

## Hemşirelerin Bireysel ve Profesyonel Değerlerinde Kuşaklararası Farklılıklar

### Personal and Professional Difference between the Generation of Nurses

Gülşen IŞIK<sup>\*a</sup> Nuray EGELİOĞLU CETİŞLİ<sup>†\*b</sup> Yasemin TOKEM<sup>\*c</sup>

Dilan YILMAZ<sup>\*d</sup> Aylin İLHAN<sup>\*e</sup>

**ÖZ Amaç:** Bu araştırmanın amacı hemşirelerin bireysel ve profesyonel değerleri arasındaki kuşaklararası farklılıkları belirlemektir. **Gereç ve Yöntem:** Tanımlayıcı ve karşılaştırmalı tipteki bu çalışma, İzmir'deki bir üniversite hastanesinde çalışan, X kuşağındaki 85 (doğum tarihi 1965-1979 yılları arasında olanlar) ve Y kuşağındaki 79 (doğum tarihi 1980-1999 yılları arasında olanlar) olmak üzere toplam 164 hemşire ile yürütülmüştür. Veriler, araştırmacılar tarafından 30 dakikalık süre içerisinde yüz yüze görüşme yöntemi ile Birey Tanıtım Formu, Portre Değerler Anketi ve Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği-Revize kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, Ki Kare, Kruskal Wallis, Mann-Whitney U testi ve spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. **Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin %51.8'i X kuşağı, %48.2'si ise Y kuşağıdır (n=164). X kuşağındaki bireylerin %96.4'ü kadın olup, %52.9'u üniversite mezunu, %72.6'sı evli; Y kuşağındaki bireylerin ise %93.7'si kadın, %51.9'u üniversite mezunu, %58.2'si evlidir ve bu özellikler açısından X ve Y kuşağı arasında istatistiksel olarak fark yoktur. X kuşağındaki hemşirelerin Portre Değerler Anketi ve Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Çalışmaya katılan X ve Y kuşağındaki hemşirelerin Portre Değerler Anketi ile Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği puan ortalamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. **Sonuç:** Çalışmada, X ve Y kuşağındaki hemşirelerde bireysel ve profesyonel değerler açısından fark olmadığı belirlenmiştir. X ve Y kuşağı hemşirelerin birlikte çalışması, sürekli iletişim ve etkileşim halinde bulunmalarının sonucu etkilediği düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire; bireysel değerler; profesyonel değerler; kuşaklararası farklılık; X kuşağı; Y kuşağı

**ABSTRACT Aim:** The aim of this study was to determine differences between generations of nurses regarding their personal and professional values. **Material and Method:** A descriptive and comparative study was conducted in a university hospital in Izmir, Turkey. The study was conducted with 164 nurses who accepted to take part in the study. Eighty five nurses that were born between 1965-1979 coded as X generation and 79 of them were coded as Y generation as they were born between 1980-1999. Data were collected by conducting a face to face interview by using Individual Characteristics Form, Portrait Values Questionnaire and Nurses' Professional Values Scale-Revised. Descriptive statistics, chi-square, Mann-Whitney U test and spearman correlation analysis were used in the analyzation of the data. **Results:** 51.8% of nurses were in X generation and 48.2% of them were in Y generation (n=164). In X generation, 96.4% of them were women, 52.9% of them were graduated from university and 72.6% of them were married. In Y generation, 93.7% of them were women, 51.9% of them were graduated from university and 58.2% of them were married. There was no statistically significant difference between these X and Y generation in terms of these characteristics. The difference between the mean scores of nurses at the X and Y generation on Nurses' Professional Values Scale and Portrait Values Questionnaire was not statistically significant. It was determined that there was a significant positive correlation between the mean scores of the Nurses' Professional Values Scale and the Portrait Values Questionnaire of X and Y generation nurses who participated in the study. **Conclusion:** In the study, it was determined that there was no difference between X and Y generation nurses regarding their personal and professional values. It was thought that working together, continuous communication and interaction between X and Y generations resulted in these results.

**Keywords:** Nurse; personal values; professional values; difference between generations; X generation; Y generation.

**Geliş Tarihi/Received:**09-10-2017/ **Kabul Tarihi/Accepted:**23-11-2017

\* İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

<sup>a</sup> Arş Gör, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir, e-mail: glsen20@gmail.com, ORCID NO:0000-0002-0270-2415

<sup>b</sup> Yrd. Doç. Dr., Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir, e-mail: nurayegelioglu@gmail.com, ORCID NO:0000-0001-6194-3131

<sup>c</sup> Prof.Dr., İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir, e-mail: ytokem@yahoo.com, ORCID NO:0000-0001-9140-2846

<sup>d</sup> Lisans öğrencisi, e-mail: dilanyilmaz@gmail.com, ORCID NO:0000-0002-7481-8257,

<sup>e</sup> Lisans öğrencisi, e-mail: aylin.ilhan1996@gmail.com, ORCID NO:0000-0001-8884-6374

**Sorumlu Yazar /Correspondence:** Arş. Gör. Gülşen Işık, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir, e-mail: glsen20@gmail.com , ORCID NO:0000-0002-0270-2415

