüsü, COVID-19, Dang humması, Maymun Çiçeği Virüsü) Alfa kuşağının endişe yaşamasına, diğer nesillere göre daha fazla sağlıklı yaşam tarzına önem vermesine neden olacaktır [3],[25]–[28].

2.1.2. Alfa kuşağının özellikleri

En büyük Alfa çocuğu 8 yıl sonra 21 yaşında olacak ve çalışma hayatında yerini alacaktır. Alfa kuşağının özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Teknolojik cihazları kullanmayı severler bu nedenle bu neslin kültürel etkileşimi fazladır.
- İş ve aile yaşam dengesi kurmak isterler.
- Toplumda var olmak ve saygın bir yer almak isterler.
- Küresel bağlantı ve uzaktan iletişimleri iyidir.
- İnsanlar ile iletişim kurarken fiziksel temas kullanmazlar.
- Farklı ülkeler ve birden fazla kariyer arasında çalışabilir, seyahat edebilir, eğitim görebilirler.
- Fiziksel olgunlukları ve ticari alışverişleri erken yaşta başlar.
- Bu neslin ergenlikleri erken başlar, uzun süre devam eder. Buna bağlı olarak eğitim hayatları uzun sürecek, diğer kuşaklara nazaran daha fazla bilgiye erişecek ve ebeveynleri ile en uzun yaşayan nesil olacaktır.
- Değişime çok hızlı uyum sağlamaktadırlar.
- Teknolojik cihazlara daha alışık olan bu neslin pratik beceri, risk değerlendirme, hedef belirleme ve uygulama yeterlilikleri daha azdır.
- Alfa kuşağının eğitiminde ilgi çekici, görsel ve uygulamalı yöntemler ile teknolojik medya kullanılmalıdır.
- Paylaşım ve iş birliğine açık değillerdir.

- Kural konulmasını sevmezler.
- Sınırlandırma ve kısıtlanmaktan hoşlanmazlar.
- Güven ve saygı önemli bir iletişim tarzıdır.
- Hareketli ve aktiftirler.
- Mahremiyet kavramı çok baskın olmayıp deneyimlerini paylaşmaktan çekinmezler.
- Sağlıklı yaşam ve beslenmeye önem verirler.
- Aşırı tüketimi ve israfı sevmezler.
- Sosyal medyayı çok fazla kullanırlar.
- Dijital alışverişı ve dijital yatırımı tercih ederler.
- Sosyal sorunlara karşı ilgilidirler.
- Eleştirel düşünme anlayışına sahiplerdir.
- Geçmiş ve geleceği düşünmeyip bugünü yaşarlar [3],[21],[29],[30].

2.2. Çalışma hayatında diğer kuşak hemşireler arasındaki farklılıklar

Her kuşak kendinden önceki kuşağa bir tepkidir ve olaylara bakış açıları farklılık gösterebilir [3]. Bazı yaşlı kuşakların genç kuşaklar ile aynı tarihsel süreçleri yaşaması aynı kuşak konumuna sahip oldukları anlamına gelmemektedir. Yapısal olarak insan bilinci iç diyalektik ile karakterizedir. Bunun bir sonucu olarak bilincin oluşmasında, ilk izlenim ve çocukluk deneyimi önem kazanmakta hatta ilk sırada yerini almaktadır. Diğer deneyimler ise ikinci, üçüncü ve diğer katmanları oluşturmaktadır. Ayrıca kuşaklar arasında kalıtsal geçişler gözlemlenmekte, kuşaklar bir önceki kuşaktan etkilenmektedir [1],[21]. O halde kuşakların ilk izlenimleri, tarihsel süreçleri ve kuşaklararası farklılıklar konusunda bilgi sahibi olmak kuşak yönetimi açısından fayda sağlayacaktır.

2.2.1. X kuşağı hemşireler

1965–1979 doğum tarihli, ebeveynleri işkolik Bebek Patlaması kuşağı olan X kuşağı; iş istikrarının her zaman garanti edildiği ve boşanmanın çok yaygın olduğu zamanda büyümüşlerdir. Bunun bir sonucu olarak X kuşağı kurumlara güvenmemekte ve bağımsızlıklarına önem vermektedirler [31].

2.2.1.1. X kuşağının yaşadığı döneme ait önemli olaylar ve etkileri

X kuşağının yaşadığı döneme bakacak olursak;

- Bu kuşağın kilometre taşları arasında Berlin duvarının yıkılması, Sovyetler birliğinin dağılması gelmektedir [32]. 1964-1979 zaman diliminde yaşanan iç ve dış karışıklar, X Kuşağının huzursuz bir toplum içerisinde büyümesine neden olmuştur. Kendisinden önce gelen “68 Kuşağının” etkisinde ve sağ-sol siyasi ayrım arasında kalmış “kayıp” bir kuşaktır.
- 1965 yılında kabul edilen “Nüfus Planlaması Kanununa” bağlı olarak nüfusun azaldığı bir dönemde doğmuşlardır. 1960 Anayasası “Sosyal devlet ilkesi” ile şekillenmiş ve bu nedenle X kuşağının sosyal hakları daha net ve öngörülü olmuştur. Yine X kuşağı 1962-1977 yılları arasında kalkınma planları ile ekonominin ilerlediği ve sanayileşmenin desteklediği dönemde yetişmişlerdir. 1973 yılında yaşanan petrol krizi ekonomiyi olumsuz etkilemiş, Kıbrıs konusunda yaşanan siyasi gerginlik toplum hayatında derin etki bırakmıştır. Ayrıca terör olayları, suikastlar, protesto ve sıkıyönetim uygulamaları bu kuşakta huzursuzluğa yol açmıştır.
- Sağlık alanında ise 1970 yılında görülen Sağmalcılar salgını (Kolera) X kuşağında önemli izler bırakmıştır [6], [33]–[36].