## Giriş

Değerler; bireylerin ideal davranış tarzları ya da kendini adadığı idealler ve inançlardır.<sup>1</sup> Bireylerin davranışlarına rehberlik eden değerler dinamikler ve insanın hayat döngüsü içinde değişmektedir.<sup>2</sup> Zamanla bazı değerlere verilen önem artarken bazılarının verilen önem azalmaktadır. Literatürde genel olarak üç çeşit değerden bahsedilmektedir. Bunlar; bireysel değerler, profesyonel değerler ve toplumsal değerlerdir.<sup>3,4</sup> Bireysel değerler kişinin davranışının temelini oluşturur ve içinde bulunulan toplumun özelliklerine göre kişinin tutum ve davranışlarını şekillendirir.<sup>4</sup> Schwartz'ın değer yaklaşımına göre özerklik, yenilikçilik, hazcılık, başarı, güç, güvenlik, uyumluluk, hümanizm, yardımseverlik ve geleneksellik olmak üzere 10 değer vardır. Schwartz bu 10 değeri bir üst kategori olan değişime açıklık (özerklik, yenilikçilik), muhafazakârlık (güvenlik, uyumluluk, geleneksellik), kendini aşma (hümanizm, yardımseverlik) ve kendini güçlendirme (başarı, güç) temel değerleri altında birleştirmiştir.<sup>2,5</sup> Bir mesleğin temelini oluşturan profesyonel değerler ise kişisel ve temel değerlerin yansıması ile oluşmakta ve mesleki etik değerlerden köken almaktadır.<sup>4,6</sup> Meslek üyelerinin kendilerini mesleğin bir üyesi olarak algılaması ve kişiliği ile mesleği bütünleştirmesi profesyonel değerlerin oluşumunda önemli bir etkidir. Profesyonel bir meslek olan hemşirelikte değerler; hemşirelik bakımının kaliteli olması, karar verme yeteneğinin gelişmesi ve mesleki sosyalleşme açısından önemlidir. Amerikan Hemşireler Birliği ve Uluslararası Hemşirelik Konseyi'nin hemşirelik etiği ile ilgili çalışmalar sonucunda belirlediği yedi temel değer; estetik, fedakârlık, eşitlik, özgürlük, insan onuru, adalet ve hakikattir.<sup>3,4</sup>

Bilimsel, teknolojik, kültürel ekonomik gelişmeler, değişimler ve küreselleşmenin etkisiyle zaman içerisinde toplumsal değerlerde değişim meydana gelmiştir. Aynı tarihsel zamanda ve aralıklarda doğan belli bir sosyal gruba mensup olan kuşaklar da bu toplumsal değişimlerden etkilenmektedir.<sup>7</sup> Aynı dönem ve yaş grubunda olan bireylerin benzer davranışları gösterdiği ve her yeni kuşakla bu davranışların değişebildiği belirtilmektedir. Çeşitli tarihi, siyasi ve sosyal olayların her kuşağın tutum, değer ve inançlarını şekillendirdiğine inanılmaktadır.<sup>8,9</sup> Dünya'da şu ana kadar beş kuşak yer almaktadır ve her yeni gelen kuşakla birlikte yaşam tarzları ve hayata bakış açıları da

değişmektedir. Türkiye'deki kuşak dağılımları; Sessiz kuşak (1925-1945), Bebek patlaması kuşağı (1946-1964), X kuşağı (1965-1979), Y kuşağı (1980-1999) ve Z kuşağı (2000 yılı ve sonrası) şeklinde sınıflandırılmıştır.<sup>9,10,11</sup> Kuşaklararası değerlere bakıldığında literatürde; sonraki kuşakların yenilikçi, değişime açıklık ve özerk değerleri daha fazla benimsediği, geleneksellik ve kendini kısıtlamayı ise daha az benimsedikleri ifade edilmiştir. Eşitlik, yardımseverlik ve hümanizm değerleri ise ilk kuşaklarca daha fazla benimsenmektedir.<sup>12,13</sup> Olgun kuşaklar ekonomik ve fiziki güvenliği kapsayan değerleri önemserken genç kuşaklar özerklik ve kendini ifade etmeyi tercih etmişlerdir.<sup>13</sup> Anne ve babaların birlikte çalışmaya başlamış olduğu dönemde olan X kuşağı bağımsız yaşam şekline alışmıştır. X kuşağı için zaman kıymetlidir ve en kolay ve hızlı öğrenme yollarını tercih ederler. X kuşağı sonuç odaklıyken Y kuşağı süreçten keyif almak istemektedir ve kişisel değerlerini yüceltme merakı vardır. Y kuşağı kendine güvenen, sorgulayan, takım odaklı, başarılı, bağlılık ve bağımlılık arasındaki farkı iyi bilen bir kuşaktır ve otoriteden hoşlanmamaktadır.<sup>2,14</sup>

Kuşaklararası temel değerlerde farklılıklar vardır ve yaşanan bu farklılıkların profesyonel değerleri etkileyebileceği düşünülmektedir. Sağlık hizmetlerinin profesyonel bir üyesi olan hemşirelik mesleğinde farklı kuşaklar bir arada çalışmaktadır. Bunlar genel olarak X ve Y kuşaklarıdır. Z kuşağı da yakın zamanda çalışma hayatına başlayacak ve hemşirelik mesleğinde kuşak çeşitliliğini artıracaktır.<sup>8</sup> Literatür incelendiğinde hemşire-lerde ve hemşirelik öğrencilerinde profesyonel değerler incelenmiş ve profesyonel değerlerin yüksek olduğu gösterilmiş<sup>15,16,17</sup> fakat hemşirelerde farklı kuşaklar arasındaki bireysel değerler ve profesyonel değerleri inceleyen çalışmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle bu araştırmanın amacı, hemşirelerin bireysel ve profesyonel değerleri arasındaki kuşaklararası farklılıkları belirlemektir.

## Gereç ve Yöntem

### Araştırmanın Tipi

Bu çalışma tanımlayıcı ve karşılaştırmalı tiptedir.

### Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini İzmir ilinde bulunan bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmuştur. Araştırma Şubat- Mayıs 2017

tarihleri arasında izinli/raporlu olmayan ve araştırmaya katılmayı kabul eden, X kuşağındaki 85 (doğum tarihi 1965-1979 yılları arasında olanlar) ve Y kuşağındaki 79 (doğum tarihi 1980-1999 yılları arasında olanlar) olmak üzere, toplam 164 hemşire ile yürütülmüştür.

### Veri Toplama Araçları

Veriler, araştırmacılar tarafından yaklaşık 30 dakikalık süre içerisinde yüz yüze görüşme yöntemi ile Birey Tanıtım Formu, Portre Değerler Anketi ve Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği-Revize kullanılarak toplanmıştır.

**Birey Tanıtım Formu:** Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri, çalıştığı birim, çalışma yılı, mesleği isteyerek seçme durumu ve çalışma şekline yönelik soruların yer aldığı literatür doğrultusunda araştırmacılar tarafından oluşturulan 17 soru yer almaktadır.<sup>3, 11, 12, 13</sup>

**Portre Değerler Anketi(PDA):** Schwartz ve arkadaşları (2001)<sup>5</sup> tarafından, on temel insani değerleri ölçerek bireysel değerleri değerlendirmek amacıyla geliştirilen ölçek 40 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Demirutku (2007)<sup>18</sup> tarafından yapılmıştır. Her bir madde iki cümleyle bir bireyi tanımlamaktadır. Katılan kişilerden tanımlanan bireye ne kadar benzeyip benzemediklerini belirtmeleri istenmektedir. Ölçek altılı likert tipinde, 40 madde ve 10 alt ölçekten (güç, başarı, uyma, hazcılık, geleneksellik, öz-yönelim, güvenlik, evrenselcilik, uyarılma ve iyilikseverlik) oluşmaktadır. Ölçekte ters çevrilen madde bulunmamakta, en düşük 40, en yüksek 240 puan alınmaktadır ve ölçeğin kesme noktası yoktur. Her bir alt ölçekten alınan puanın artması kişinin verilen değerle benzeştiğini göstermektedir. Ölçeğin Türkçe uyarılmasında Cronbach alfa değeri 0.85,<sup>18</sup> bu çalışmada 0.82 olarak bulunmuştur.

**Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği-Revize (HPDÖ-R):** Weis ve Schank (2009)<sup>19</sup> tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Geçkil ve ark. (2012)<sup>20</sup> tarafından yapılmıştır. Ölçek beşli likert tipinde, 26 maddeden oluşan, 5 faktörlü (Faktör 1- Bakım Verme, Faktör 2-Profesyonellik, Faktör 3- Aktivizm, Faktör 4- Adalet, Faktör 5- Sadakat) bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek toplam puanlar 26-130 arasındadır ve puanın artması profesyonel değerlere uyumun güçlü olduğunu gösterir.

Cronbach alfa değeri Weis ve Schank ile Geçkil ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada 0.92,<sup>19,20</sup> bu çalışmada ise 0.83 olarak bulunmuştur.

### Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen veriler, SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin istatistiksel değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, kıkare, Kruskal-Wallis, Mann-Whitney U testi ve Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Tüm veriler için istatistiksel anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak kabul edilmiştir.

### Etik Açıklamalar

Veriler araştırmanın yürütüldüğü üniversitenin Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (karar no:28, karar tarihi:22.02.2017) ve katılımcılardan da katılımın gönüllülük esasına dayandığı açıklanarak yazılı izinleri alındıktan sonra toplanmıştır.

### Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin %51.8'i X kuşağı, %48.2'si ise Y kuşağıdır. X kuşağındaki hemşirelerin %96.4'ü kadın olup, %52.9'u üniversite mezunu, %72.6'sı evli; Y kuşağındaki hemşirelerin ise %93.7'si kadın, %51.9'u üniversite mezunu, %58.2'si evlidir ve bu özellikler açısından kuşaklar arasında fark yoktur ( $p > 0.05$ ). Ayrıca her iki kuşaktaki hemşirelerin de büyük çoğunluğunun haftalık çalışma saatinin 48 saat üzeri olduğu, hak edilen ücreti aldığına inanmadığı, mesleği kısmen isteyerek seçtiği ve mesleği yapmaktan kısmen memnun olduğu belirlenmiştir. X kuşağındaki hemşirelerin %57.6'sı hem gece hem gündüz vardiyasında çalışırken, Y kuşağındaki hemşirelerin %75.9'u hem gece hem gündüz vardiyasında çalışmaktadır ve çalışma şekline göre kuşaklar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\chi^2=6.513$ ,  $p=0.013$ ). Y kuşağındaki hemşirelerin %32.9'u yoğun bakımda ve acilde çalışırken X kuşağındaki hemşirelerin %42.1'i poli-klinik/yönetim vb birimlerde çalışmaktadır ve çalışma yerlerine göre kuşaklar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\chi^2=10.673$ ,  $p=0.014$ )(Tablo 1).