2.2.1.2. X kuşağı hemşirelerinin özellikleri

X kuşağının en yaşlıları işyerinde otuz yılı aşkın süredir çalışmakta ve artık dünya çapında birçok kuruluşun liderleri ve yöneticileri olarak görev almaktadır. X kuşağı hemşirelerin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- İş dünyasında değişimlere açıktır ve değişimlere karşı yapıcı bir tutum sergilemektedirler.
- İhtiyaçlarına ilişkin beklentileri büyüktür.
- Fırsatları kaçırmaz, gelişim ve deneyimlere açıktırlar.
- Rekabetçilerdir.
- Çoklu görev alabilirler.
- Çalışkan, disiplinli ve mücadeleci bir yapıya sahiptirler.
- Teknoloji öncesi ve sonrası iletişimi deneyimleyen ilk kuşaktır.

- İş konusunda esnektiler.
- Bağımsız düşünürler ve bağımsız çalışmayı tercih ederler.
- Yeteneklidirler.
- Aile hayatına düşkünlüdürler.
- Toplumsal olaylara ve değişimlere duyarlıdır.
- İlk defa dünya genelinde yaşanan ekonomik krizlerle karşılaşan kuşaktır.
- Kadın-erkek eşitliği konusunda öncülerdir.
- Kariyer fırsatı olmayan işlerde kalmak istemezler
- İşbirliğine yatkın değildirler.
- Sonuç odaklıdır ve acelecidirler.
- İletişim becerileri gelişmiştir.
- Kriz yönetimi konusunda iyidir ve arabulucu pozisyonu üstlenirler.
- Gayretli ve düzenlidirler.
- Koşullar elverişli olduğu sürece uzun yıllar aynı iş yerinde kalabilirler.
- Yöneticiye karşı saygılı ve risk almaktan kaçınırlar.
- Bilgiyi seven, sürekli öğrenendir.
- Teknolojiyi işlerini halletmek için kullanırlar.
- Motivasyon ve özgüvenleri yüksektir [33],[37].

2.2.2. Y kuşacı hemşireler

Bilginin önemli olduğu bir dünyada büyüdükleri için eğitimi başarının anahtarı olarak gören, teknik ve teori bakımından çok donanımlı olan bir kuşaktır. İş yerinde güçlü bir yönderlik ve fikir sorunlarıyla ilgili güçlü bir teşvik isteyen Y kuşacı hemşireleri, mesleklerinde isteklidirler ve hemşireliği kariyer olarak tavsiye ederler [31].

2.2.2.1. Y kuşacının yaşadığı döneme ait önemli olaylar ve etkileri

1980 ve 1999 yılları arasında doğan Y kuşacı diğer kuşaklardan farklıdır. Siyasi sessizlik, teknoloji düşkünlüğü, çalışma yaşamında yenilikler ve alışılmıőın dışında bir harcama kültürü ile karşılaşmışlardır [33].

- Y kuşacı 1991’de Sovyetler Birliği’nin dağılmasına, Challenger uzay mekiği kazasına, Irak savaőına, 11 Eylül saldırısına, şarbon salgınına şahitlik etmiş, 1980 Darbesinde yaşanan olaylar Y Kuşacının korku ve suskunluk içinde yaşamasına neden olmuştur.
- Toplumsal ve iş yaşamının denetimi teknolojilerle sağlanmaya başlanmıştır. Bu da Y kuşacının daha tedbirli ve öngörölü olmasını sağlamıştır.
- İş sektöründe uzmanlığın önemli bir kavram haline gelmesi, Y kuşacını daha kontrolcü, uzmanlık alanlarını belirleyip ilerlemek için uğraőan ve gelişmelere açık işlerde çalışmak isteyen bir yapıya büründürmüştür [32],[38],[39].
- Y kuşacının karşılaştığı hastalık ve salgınlara bakacak olursak; AIDS (Acquired Immune Deficiency Syndrome) ve obezite gibi yeni tehlikelerin baş gösterdiği bir dönemde yetiştikleri fakat salgın hastalıkları yaşamadıkları görölmektedir [35],[38]. Bu da Y kuşacının pandemilerde psikolojik ve eğitimsel olarak daha çok desteklenmesi anlamına gelmektedir. Nitekim alan yazın Y kuşacının; pandemi sürecinde en çok ders çıkaran kuşak olduğunu belirtmektedir [40].

2.2.2.2. Y kuşacı hemşirelerin özellikleri

Y kuşacı hemşireler hem klinisyen hem de akademisyen olarak sahada aktif rol almakta olup, yeni hemşirelere rol model olmaktadır. Y kuşacı hemşirelerin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- Yazma konusunda çok iyidirler.
- Teknolojiye ilgilidirler.
- Alışverişlerini sanal ortamdan yaparlar.
- Birkaç işi aynı anda yapabilirler.

- Çeşitli kaynak ve araçlardan aynı zamanda gelen bilgileri rahatlıkla kavrayabilirler.
- Özgürlük önemlidir, özgürce düşünmek isterler.
- Öğrenmeye hevesli ve iş birliğine açıktırlar.
- Aile ve yuva bu kuşak için değerlidir.
- Yurtseverdirler.
- İlişkilere önem verirler.
- Toplumsal farkındalığa sahiptirler.
- Sabırsızdırlar.
- Geleceği düşünmektense şimdiye odaklanmaya eğilimlidirler.
- Kendi öz değerlerine önem verirler bu nedenle fedakârlık yapmazlar.
- Özgüvenleri yüksektir.
- İşe bağlılıkları diğer kuşaklara göre düşüktür.
- Bu kuşağa yetki alma ve yükselme fırsatı verilmelidir.
- Zor insanlarla iletişimlerinin geliştirilmesi gerekir.
- Toplumla faydalı hizmetlerde bulunmak çok para kazanmaktan daha önemlidir.
- Dengeli bir yaşam ve yaşamdan zevk almak isterler.
- Vakit ve çaba gerektiren uzun süreli planlar yerine erken zamanda memnuniyet sağlayabileceği planlar yaparlar.
- Sıklıkla iş değiştirmekte bir sıkıntı görmezler.
- İş yerinde değer görmek isterler.
- Çalışma hayatında ekonomik verim önemlidir.
- Çalışma yönergelerinin açık ve net olması gerekir.
- İşyerinde idari karara katılmak isterler.
- Yenilikçi yöneticilerle ve özgürce düşünecekleri ortamlarda çalışmayı tercih etmektedirler.
- Esnek çalışmayı isterler.
- Çalışmayı sosyalleşmek olarak algırlarlar.
- Sıkıcı bir iştense zorlu bir işi ve bunun sonucunda gelecek bir mesleki başarıyı tercih ederler.
- Takım çalışmasına yatkındırlar.
- Birlikte çalıştığı kişilerde, konuma değil kabiliyet ve başarıya saygı duyarlar.
- Görev odaklı yöneticilerdence ilişki odaklı yöneticilerle çalışmayı tercih ederler.
- İşyerinde kendi performansıyla ilgili geribildirim ihtiyacı duyarlar.
- Kurumsal bir işte çalışmak önemlidir.
- İşyerinde sosyal iletişim ağlarını aktif kullanmak isterler.
- Kariyerinde ilerlemek için uzun saatler çalışabilirler [33],[41].