X kuşağındaki hemşirelerin PDA puan ortalaması  $185.44 \pm 18.81$ , ve Y kuşağındaki hemşirelerin puan ortalaması  $187.44 \pm 17.72$  olup aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p > 0.05$ ). Portre Değerler Anketinin alt ölçek puan ortalamaları kuşaklara göre incelendiğinde başarı alt ölçek puan

ortalamasının Y kuşağındaki hemşirelerde (16.43±3.63) X kuşağındakilere göre (10.16±3.09) anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir (MU=2712.000, p=0.033). Güç,

uyuma, hazcılık, geleneksellik, öz-yönelim, güvenlik, evrenselcilik, uyarılma, iyilikseverlik alt ölçek puan ortalamalarında kuşaklararası

Tablo 1. X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Sosyo-demografik Özellikleri

| Sosyo-demografik Özellikler          |                                | X kuşağı (n=85)        |      | Y Kuşağı (n=79)               |      |
|--------------------------------------|--------------------------------|------------------------|------|-------------------------------|------|
|                                      |                                | n                      | %    | n                             | %    |
| Cinsiyet                             | Erkek                          | 3                      | 3.6  | 5                             | 6.3  |
|                                      | Kadın                          | 81                     | 96.4 | 74                            | 93.7 |
| p=0.486                              |                                |                        |      |                               |      |
| Eğitim durumu                        | Lise                           | 6                      | 7.1  | 7                             | 8.9  |
|                                      | Ön lisans                      | 25                     | 29.4 | 15                            | 19   |
|                                      | Üniversite                     | 45                     | 52.9 | 41                            | 51.9 |
|                                      | Yüksek lisans/doktora          | 9                      | 10.6 | 16                            | 20.3 |
|                                      |                                | x <sup>2</sup> =4.509  |      | p=0.211                       |      |
| Medeni durum                         | Bekâr                          | 23                     | 27.4 | 33                            | 41.8 |
|                                      | Evli                           | 61                     | 72.6 | 46                            | 58.2 |
|                                      |                                | x <sup>2</sup> /p      |      | x <sup>2</sup> =3.789 p=0.053 |      |
| Şu an çalıştığı birim                | Yoğun bakım ve acil            | 13                     | 15.6 | 26                            | 32.9 |
|                                      | Cerrahi                        | 24                     | 28.9 | 20                            | 25.3 |
|                                      | Dâhiliye                       | 11                     | 13.3 | 15                            | 19.0 |
|                                      | Diğer (Poliklinik/Yönetim vb.) | 35                     | 42.2 | 18                            | 22.8 |
|                                      |                                | x <sup>2</sup> =10.673 |      | p=0.014                       |      |
| Haftalık çalışma saati               | 40 saat                        | 21                     | 25   | 21                            | 26.6 |
|                                      | 41-48 saat                     | 23                     | 27.4 | 26                            | 32.9 |
|                                      | 48 saat üzeri                  | 40                     | 47.6 | 32                            | 40.5 |
|                                      |                                | x <sup>2</sup> =0.920  |      | p=0.631                       |      |
| Çalışma şekli                        | Gündüz                         | 36                     | 42.4 | 19                            | 24.1 |
|                                      | Gece-Gündüz                    | 49                     | 57.6 | 60                            | 75.9 |
|                                      |                                | x <sup>2</sup> =6.153  |      | p=0.013                       |      |
| Hak edilen ücreti aldığına inanma*   | Evet                           | 1                      | 1.2  | 5                             | 6.3  |
|                                      | Hayır                          | 83                     | 97.6 | 74                            | 93.7 |
| Mesleği isteyerek seçme durumu       | Evet                           | 30                     | 35.3 | 26                            | 32.9 |
|                                      | Hayır                          | 20                     | 23.5 | 17                            | 21.5 |
|                                      | Kısmen                         | 35                     | 41.2 | 36                            | 45.6 |
|                                      |                                | x <sup>2</sup> =0.324  |      | p=0.850                       |      |
| Mesleği yapmaktan memnun olma durumu | Memnun                         | 27                     | 31.8 | 19                            | 24.1 |
|                                      | Memnun değil                   | 13                     | 15.3 | 20                            | 25.3 |
|                                      | Kısmen                         | 45                     | 52.9 | 40                            | 50.6 |
|                                      |                                | x <sup>2</sup> =2.955  |      | p=0.228                       |      |

fark bulunmamıştır (p>0.05). Y kuşağındaki hemşirelerin HPDÖ-R puan ortalaması 102.65±16.32) ve X kuşağındaki hemşirelerin puan ortalaması 98.32±16.69 olup, aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (p>0.05). Bakım verme, profesyonellik, aktivizm, adalet ve sadakat alt ölçek puan ortalamalarında da X ve Y kuşağındaki hemşireler arasında fark bulunmamıştır (p>0.05) (Tablo 2).

Çalışmaya katılan hem X hem de Y kuşağındaki hemşirelerin PDA puan ortalaması

ile HPDÖ-R toplam puan ortalaması arasında anlamlı ve pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir (r=0.222, p=0.042; r=0.341, p=0.002) (Tablo 3).

Araştırmaya katılan X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre PDA ve HPDÖ-R puan ortalamaları Tablo 4'de görülmektedir. X kuşağında eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin PDA (KW=9.275, p=0.026) ve HPDÖ-R (KW=10.561, p=0.014)

puan ortalamaları daha yüksektir ve aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Y kuşağındaki hemşirelerde ise eğitim düzeyi yüksek olanların

sadece HPDÖ-R puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (KW=7.946, p=0.047). X kuşağındaki mesleği yapmaktan

Tablo 2. X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Portre Değerler Anketi ve Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği- Revize Puan Ortalamaları

| Ölçekler                      | Min-Max | X Kuşağı     | Y Kuşağı     | MU       | p     |
|-------------------------------|---------|--------------|--------------|----------|-------|
|                               |         | Ort±Ss       | Ort±Ss       |          |       |
| PDA Toplam Puan Ortalaması    | 40-240  | 185.44±18.81 | 187.44±17.72 | 3146.500 | 0.487 |
| Güç                           | 3-18    | 10.16±3.09   | 10.81±2.82   | 2937.000 | 0.164 |
| Başarı                        | 4-24    | 14.96±4.57   | 16.43±3.63   | 2712.000 | 0.033 |
| Uyma                          | 4-24    | 18.48±3.41   | 19.45±2.46   | 2793.000 | 0.061 |
| Hazcılık                      | 3-18    | 14.55±3.06   | 14.45±2.71   | 3168.500 | 0.531 |
| Geleneksellik                 | 4-24    | 16.49±3.80   | 16.70±3.15   | 3259.000 | 0.745 |
| Öz-Yönelim                    | 4-24    | 20.24±2.61   | 19.70±2.66   | 2954.000 | 0.181 |
| Güvenlik                      | 5-30    | 25.82±3.35   | 25.18±3.15   | 2846.000 | 0.090 |
| Evrenselcilik                 | 6-36    | 32.16±3.52   | 31.37±3.26   | 2772.500 | 0.053 |
| Uyarılma                      | 3-18    | 13.25±3.15   | 13.44±2.61   | 3316.000 | 0.891 |
| İyilikseverlik                | 4-24    | 19.29±2.84   | 19.86±2.47   | 2971.500 | 0.200 |
| HPDÖ-R Toplam Puan Ortalaması | 26-130  | 98.32±16.69  | 102.65±16.32 | 2862.500 | 0.103 |
| Faktör 1- Bakım Verme         | 8-40    | 32.00±5.61   | 32.64±5.65   | 3106.000 | 0.406 |
| Faktör 2-Profesyonellik       | 7-35    | 25.62±4.36   | 26.93±4.07   | 2826.500 | 0.080 |
| Faktör 3- Aktivizm            | 5-25    | 18.63±4.02   | 19.69±3.66   | 2858.500 | 0.099 |
| Faktör 4- Adalet              | 3-15    | 11.42±2.17   | 12.01±2.22   | 2861.500 | 0.099 |
| Faktör 5- Sadakat             | 3-15    | 10.64±2.61   | 11.36±2.41   | 2895.500 | 0.125 |

PDA: Portre Değerler Anketi; HPDÖ-R: Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği-Revize

Tablo 3. X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Portre Değerler Anketi ve Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği- Revize Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki

| Değişkenler                   | PDA Toplam Puan Ortalaması |                    |
|-------------------------------|----------------------------|--------------------|
|                               | X Kuşağı                   | Y Kuşağı           |
| HPDÖ-R Toplam Puan Ortalaması | r=0.222<br>p=0.042         | r=0.341<br>p=0.002 |

PDA: Portre Değerler Anketi; HPDÖ-R: Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği-Revize

memnun olanların (KW=7.176, p=0.028), Y kuşağındaki mesleği isteyerek seçenlerin (KW=7.173, p=0.023) PDA puan ortalamaları daha yüksektir ve aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin medeni durum, şu an çalıştığı birim, haftalık çalışma saati, çalışma şekline göre PDA ve HPDÖ-R puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır (p>0.05).

### Tartışma

Hemşirelerin bireysel ve profesyonel değerleri arasındaki kuşaklararası farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan çalışmada hemşirelerin kuşaklara göre bireysel değerlerinde fark olmadığı belirlenmiştir. Kaya ve arkadaşlarının (2012)<sup>21</sup> hemşirelik öğrencilerinin bireysel ve profesyonel değerlerini belirlemek amacıyla

Tablo 4. X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Bazı Sosyodemografik Özelliklerine Göre Portre Değerler Anketi ve Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği- Revize Puan Ortalamaları