2.2.3. Z kuşağı hemşireleri

Lisans düzeyinde hemşirelik programlarından mezun olarak hemşirelik mesleğine giren bir nesildir. X kuşağının dayanıklılığı, Y kuşağının teknolojik birikimi bu kuşakta görülebilir [31].

2.2.3.1. Z kuşağının yaşadığı döneme ait önemli olaylar ve etkileri

2000 doğumlu Z kuşağı 21. yüzyılda şekillenen, dijital cihazlarla birbirine bağlanan ve sosyal medya aracılığıyla etkileşime geçen tamamen küresel ilk nesildir.

- Tablet, yapay zekâ, dron kullanımı, uzay araçları, sentetik organ, şifreli yazı para, 3D yazıcı, sanal gerçeklik gibi teknolojiler ile iç içe olan, sosyal medya ile yetişen bir nesildir [42],[43]. Bu nedenle teknolojiye ilgisinin çok fazla olduğu söylenebilir [40].

- Siyasi olaylar yönünden; ekonomik kriz, savaşlar, terör saldırıları, depremler, eylem ve ırkçı-dini saldırıları yaşayan bir nesildir [25]–[27]. Bu nedenle gelecek kaygısı yaşadığı ve psikolojik olarak etkilendiği düşünölmektedir [40].
- Bu nesil birçok salgın hastalık (kuş gribi, SARS, Korona virüs, Swine Influenza Virüsü (SIV), Batı Afrika menenjit) yaşamıştır [37],[44]. Bu hastalıklar ve pandemi Z kuşağını psikolojik ve uyum yönünden etkilemiştir [40].

2.2.3.2. Z kuşağı hemşirelerin özellikleri

Gerek teknolojik gerekse politika ve sağlık alanında birçok değişimi yaşayan Z kuşağı hemşirelerinin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- Aileye ve fikirlerine önem verirler.
- Teknolojik ilgisi fazladır.
- Sürekli çevrimiçi olmak isterler.
- Daha az hiyerarşi talep ederler.
- Girişimcidirler.
- Aceleci ve sabırsızdırlar.
- Önceki kuşaklara kıyasla daha zor şartlarda yaşadığı için ekonomik açıdan bilinçlidir.
- Yüz yüze iletişimden ziyade çevrim içi iletişimi tercih etmektedirler. Bu da iletişim becerilerinin geliştirilmesi gerektiği gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.
- Yenilikçi ve eğlenceli işler yapma beklentisi içinde olmaları standart işleri yaptırmayı zorlaştırabilir.
- Küresel fikirlidirler.
- Görsel olarak öğrenme yetenekleri fazladır.
- Esnektirler.
- Sonuç odaklıdırlar.
- Adaletlidirler.
- Zevklerine düşkündürler.
- Çoklu görev yapma yeteneğine sahiptirler.
- Farklı költürlere hoşgörölüdürler.
- Benmerkezcidirler.
- Kolay vazgeçerler.
- İşbirliğine ve ekip çalışmasına yatkın değildirler.
- Araştırmayı severler.
- Yeniliğe ve değişime açıktırlar.
- Çevrimiçi eğitimler ile bağımsız olarak öğrenmeyi tercih etmektedirler.
- Liderlik becerileri vardır.
- Geri bildirim almayı severler.
- Düşüncelerini açıkça söyleyebilirler.
- Bireyseldirler, paylaşmaktan hoşlanmazlar [42],[45]–[47].

Çalışma hayatında kuşakları anlamak yönetsel olarak kolaylık ve verimlilik açısından iyi çıktılara neden olacaktır. Kuşakların bazı ölçütlere göre kıyaslamaları Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. Kuşaklar arasındaki farklılıkların kıyaslanması [39],[42],[43].

| Ölçüt | X Kuşağı (1965-1979) | Y Kuşağı (1980-1999) | Z Kuşağı (2000-2009) | Alfa Kuşağı (2010-2024) |
|---------------------------------|--|--|--|---|
| Liderlik Stilleri | Koordine eden | Rehberlik eden ve performans ölçen | Güçlendirici | İlham verici |
| Öğrenme Stilleri | Katılımcı | İnteraktif | Multi-Model | Sanal |
| İşe Bağlılık | Yüksek | Düşük | İşe bağlılıkları işveren ile karşılıklı yüksek | Düşük |
| Teknolojiyi Kullanabilme | Teknolojiyle ilgisi zayıf | Teknolojiye yatkınlığı yüksek | Teknoloji ile iç içe | Teknoloji ile son derece iyi |
| Çalışma Ortamları | Stresten uzak, sınırları daha az çizilmiş, esnek çalışma ortamları | Monoton olmayan, aktif, otoriteden uzak, esnek çalışma ortamları | Yüksek maaş, sosyal sorumluluk duygusu olan, karşılıklı saygı ve sadakatin yüksek olduğu esnek çalışma ortamları | Mahremiyeti yüksek, kısıtlamanın olmadığı, özgür düşünebilen, sosyal sorunlarla ilgili esnek çalışma ortamları |
| Çalışma Stilleri | Otonom, bağımsız ve makama saygılı | Kendine güvenen, sorgulayan, yaratıcı, aktif, emir konuşmaları istemeyen | Motivasyonu yüksek, girişimci, hem sanal hem gerçek dünyada çalışabilen, odaklanması düşük | Hareketli, aktif, sessiz, mahremiyete saygılı, girişimci, becerikli, tez canlı, odaklanması düşük, tek iş yapabilen |
| İletişim Tarzı | Yarı resmi, samimi, arkadaşça iletişim | Daha ılımlı ve arkadaşça iletişim tarzı | Kültürel iletişimi yüksek, sanal ve yüz yüze iletişim | Fiziksel temasa uzak, çevrimiçi iletişim |
| Çalışma Şekli | Bireysel çalışma | Takım çalışması | Bireysel çalışma | Bireysel çalışma |