| Değişkenler                          | X KUŞAĞI            |                        | Y KUŞAĞI            |                        |
|--------------------------------------|---------------------|------------------------|---------------------|------------------------|
|                                      | PDA Puan Ortalaması | HPDÖ-R Puan Ortalaması | PDA Puan Ortalaması | HPDÖ-R Puan Ortalaması |
| Eğitim                               |                     |                        |                     |                        |
| Lise                                 | 170.66±9.70         | 86.66±13.60            | 181.42±21.13        | 104.85±7.33            |
| Ön lisans                            | 181.20±18.23        | 95.80±18.04            | 188.13±12.27        | 97.86±19.17            |
| Üniversite                           | 188.13±19.09        | 98.26±14.68            | 188.17±18.91        | 100.14±15.81           |
| Yüksek lisans/doktora                | 193.66±17.79        | 113.44±16.37           | 187.56±18.47        | 112.62±14.38           |
| KW                                   | 9.275               | 10.561                 | 0.839               | 7.946                  |
| p                                    | 0.026               | 0.014                  | 0.840               | 0.047                  |
| Medeni Durum                         |                     |                        |                     |                        |
| Bekar                                | 191.34±20.52        | 98.39±15.80            | 186.36±17.30        | 104.18±17.09           |
| Evli                                 | 183.44±17.90        | 98.09±17.19            | 188.21±18.16        | 101.56±15.86           |
| MU                                   | 520.500             | 689.500                | 723.500             | 687.000                |
| p                                    | 0.069               | 0.904                  | 0.724               | 0.474                  |
| Şu an çalıştığı birim                |                     |                        |                     |                        |
| Yoğun bakım ve acil                  | 175.69±16.06        | 94.69±18.86            | 185.69±20.97        | 100.61±17.18           |
| Cerrahi                              | 187.20±19.13        | 100.29±15.45           | 186.70±13.42        | 104.80±16.50           |
| Dâhiliye                             | 184.00±17.15        | 95.72±16.60            | 194.73±12.65        | 107.66±14.71           |
| Diğer (Poliklinik/Yönetim vb.)       | 189.65±18.79        | 99.77±17.28            | 184.72±20.02        | 99.05±16.08            |
| KW                                   | 4.139               | 1.050                  | 2.174               | 1.625                  |
| p                                    | 0.126               | 0.592                  | 0.337               | 0.444                  |
| Haftalık çalışma saati               |                     |                        |                     |                        |
| 40 saat                              | 192.33±16.82        | 99.90±18.52            | 185.42±19.81        | 104.19±13.92           |
| 41-48 saat                           | 183.08±18.08        | 97.13±16.25            | 191.11±15.50        | 105.03±15.50           |
| 48 saat üzeri                        | 182.75±19.70        | 98.62±16.28            | 185.78±18.06        | 99.71±18.35            |
| KW                                   | 3.938               | 0.493                  | 0.744               | 0.823                  |
| p                                    | 0.140               | 0.781                  | 0.689               | 0.663                  |
| Çalışma şekli                        |                     |                        |                     |                        |
| Gündüz                               | 188.75±17.75        | 100.50±17.03           | 184.42±20.47        | 103.05±17.44           |
| Gece-Gündüz                          | 183.02±19.37        | 96.73±16.43            | 188.40±16.83        | 102.53±16.11           |
| MU                                   | 716.500             | 779.000                | 527.000             | 551.500                |
| p                                    | 0.141               | 0.359                  | 0.622               | 0.832                  |
| Mesleği isteyerek seçme durumu       |                     |                        |                     |                        |
| Evet                                 | 189.76±18.65        | 98.06±14.82            | 194.57±16.73        | 108.03±15.41           |
| Hayır                                | 185.05±16.15        | 99.25±17.56            | 185.41±12.68        | 98.64±17.26            |
| Kısmen                               | 181.97±20.06        | 98.02±18.10            | 183.25±19.19        | 100.66±15.96           |
| KW                                   | 3.333               | 0.162                  | 7.173               | 4.806                  |
| p                                    | 0.189               | 0.922                  | 0.028               | 0.090                  |
| Mesleği yapmaktan memnun olma durumu |                     |                        |                     |                        |
| Memnun                               | 190.37±21.33        | 99.22±16.26            | 194.57±14.64        | 104.84±16.30           |
| Memnun değil                         | 176.46±16.84        | 96.84±18.80            | 182.60±18.37        | 96.65±17.38            |
| Kısmen                               | 185.08±17.03        | 98.22±16.67            | 186.47±18.08        | 104.62±15.44           |
| KW                                   | 7.176               | 0.101                  | 3.686               | 2.945                  |
| p                                    | 0.028               | 0.951                  | 0.158               | 0.229                  |

yaptığı çalışmada da yaş ile bireysel değerler arasında ilişki bulunmamıştır. Çalışmada bireysel değerlere göre kuşaklar arasında fark çıkmamasının, çalışma ortamlarında her iki kuşağın sürekli iletişim halinde olmasından ve

sosyo-demografik özellikler açısından benzer olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Çalışmada temel değerlerden olan güç, uyuma, hazcılık, geleneksellik, özyönelim, güvenlik, evrenselcilik, uyarılma, iyilikseverlik

alt ölçek puan ortalamalarında da kuşaklar arasında fark bulunmamış, bireysel değerlerden başarı puan ortalaması Y kuşağındaki hemşirelerde X kuşağındaki hemşirelere göre daha yüksektir ve aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Morsümbül'ün (2014)<sup>2</sup> yaptığı çalışmada bu çalışmadan elde edilen bulgulara benzer şekilde yaş ilerledikçe başarı temel değer tipini benimseme düzeyi düşmekte, yaş azaldıkça ise başarı temel değer tipini benimseme düzeyi yükselmektedir. Aygün ve İmamoğlu (2002)<sup>7</sup> tarafından yapılan çalışmada ise başarı temel değeri açısından kuşaklar arasında fark bulunmamıştır. Y kuşağındaki bireylerin çalışma ortamına girer girmez terfi olanaklarını arayan çalışanlar olması, yaptıklarının onaylanması ve takdir edilmenin kendileri için önemli olması, başarıya odaklanarak çalışmalarını gibi kuşağa özgü özelliklerinden (Aydın ve Başol, 2014)<sup>22</sup> dolayı çalışmada X kuşağındaki hemşirelere göre başarı puanlarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışmada kuşaklara göre hemşirelerin profesyonel değerleri arasında fark olmadığı belirlenmiştir. Görüş ve ark. (2014)<sup>16</sup>, Adıgüzel ve ark (2011)<sup>23</sup> ve Al Shammari et al. (2017)<sup>24</sup> tarafından yapılan çalışmalarda da yaş ile profesyonel değerler arasında ilişki bulunmamıştır. Aydın ve Başol (2014)<sup>22</sup> tarafından X ve Y kuşakları arasında çalışmanın anlamının incelendiği araştırmada, X ve Y kuşağındaki bireylerin içlerinde buldukları kuşaklara göre özellikleri farklı olmasına rağmen, işe yükledikleri anlamın farklı olmadığı bildirilmiştir. Yapılan çalışmada her iki kuşaktaki hemşirelerin çoğunlukla mesleği isteyerek seçmemesi ve mesleği yapmaktan memnun olmama durumunun benzer olmasının profesyonel değerleri arasında fark çıkmamasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Mesleğin temelini oluşturan profesyonel değerler, meslek üyelerinin bireysel değerlerinin yansıması ile oluşmaktadır.<sup>3,4</sup> Literatürdeki bu bilgiye göre çalışmada hem X hem de Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel değerleri ile profesyonel değerleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin bulunması beklendiği bir sonuçtur. Meslek seçiminde kişilerin bireysel değerlerine göre meslekler tercih etmeleri için yönlendirilmelerinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Literatürde hemşirelerde bireysel ve profesyonel değerler arasındaki ilişkinin incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle yürütülen

çalışmanın daha geniş ve farklı örneklem grupları ile tekrarlanması önerilmektedir.

Çalışmada X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleği isteyerek seçme durumu, mesleği yapmaktan memnun olma durumu, medeni durumu, şu an çalıştığı birim ve çalışma şekline göre profesyonel değerlerinde fark bulunmamıştır. Araştırma sonucuyla benzer olarak Can (2013)<sup>25</sup> ve Görüş ve ark (2014)<sup>16</sup> tarafından yapılan çalışmalarda da mesleği isteyerek seçme durumu, mesleği yapmaktan memnun olma durumu, medeni durum, şu an çalıştığı birim ve çalışma şekline göre profesyonel değerlerinde fark yoktur. Parvan et al. (2012)<sup>26</sup> tarafından yapılan çalışmada da medeni duruma göre profesyonel değerlerde fark bulunmamıştır. Araştırma sonucundan farklı olarak Bang et al. (2011)<sup>27</sup> tarafından lisans öğrencilerinin profesyonel değerlerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada (yaş ortalaması 22.29±1.82) mesleği isteyerek seçen öğrencilerin puanı yettiği için seçen öğrencilere göre profesyonel değerlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışmada hemşirelerin medeni durum, çalışılan birim, çalışma şekli, mesleği isteyerek seçme durumu ve mesleği yapmaktan memnun olma durumuna göre kuşaklar arasında profesyonel değerler açısından fark çıkmamasının, her iki kuşaktaki hemşirelerin birlikte çalışması, sürekli iletişim ve etkileşim halinde bulunmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışmada Y kuşağındaki hemşirelerden mesleği isteyerek seçenlerin PDA toplam puan ortalamaları daha yüksektir ve aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Kaya ve ark. (2012)<sup>21</sup> tarafından hemşirelik öğrencilerinin bireysel ve profesyonel değerlerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada (yaş ortalaması 18.94±1.41) öğrencilerin mesleği isteyerek seçme durumu ile bireysel değerleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Mesleği isteyerek seçen bireyler genellikle, kendi kişisel özelliklerini ve değerlerini iyi bilen bireylerdir ve çalışmada farkın çıkmasının bu durumdan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bir mesleğin toplumda cazip hale gelmesi, meslek üyelerinin saygı görmesi ve iş doyumuna ulaşmasında mesleki profesyonellik önemlidir. Meslek üyelerinin alanında eğitim almış kişiler olması, mesleğe ait örgütlerin olması, mesleğin kurallarının olması ve mesleğin bilimsel yöntem ve teknikler kullanılarak yerine getirilmesi profesyonelliğin gereklerindedir.<sup>19,21</sup> Yapılan çalışmada hem X hem de Y kuşağındaki hemşirelerde eğitim durumuna göre profesyonel

değerler arasında anlamlı fark bulunurken Can (2013)<sup>25</sup> ve Görüş ve ark. (2014)<sup>16</sup> tarafından yapılan çalışmalarda eğitim durumuna göre profesyonel değerler arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Eğitim durumunun profesyonel değerleri etkilediği bulunan çalışma sonucuna benzer olarak Bang et al. (2011)<sup>27</sup> tarafından ikinci sınıf ve son sınıfta okuyan öğrencilerle yapılan çalışmada lisansüstü eğitim almayı planlayan öğrencilerin henüz karar vermeyenlere göre profesyonel değerler ölçeği puan ortalamalarının daha yüksek ve aralarındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Çalışmada her iki kuşakta da eğitim düzeyinin artması ile profesyonel değerlerin artmasının, özellikle lisans ve yüksek lisans eğitiminde yer alan ders içeriklerinde mesleğe ilişkin profesyonel değerlerin daha çok yer alması ve meslek bilincinin oluşturulması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

### Sonuç

Çalışmada, X ve Y kuşağında mesleği isteyerek seçme ve mesleği yapmaktan memnun olma gibi profesyonel değerleri etkileyebilecek bulgular arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Çalışmada, X ve Y kuşağındaki hemşirelerde bireysel ve profesyonel değerler açısından, başarı alt ölçeği dışında fark olmadığı belirlenmiştir. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin birlikte çalışması, sürekli iletişim ve etkileşim halinde bulunmalarının sonucu etkilediği düşünülmektedir. X ve Y kuşaklarında PDA ve HPDÖ-R puan ortalamaları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Bu sonuç, bir mesleğin temelini oluşturan profesyonel değerlerin, meslek üyelerinin bireysel değerlerinin yansımaları ile oluştuğunu göstermektedir. X kuşağındaki hemşirelerde eğitim düzeyinin bireysel ve profesyonel değerleri, mesleği yapmaktan memnun olma durumunun ise bireysel değerleri etkilediği bulunmuştur. Y kuşağındaki hemşirelerde ise eğitim düzeyinin profesyonel değerleri, mesleği seçmekten memnun olma durumunun ise bireysel değerleri etkilediği bulunmuştur.