3. X, Y, Z ve alfa kuşaklarının yer aldığı hemşirelik mesleğinde yaşanan değişim süreçleri ve sağlık politikaları

Hemşirelik mesleğinde yaşanan değişim süreçlerini bilmek kuşakların anlaşılması ve yönetimi açısından önemli bir konudur. Ülkemizde yaşanan sağlık politikalarına baktığımızda;

- 1973 yılında yayımlanan, Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nde hemşirelerin üniforma düzeni (kep, beyaz gömlek, boyu diz kapağının 10 cm altında, önden pili kaşe etek ve beyaz ayakkabı şeklinde) daha net çizgilerle belirtilmiştir.
- 1978 yılında DSÖ (Dünya Sağlık Örgütü)'nün Alma Ata'da düzenlediği toplantıda "Temel Sağlık Hizmeti" yaklaşımı ile birinci basamak sağlık kavramı benimsenmiştir. Bu dönemde hemşireler halk sağlığının korunmasında aktif rol almışlardır [6],[34].
- 1980 sonrası politik ve iktisadi gelişmeler özelleştirilmeleri beraberinde getirmiş, hastalar müşteri, sağlık kuruluşları işletme, kamu sağlık hizmetleri pazar kavramına bürünmüştür. Bunun bir sonucu olarak hemşirelerin sürekli gelişim ve eğitime odaklı olduğu, işe bağlılıklarının da zamanla düştüğü söylenebilir.
- İlaç ve teknoloji kullanımı ile artan sağlık masrafları sonucunda devlet sağlık hizmetini sunmak görevini planlama ve düzenleme olarak değiştirmiştir. Yürütme kısmında özel sektörle beraber rekabet ortamı oluşmuştur [34]. Çalışma hayatında ekonomik verime çok önem verilmesi bu gelişime bağlanabilir.
- Sağlık Bakanlığına bağlı tüm sağlık kuruluşları, 2004 yılının başından itibaren performansa dayalı ödeme uygulamasına geçmiş, bunun bir sonucu olarak sağlıkta tek güç doktor olarak algılanarak hemşirelerin yaptıkları işlerin sistemde hiç gözükmemesine hatta sağlık da üretici olmaması gibi yanlıya neden olmuştur. Bu durum sağlığın ekip işi olması gerçeğine ne yazık ki ket vurmıştır [48].

- 2003 yılında yürürlüğe giren 4924 sayılı kanun ile Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilecek ve işçi sayılmayan sağlık personeli tanımlaması yapılmıő ve hemşirelik mesleğine sözleşmeli personel alımı bařlamıőtır. Bu durum hemşireler arasında özlük hakları ayrımı kargaşasını yaratmıőtır [49].
- 2004 yılında yapılan düzenleme ile ana hizmet olan sağlık hizmetlerinin satın alma ile görölmesinin önü açılmıő böylelikle sağlıkta taőeronlaőma kavramı ortaya çıkmıőtır [50].
- 2005 yılında yapılan değişiklikle Sosyal Sigortalar Kurumlarına bağlı SSK hastaneleri Sağlık Bakanlığına devredilmiőtir [51]. SSK Sağlık Teőkilatı ve Çalıőmaları Yönetmeliğinde (1967) hemşirelerin mesleki görev ve sorumlulukları açıkça belirtilmemiő aksine destek hizmetleri faaliyetlerine ilişkin görevleri açıkça belirtilmiştir [52]. Devir ile beraber; hemşirelik mesleği ve uygulamaları anlamında ortak dil konuşulmaya başlanmıştır.
- Aile hekimliği uygulamasının devamlılığı için boşalan ve tercih edilmeyen uzak noktaları doldurmak adına 2005 yılında açıktan atama ile alınan vekil ebe ve hemőire alımı statüsü ortaya çıkmıőtır [44]. Bu yol haritası bize istihdamın ne kadar farklılaőtığını göstermekte olup bir çatı altında toplanması gereken hemőirelięin parçalara bölündüğü gerçeğini göstermektedir.
- 2004 yılında yayınlanan “Hemőire Kıyafeti Hakkında Genelge” ile kep kullanımından kaldırılmıőtir. Ülkemizde, 2005 yılında pantolon Şeklinde olan üniformaların giyilmesi serbest bırakılmıőtir [6],[45].
- Ayrıca hemşireler 2007 yılında yenilenen hemşirelik kanunu ile görev tanımlarına kavuőmuő, uzmanlıkları tanımlanmıő ve mesleki olarak kazanımlar elde etmiőlerdir [53].
- 2007 yılında çıkarılan Hemşirelik Kanunundaki değişikliğe göre Hemşirelik eğitimine eődeęer sağlık memurluğu programlarından mezun olanlar hemőire olarak çalışmaya bařlamıőtır. Böylelikle daha çok erkek öğrencilerin seçim yaptığı sağlık memurluğu öğrencilerinin hemşirelik mesleğine geçiő yapmasıyla kadın sayısının fazla olduğu hemőirelikte erkek sayısı artmıőtir [53].
- Yine aynı kanunda 1954 yılında geçerli olan Türkiye’de hemşirelik sanatını bu Kanun hükümleri dâhilinde hemőire unvanını kazanmıő Türk kadınlarından baőka hiç bir kimse yapamaz ifadesi Türk Hemşireleri olarak deęiőmiőtir, [53],[54]. Buna bağlı olarak Türk Dil Kurumuna (TDK) göre kız kardeő anlamına gelen hemşirelik farklı bir görünüme bürünmüştür [54].
- 2011 yılında resmi gazetede yayınlanan Kanun Hükümünde Kararname (KHK) ile Türkiye Kamu Hastaneleri Kurulu kurulmuő, Sağlık Bakanlığı’na bağlı bütün hastaneler sınıflara ayrılmıő, tıbbî ve malî ölçütler ile kalite, hasta ve çalışan güvenliği ve eğitim ölçütleri çerçevesinde belirli sürelerle değerlendirilmeye bařlanmıőtir. Sağlık Bakanlığı örgütlenme yapısının deęiőmesine bağlı, Genel Sekreter ve Hastane Yöneticisi pozisyonları oluőmuőtür. Baőhekim, İdari, Mali ve Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürleri, Hastane Yöneticisine bağlı olarak çalıőmıőlardır. Düzenleme ile “Baőhemőirelik” pozisyonları kaldırılmıő, hemşirelik hizmetleri “Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü” olarak yönetilmiőtir. Sağlık Bakanlığında hizmet veren Hemşirelik Daire Baőkanlıęı kapatılmıőtir. Hemşirelik olarak bakacak olursak Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü pozisyonuna yerleőme koőullarında mesleki sınırlama yapılmamıő, 4 yıllık lisansiyer mezunu olan herhangi bir meslek üyesinin hemşireleri yöneteceği gerçeği ortaya konmuőtür. Bu düzenleme ile gerek hemşirelik, gerekse akademik anlamda hemőirelikte yönetim uzmanlığının önüne set oluőturulmuőtür [52],[55],[56].
- 2011 yılında tüm ülke genelinde sağlık ocaklarının yerini “Aile Hekimliği” almıőtir. Halk Sağlığı hemőirelięi önemini yitirmiő, yerini ücretli çalışan aile sağlığı elemanları almıőtir. Bu durum hemőirelerde, uygulamaya alıőamama, uyum sorunlarına ve isteklendirme düőüklüęüne neden olmuőtür [56]. 2017 yılında yayınlanan KHK ile birlikte Kamu Hastaneleri Kurumu kapatılmıő, Sağlık Bakanlığı’na bağlı genel müdürlük halini almıő, Hastane Yöneticiliği kavramı kaldırılarak Baőhekimlik ünvanı tekrar getirilmıő ancak Baőhemőirelik ünvanı ve Hemşirelik Daire Baőkanlıęı tekrar getirilmemiőtir [57]. Böylelikle 2011 yılında sağlık kurum ve kuruluşlarını, maliyet, etkinlik açasından daha etkin yönetebilmek adına çıkılan yol, 2017 yılında sonlanmıőtir. Sağlıkta ve hemőirelikte yeni hiyerarőik döneme geçilmiőtir.

4. Alfa kuşağı hemşirelerin yönetimi ve diğer kuőaklarla uyumu için yönetici hemşirelere öneriler

Hemşirelik mesleğinin insanlık tarihi kadar eski olması, tarihe damgasını vuran birçok olay, salgın hastalıklar, savaőlar ve zorluklarda her zaman en ön cephede yer aldığının göstergesidir. Biliyoruz ki hemşirelik çok çeőitli gruplarla çalışan ve her grup içerisinde de denge konumunu gören, iletişim kanalını oluőturan bir disiplindir. Bu denge meslek içinde de kendini göstermesi, hasta çıktılarının kalitesi ve devamlılığı açasından son derece önemlidir.

Nesil gençleştikçe iş-yaşam dengesi daha fazla öneme sahip olmakta, takım çalışması ve sinerjinin oluşturulması kuruluŐların olumlu çıktıları için önem arz etmektedir. Bu nedenle sağlık kuruluşları ve liderler hemşireler arasındaki farklılıkları öngörmeli, desteklemeli, mesleğin yaşadığı süreçleri ve deėiŐimleri iyi bilmeli ve kuşaklar gözünden olayları yorumlayabilmelidir [7],[58].

Alan yazın incelendiğinde ise kuşakların iş değerleri farklı olsa da iletişim tarzlarının benzer olduğu ve kuşak farklılığının iletişim yoluyla azaltılabileceği bildirilmektedir [7],[8],[17]. Bunun çözümlü için takım üyelerinin birim düzeyinde birbirlerine işleri iletebilecekleri bir form oluşturulması fayda sağlayabilir [18].

Alzuman ve Alzouman yaptıkları çalışmada kuşaklar arasında çalışma planlamaları (saatleri, vardiya ve izin) ile memnuniyet düzeyi arasında farklılıklar olduğunu, genç kuşakların daha az memnun olduklarını belirtmiŐlerdir. Yöneticiler çalışma planlaması yaparken, çok kuŐaklı bir iŐgücünü yönetmek adına kuşakların istek ve farklılıklarını göz önünde bulundurmalıdır [5].

Y, Z ve Alfa kuşağı önceki nesillere kıyasla daha kısa dikkat sürelerine sahiptir. Bu nedenle eğitimlerin interaktif bir şekilde, benzetim ve örnek olay gibi çağdaŐ eğitim yöntemlerinden faydalanılarak iŐlenmesi ilgiyi arttırabilir [5].

Güzel yaptığı çalıŐmasında; Z ve X Kuşağının, Alfa ile de Y Kuşağının benzer kişilik özelliklerine sahip olduğunu belirtmiŐtir. Bebek Patlaması Kuşağı; X ve Y kuşaklarının ebeveynleri, Z ve Alfa kuşaklarının da bakımında rol alan büyükanne, büyükbabalarıdır. Bu nedenle Bebek Patlaması Kuşağı kendinden sonra gelen kuşakların kişilik özelliklerinin oluşmasında etkin rol oynamıŐtır [46]. İyi bir liderlik tarzı ve iletişim yöntemiyle hemşirelerin bir uyum ve takım ahenki içerisinde çalıŐabileceėini söyleyebiliriz.