Çalışmanın tasarımı: GI, NEC

Verilerin toplanması ve Analizi: GI, YT, DY, Aİ  
Makalenin yazılması: GI, NEC, YT

### Kaynaklar

1. Vezeau TM. Teaching professional values in a BSN program. *Int J Nurs Educ Scholarsh* 2006;3(1):1-15.

2. Morsümbül Ş. Değerlerin Kuşaklar Arası Değişimi: Ankara Örneği [Value Change Across Generations: Ankara Sample][Doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü [Institute of Social Sciences, Hacettepe University], Ankara, Türkiye, 2014
3. Orak N. İstanbul İlindeki Hemşirelerin Profesyonel Hemşirelik Değerleri ve Etkileyen Faktörlerin Analizi [The Nurses' Professional Values and Influential Factors in Istanbul City][Doktora tezi]. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü [Institute of Medical Sciences, Marmara University], İstanbul, Türkiye, 2005
4. Kaya A. Antalya İl Merkezi Hastanelerindeki Yönetici Hemşirelerin Profesyonel Değerler Algısı ile İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi [The perceptions of professional values and job satisfaction levels of nursing managers in Antalya][Yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, [Institute of Medical Sciences, Akdeniz University], Antalya, Türkiye, 2013
5. Schwartz SH, Melech G, Lehmann A, Burgess S, Harris M, Owens V. Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 2001; 32(5):519-542.
6. Keskin G, Yıldırım G. Hemşirelerin Kişisel Değerlerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi [Examination of Nurses' Personal Values and Job Satisfaction]. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi* [Journal of Ege University Nursing School] 2006;22(1):119-133.
7. İmamoğlu EO, Aygün ZK. 1970'lerden 1990'lara Değerler: Üniversite Düzeyinde Gözlenen Zaman, Kuşak ve Cinsiyet Farklılıkları [Values from 1970s to 1990s: Observed Time, Generation and Gender Differences at University Level]. *Türk Psikoloji Dergisi* [Turkish Journal Of Psychology] 1999;14(44):1-22.
8. Hu J, Herrick C, Hodgin K. Managing the multigenerational nursing team. *The Health Care Manager* 2004;23:334-340.
9. Lower J. Brace yourself here comes generation Y. *Critical Care Nurse* 2008;28(5):80-85.
10. Alwin DF. Generations X, Y and Z: are they changing America. *American Sociological Association* 2002;42(1):42-51.



11. Gümüş ÖD. Kültür, değerler, kişilik ve siyasal ideoloji arasındaki ilişkiler: kültürlerarası bir karşılaştırma (Türkiye-ABD)[The relationships between culture, values, personality and political ideology: a cross-cultural comparison (Turkey-USA)].[Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü [Institute of Social Sciences, Ankara University], Ankara, Türkiye, 2009
12. Schwartz SH. A theory of cultural value orientations: explication and applications, comparative sociology 2006;5(2-3):137-182.
13. Inglehart R. Changing values among Western Publics from 1970 to 2006. West European Politics 2008a;31(1-2):130-146.
14. Johnson SA, Romanello ML. Generational diversity. Teaching and learning approaches. Nurse educator 2005;30(5):212-16.
15. Acaroğlu R. Revize edilen hemşirelerin mesleki değerleri ölçeği Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerliği [Reliability and validity of Turkish version of the Nurses Professional Values Scale-Revised]. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi [Florence Nightingale Journal of Nursing]2014;22(1):8-16.
16. Görüş S, Kılıç Z, Ceyhan Ö, Şentürk A. Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler [Nurses' Professional Values and Affecting Factors]. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi[Journal of Psychiatric Nursing] 2014;5(3):137-142.
17. Orak N, Alpar Ş. Hemşirelerin profesyonel değerleri ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması [Validity and reliability of the Nurses' Professional Values Scale's Turkish version]. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi [Journal of Marmara University Institute of Health Sciences] 2012;2(1):22-30.
18. Demirutku K. Parenting styles, internalization of values, and the self-concept. [Doktora tezi] Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü [Institute of Social Sciences, Middle East Technical University], Ankara, Türkiye, 2007
19. Weis D, Schank MJ. Development and psychometric evaluation of the Nurses Professional Values Scale-Revised. Journal of Nursing Measurement 2009;17(3):221-231.
20. Geçkil E, Ege E, Akın B, Göz F. Turkish version of the revised nursing professional values scale: Validity and reliability assessment Japon Journal of Nursing Science 2012;9(2):195-200.
21. Kaya H, Işık B, Şenyuva E, Kaya N. Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel ve Profesyonel Değerleri[Personal and Professional Values of Nursing Students].Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi[Anatolian Journal of Nursing and Health Sciences] 2012;15(1):18-26.
22. Aydın GÇ, Başol O. X ve Y kuşağı: Çalışmanın anlamında bir değişme var mı?. X and Y Generation: Is there a change in the meaning of work? EJOVOC: Electronic Journal of Vocational Colleges 2014;4(4):1-15.
23. Adıgüzel O, Tanriverdi H, Özkan DS. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği [Occupational professionalism and the case of nurses as the members of the profession]. Yönetim Bilimleri Dergisi[Journal of Administrative Sciences] 2011;9(2): 235-259.
24. Al Shammari F, Grande RAN, Vicencio DA, Al Mutairi S. Nurses' professional values on patient care provisions and decisions. Journal of Nursing Education and Practice, 2017;7(9):78.
25. Can Ş.Hemşirelerin mesleki değerlerinin bireyselleştirilmiş bakım algıları ile ilişkisi[Relation of professional values of the nurses with their individualized care perceptions]. [Doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü [Institute of Health Sciences, İstanbul University], İstanbul, Türkiye, 2013
26. Parvan K, Zamanzadeh V, Hosseini FA.Assessment of professional values among iranian nursing students graduating in universities with different norms of educational services.Thrita J Med Sci.2012;1(2):37-43.
27. Bang KS, Kang JH, Jun MH, Kim HS, Son HM, Yu SJ, Kwon MK, Kim JS.Professional values in Korean undergraduate nursing students. Nurse Education Today 2011;31:72-75.