Alfa kuşağının yönetiminde uygulanabilecek stratejileri Şu şekilde sıralayabiliriz;

- Alfa kuşağı Z kuŐaėına göre teknolojiye daha fazla bütünleŐmiŐtir [59]. Bu nedenle Alfa kuşağının yapay zekâ konusunda çok ileride olması ve yöneticilerden yapay zekâ kişisel asistan tercihinde bulunması beklenmektedir [60]. Ayrıca teknolojiyi olumlu yönde nasıl kullanması gerektiği konusunda eğitimler verilmelidir.
- Alfa nesli çalışma deneyimi konusunda büyüme odaklı olduğundan [61], yöneticiler bu neslin kurumda kalması için politika geliŐtirmelidir.
- Alfa kuşağı; yenilikçi, hızlı ve yaratıcı olduğu için yöneticiler değişim süreçlerine bu kuşağı dâhil ederek uyumun hızlı olmasını sağlayabilirler.
- Alfa kuşağı, düşündüklerini rahatlıkla ifade edebilen, kendinden emin, çıkarım yapmada iyi, sistematik düşünebilen kiŐilerdir.
- Alfa kuşağı COVID-19 Pandemisinde ailelerinin iş ve yaşam dengesini gözlemlemiŐ olduğu için iş yerinde öncelikli tercihi yaşam kalitesidir. Bu nedenle yöneticiler iş yaşam kalitesini arttırmak için sağlık, güvenlik, ekonomik, sosyal ihtiyaçlara öncelik vermeli, saygınlık, gelişim, bilgi yönünden çalıŐanları desteklemelidir.
- Alfa kuşağı teknoloji ile beraber siber zorbalık ve suçlara maruz kaldığı için psikoloji ve ruh sağlığı açısından savunmasızdırlar. Bu sebeple yöneticiler bu neslin psikolojisini koruyacak önlemler ve güdülenmelerini arttıracak eylemlerde bulunmalıdır [61].
- Alfa kuşağı uzaktan ve hibrit eğitim aldığı için çalışma yaŐamlarında esnek çalışma talep edebilirler [60].
- Alfa kuşağının çalışma yılı arttıkça becerileri de orantılı bir şekilde geliŐmelidir [60]. Bu nedenle yöneticiler bu nesil için sürekli gelişim programları uygulamalıdır.
- Alfa kuşağının diğer kuşaklara oranla akademik ve profesyonel amaçlar için çevrimiçi iş birliği düzeyi daha yüksektir. Bu nedenle bu nesil dijital ekip çalışması ve sanal öğrenme ortamlarında daha yetkin olabilirler [59].
- Alfa kuşağı çevresel sürdürülebilirlik, kişisel farkındalık ve sosyal adalet kavramlarına önem vermektedir. Yöneticiler sosyal sorunlara duyarlı, performans ölçme ve adalet kavramlarını eylemlerinde ön planda tutmalıdır [62].
- Alfa kuşağı hakları konusunda daha bilinçlidir. Dolayısıyla yöneticiler politikalar konusunda Őeffaf olmalıdır [63].
- Alfa kuşağı hiyerarŐik ve geleneksel yaklaŐımlardan uzaktır [64]. Bu nedenle yöneticiler katılımcı liderlik tarzını benimsemeli, çalışma kurallarını, prosedür ve yönetmelikleri net bir şekilde belirlemeli, adaleti ve adil düzeni sağlamalı, objektif ve nicel çıktılar verebileceği performans değerlendirmeleri yapmalıdır.
- Alfa kuşağı daha kısa dikkat süresine sahiptir [64]. Yöneticiler dinlenme saatlerini net olarak belirlemeli ve alfa kuşağı çalışanlar ile verimliliği yüksek çalıŐanların takım halinde çalıŐabileceėi bir sistem oluŐturabilmelidir.
- İŞyerinde kuşaklar arasında iletişim ve iş birliğini sağlamak için yöneticiler yönderlik ve ters yönderlik programları düzenlemelidir [64].

5. Sonuç

Hemşirelik mesleği insanlık varolduğu sürece dinamik kalacak bir meslektir ve kuşakların yönetimi her daim önemli bir konu olacaktır. Uzayan emeklilik süresi ve sağlıkta ihtiyaa yönelik hemőire alımları, meslek içerisinde kuşak farklılıklarını doğuracaktır. Kuşak farklılıkları ise beraberinde çatıŐma, kriz, iletişim sorunları, algılama ve uygulama farklılıklarına yol açacak, bu sorunların çözümlenememesi, hemşirelerin meslekten, iŐyerinden ayrılmasına, olumsuz hasta çıktılarına ve verimlilikte azalmaya neden olacaktır.

X kuşağı hemşireler koşullar elverişli olduğu sürece uzun yıllar aynı iş yerinde kalabilirken Y, Z ve Alfa kuşaklarının iş bağlılıklarının düşük olduğu bildirilmektedir. Yönetici hemşireler kuŐakları elde tutabilmek için olumlu ve kaliteli yaşam ortamları oluŐturabilmeli, kuşakların öncelik ve özelliklerini iyi bilmelidir.

Yöneticiler kuşaklar arasında ortak bir görev ve geniŐ görüŐlülük kazandırmak, takım uyumu oluŐturabilmek için uygulamaları araŐtırmalar ile desteklemeli ve değerlendirmelidir. Yönetici hemşirelere kuşakların genel özellikleri, farklılıkları ve benzerliklerine yönelik eğitimler verilmelidir. Farklı kuŐaklardaki hemşirelerin birbirlerini daha iyi anlamaları amacıyla algıları ile ilgili çalışmalar yapılmalı ve düzenleyici çalışmalara öncelik verilmelidir.

Alfa ve Z kuşağı teknoloji ile daha fazla i içe olduğu için X ve Y kuşaklarının bilgi ve yönderlik gibi gcl yönleri birleŐtirilmeli, çalışma çizelgeleri bu grupların birlikte çalıŐabileceđi Şekilde düzenlenmelidir. Alfa kuşağı sanal arttırılmıŐ gerçeklik eğitimlerini tercih etmekte olup eğitim programları, eğitime katılacak olan hemşirelerin bulunduğu kuŐađa yönelik hazırlanmalıdır. Alfa kuşağı bireysel çalışmayı tercih etmektedir. Bu nedenle yöneticiler kuşakların çalışma tercihlerini ve verimliliklerini bilmeli, takım çalışmasını ve iş birliğini arttırabilecek faaliyetlerde bulunmalıdır. Kurallardan ve otoriteden hoŐlanmayan Alfa kuşağı için ilerinin iş yaşamında yönetim sorununun gündem olabileceği dŐnlmekte olup bu konudaki çalışmalara ağırlık verilmesi önerilmektedir. Ülkemizde ve dünyada Alfa kuşak hemşirelerin yönetimine yönelik çalışmaya rastlanamamıŐtır. Bu derlemenin, yönetici hemşirelere katkı sağlayabileceği dŐnlmektedir.

6. Yazar katkı beyanı

Bu makalenin yazım ve düzenlemesi ve revizyonu Aysun YERKÖY ATEŐ tarafından yapılmıŐtır.

7. Etik kurul onayı ve çıkar atıŐması beyanı

Makale için etik kurul izni alınmasına gerek yoktur ve makalede herhangi bir yazar, kurum ya da kuruluş ile çıkar atıŐması bulunmamaktadır.

8. Kaynaklar

- [1] Mannheim K. *The problem of generations*. Editors: Kecskemeti P. Essays on the Sociology of Knowledge, 276-320, London, UK, Routledge, 2013.
- [2] zdemir N. "KuŐaklararasılık ve kültürel deđiŐme". *ocuk ve Medeniyet*, 4(7), 125-149, 2019.
- [3] McCrindle M, Fell AF. *Understanding Generation Alpha*. Norwest, New South Wales, Australia, McCrindle Research Pty Ltd, 2020.
- [4] Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK). "İstatistiklerle ocuk". <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Cocuk-2022-49674> (03.03.2024).
- [5] Alzuman AS, Alzouman O. "Nurses' generational differences related to the workplace and leadership". *Saudi J Nurs Health Care*, 6(8), 252-271, 2023.
- [6] KuŐaklı BY, AteŐ AY, etin G. "Hemşirelik mesleğinin kuşaklararası deđiŐimi ve kuşakların yönetimi". *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 1(3), 203-208, 2019.
- [7] Madhavanprabhakaran G, Francis F, Labrague LJ. "Reverse mentoring and intergenerational learning in nursing: Bridging generational diversity". *Sultan Qaboos University Medical Journal*, 22(4), 472-478, 2022.
- [8] Pawlak N, Serafin L, Czarkowska-Paczek B. "Analysis of the influence of intergenerational differences on cross-generational cooperation among nurses". *Pielegniarstwo XXI wieku/Nursing in the 21st Century*, 21(1), 45-49, 2022.
- [9] YerkyAteŐ A, Yıldırım A. "Adaptation of the TeamSTEPPS teamwork perceptions questionnaire into Turkish for a nurse sample: A methodological study". *J Educ Res Nurs*, 21(2), 99-106, 2024.
- [10] The Australian Research Council (ARC) Centre of Excellence in Population Ageing Research (CEPAR). "Barriers and enablers to the multigenerational workforce". <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2024-02/apo-nid325522.pdf> (03.05.2024).
- [11] Lavoie-Tremblay M, Paquet M, Duchesne MA, Santo A, Gavrancic A, Courcy F, et al. "Retaining nurses and other hospital workers: An intergenerational perspective of the work climate". *Journal of Nursing Scholarship*, 42(4), 414-422, 2010.
- [12] Tan SHE, Chin GF. "Generational effect on nurses' work values, engagement, and satisfaction in an acute hospital". *BMC nursing*, 22(1), 2-8, 2023.
- [13] Koehler T, Olds D. "Generational differences in nurses' intention to leave". *Western Journal of Nursing Research*, 44(5), 446-455, 2022.

- [14] Oliveira SR, González JS. “Nursing professionals with in the Intergenerational context during the 20th and 21st centuries: An integrative review”. *Investigacion y educacion en enfermeria*, 39(3), e14, 2021.
- [15] Véron J, Penneç S, Légaré J. *Ages, generations and the social contract: The demographic challenges facing the welfare state*. Dordrecht, Holland, Springer Science & Business Media, 2007.
- [16] Bell JA. “Five generations in the nursing workforce: Implications for nursing professional development”. *Journal for Nurses in Professional Development*, 29(4), 205-210, 2013.
- [17] So Hee L, Yeojin Y. “Work values and communication styles among generation X, Y, and Z nurses: A cross-sectional study”. *International Nursing Review*, 71(1), 115-121, 2024.
- [18] Tussing TE, Chipps E, Tornwall J. “Generational differences in the nursing workforce: Strategies for nurse leaders”. *Nurse Leader*, 22(5), 602-608, 2024.
- [19] Velasco-Ferrer D, Conde AR. “Nurse practice environment and quality of care in a multigenerational workforce”. *GSTF Journal of Nursing and Health Care*, 3(1), 1-9, 2015.
- [20] Lee SA, Lee J. “Differences in occupational values, communication types, job satisfaction, and organizational commitment among clinical nurses across generations”. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-10, 2023.
- [21] Reis TA. Dos. “Study on the alpha generation and the reflections of its behavior in the organizational environment”. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 6(1), 9-19, 2018.
- [22] Rose EA, Thomas MR. *Generation alpha and learning ecosystems: Skill competencies for the next generation*. Editors: Hussein FA and Munna AS. Preparing Students for the Future Educational Paradigm, 19-46, IGI Global Scientific Publishing, 2024.
- [23] Karatayev D, Matyakubov U, Mutaliyeva L, Filimonau V, Ermolaev VA. “Generation Alpha and family business: a perspective article”. *Journal of Family Business Management*, 14(5), 884-890 2023.
- [24] Yusuf FA. “Futuristic curriculum concept for generation alpha in Indonesia”. *Educational Administration: Theory and Practice*, 29(2), 130-149, 2023.
- [25] Euronews. “2019’da Dünya kamuoyunda iz bırakan olaylar ve gelişmeler”. <https://tr.euronews.com/2019/12/29/2019-da-dunya-kamuoyunda-iz-b-rakan-olaylar-ve-gelismeler> (03.05.2024).
- [26] Euronews. “2021 yılında Türkiye ve dünya gündemine damga vuran olaylar”. <https://tr.euronews.com/2021/12/27/2021-y-l-nda-turkiye-ve-dunya-gundemine-damga-vuran-olaylar> (03.05.2024).
- [27] Euronews. “Avrupa’yı son 10 senede değiştiren en büyük 10 olay”. <https://tr.euronews.com/2020/01/02/avrupa-y-son-10-senede-degistiren-en-buyuk-10-olay> (03.05.2024).
- [28] Őimřir İ, Mete B. “Sağlık hizmetlerinin geleceği: Dijital sağlık teknolojileri”. *Journal of Innovative Healthcare Practices*, 2(1), 33-39, 2021.
- [29] Schawbel D. “Predictions for generation Alpha”. <https://danschawbel.com/5-predictions-for-generation-alpha/> (03.03.2024).
- [30] Tafonao T, Saputra S, Suryaningwidi R. “Learning media and technology: Generation Z and Alpha”. *Indonesian Journal of Instructional Media and Model*, 2(2), 89-100, 2020.
- [31] Ingram School of Nursing. “The multigenerational nursing workforce”. https://www.mcgill.ca/nursing/files/nursing/literature_review_-_intergenerational_healthcare_teams_oct20.pdf (03.03.2024).
- [32] Polat Ő. “Farklı kuşaklardan hemşirelerle çalışmak ve hemşireleri yönetmek için ipuçları”. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 48-56, 2018.
- [33] Őalap KO. Çalışma yaşamında kuşaklar: kuşakların iş ve özel yaşam dengesine ilişkin yaklaşımları. MSc Thesis, İstanbul Üniversitesi. İstanbul, Türkiye, 2016.
- [34] Erol H, Özdemir A. “Türkiye’de 1980 sonrası sağlık politikalarında dönüşüm ve sağlık harcamalarına etkileri”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(15), 119-146, 2018.
- [35] Ketrez G, Őirin H, Hasde M. “Geçmişten günümüze Türkiye’de salgınlar”. *Turkey Health Literacy Journal*, 1(2), 98-106, 2020.
- [36] Çencen N. “1933’ten günümüze lise tarih ders kitaplarında salgın hastalıkların işlenişine genel bir bakış”. *Journal of National Education*, 49(1), 919-946, 2020.
- [37] Kolnhofer-Derecskei A, Reicher RZ, Szeghegyi A. “The X and Y generations’ characteristics comparison”. *Acta Polytechnica Hungarica*, 14(8), 107-125, 2017.
- [38] Dombaycı A, Kıvanç MM. “Hemşirelik hizmetlerinde Y kuşağını işe alma ve işte tutma stratejileri”. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 7(1), 160-168, 2020.
- [39] Taş HY, Kaçar S. “X, Y ve Z kuşağı çalışanlarının yönetim tarzları ve bir işletme örneği”. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 643-675, 2019.
- [40] Yıldız D. “Türkiye’de korona virüs pandemisi ve kuşaklar”. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 10(1), 1-7, 2021.
- [41] Yüksekbilgili Z. “Türk Tipi Y Kuşağı”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 342-353, 2013.
- [42] Düzgün A. “Z Kuşağının kişilik özellikleri ile liderlik tarzı beklentisi arasındaki ilişki”. *Erciyes Akademi*, 36(1), 408-431, 2022.

- [43] Yabanova EK, Öztürk M. “Türkiye'de çalışma hayatında kuşakların analizi”. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi*, 6(2), 181-193, 2022.
- [44] Etiler N. “Neoliberal politikalar ve sağlık emek gücü üzerindeki etkileri”. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 11(42), 2-11, 2011.
- [45] Durmaz Ő, Okumuő B. “İş hayatinde kuşaklararası farklılıklar ve z kuşağı”. *Pearson Journal*, 6(16), 47-68, 2021.
- [46] Güzel M. “X ve Y kuşaklarının çocukları: Z ve Alfa kuőakları”. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 10(98), 1990-2001, 2023.
- [47] Taő HY, Demirdöğmez M, Küçüköğlü M. “Geleceğimiz olan Z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri”. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031-1048, 2017.
- [48] Sağlık ve Yardımcı Sağlık Personeli Tarafından Yerine Getirilmesi Gereken Hizmetlerin Satın Alma Yoluyla Gördürülmesine İlişkin Esas ve Usuller. 25453 sayılı Resmi Gazete, 2004 (03.03.2024).
- [49] Harmancı Seren A, Yıldırım A. “Özelleőtirme: Sağlıkta özelleőtirme ve hemşireler”. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(2), 123-131, 2013.
- [50] Ak S. “Geçmiőtten günümüze Türkiye'nin sağlık politikaları”. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 20(1), 28-36, 2021.
- [51] Oktay S, Baykal Ü. “Sosyal sigortalar kurumu hastanelerinde hemşirelik hizmetiçi eğitimi ve hizmet sunumu etkinliklerinin irdelenmesi”. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 8(32), 14-23, 2015.
- [52] Hemşirelik Kanunu. 8647 sayılı Resmi Gazete, 1954 (03.03.2024).
- [53] Hemşirelik Kanununda Deđiőiklik Yapılmasına Dair Kanun. 26510 sayılı Resmi Gazete, 2007 (03.03.2024).
- [54] Türk Dil Kurumu (TDK). “Büyük Türkçe Sözlük”. www.tdk.gov.tr (03.03.2024).
- [55] Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teőkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. 28103 sayılı Resmi Gazete, 2011 (03.03.2024).
- [56] Erdoğan T, Türedi GK, Aba G. “Son dönem sağlık politikalarının hemşirelik mesleğine etkisi”. *Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 130-142, 2019.
- [57] Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. 30280 sayılı Resmi Gazete, 2017 (03.03.2024).
- [58] Keepnews DM, Brewer CS, Kovner CT, Shin JH. “Generational differences among newly licensed registered nurses”. *Nursing Outlook*, 58(3), 155-163, 2010.
- [59] Duisenbekova, M. “Comparative analysis of the alpha and z generations: Key characteristics and implications”. *Eurasian Science Review*, 1(4), 1-10, 2023.
- [60] Nayak P, Sinha MK. “Future hr strategies for alpha generic workforce”. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 10(2), e263-e269, 2023.
- [61] Jaiswal, R. “HR Strategies For Generation ALPHA: What Would It Look Like?”. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 11(7), c592-c598, 2023.
- [62] Yurtseven N, Karadeniz Ő. *An overview of generation Alpha*. Editors: Yurtseven N. The Teacher of Generation Alpha, 11-31, Berlin, Germany, Peter Lang, 2020.
- [63] Tripati PK. “Opportunities and challenges of alpha generation at workplace”. *International Journal of Scientific & Innovative Research Studies*, 11(2), 16-19, 2023.
- [64] Banerjee, P. “Empowering generation alpha: fostering the leaders of tomorrow”. *6th Eastern Regional Conference*, New Town, India, 15–16 September 2023.