



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2020, 4(5): 301-316

DOI: [10.29226/TR1001.2020.216](https://doi.org/10.29226/TR1001.2020.216)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



## ARAŞTIRMA MAKALESİ

### X ve Y Kuşağı Sağlık Çalışanlarının İyilik/Prososyal Davranış Bakış Açıları Üzerine Nitel Bir Araştırma

Perihan DİKİLİ, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, e-posta: [perihan.dikili@marmara.edu.tr](mailto:perihan.dikili@marmara.edu.tr)

ORCID ID: [0000-0002-4729-1023](https://orcid.org/0000-0002-4729-1023)

Prof. Dr. H. Nilay GEMLİK, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, e-posta: [ngemlik@marmara.edu.tr](mailto:ngemlik@marmara.edu.tr)

ORCID ID: [0000-0001-5319-4070](https://orcid.org/0000-0001-5319-4070)

#### Öz

İnsanlık tarihi boyunca kuşaklar arasındaki farklılıklar, varlığı kabul edilen önemli bir konu olmuştur. Kuşak kavramı; aynı zaman diliminde doğan, büyüyen, yaşayan, aynı çağın benzer şartlarını deneyimleyen ve buna bağlı olarak ortak özelliklere sahip olan grupları ifade etmektedir. Günümüz iş yaşamında farklı kuşaklardan bireyler geldikleri sosyo-ekonomik koşullardan uzakta, iş hayatında bir arada çalışmaktadırlar. Özellikle bu kuşak farklılıklarının sık görüldüğü sağlık alanında, X ve Y kuşak sağlık çalışanlarının sayıca fazla olmaları, beraber çalışmaları, sağlık hizmetlerinin etkinlik, etkililik, başarı ve verimliliği açısından kuşaklararası farklılıklarla oluşan çatışmaları yönetmekte önemli bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda, birçok iş alanında olduğu gibi sağlık sektöründe de beraber çalışan, farklı özelliklere sahip X ve Y kuşağı bireyleri daha iyi anlamak, çalışma ortamındaki barışı sağlamak, sorunlara çözüm üretmek ve daha iyi hizmet sunmak açısından bu çalışma önemlidir. Bu çalışmada X ve Y kuşağı sağlık çalışanlarının iyilik/prososyal davranışlarının benzer ve farklı yönlerinin araştırılması amaçlanmıştır. Mevcut çalışma nitel araştırma yöntemiyle yapılmıştır ve araştırmanın evrenini İstanbul'da, sağlık sektörünün farklı alanlarında çalışan, 7 X-kuşağı ve 7 Y-kuşağı olmak üzere on dört sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmada, araştırmacılar tarafından hazırlanmış, demografik sorular ve iyilik bakış açılarına yönelik geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış açık uçlu sorular sorulmuştur. Elde edilen bulgular yorumlayıcı sosyal bilim yaklaşımıyla içerik analizi yapılmıştır. Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, X ve Y kuşağı arasında benzerlikler ve farklılıklar olmakla birlikte, her iki kuşağın yaşadıkları dönemin karakteristik özelliklerini yansıttıkları görülmektedir. Araştırmaya katılan X kuşağı sağlık çalışanlarının tamamı, iyilik kavramının sağlığın temelinde olduğunu ve meslekleri arasında bağ kurduklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte bazı Y kuşağı katılımcılar, meslekleriyle iyilik arasında bir bağ kurmadıklarını ifade etmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Kuşak, X Kuşağı, Y Kuşağı, İyilik, Prososyal Davranış, Sağlık Çalışanı

**Makale Gönderme Tarihi:** 27.06.2020

**Makale Kabul Tarihi:** 5.08.2020

**Önerilen Atıf:** Dikili, P., Gemlik, H, N.(2020). X ve Y Kuşağı Sağlık Çalışanlarının İyilik/Prososyal Davranış Bakış Açıları Üzerine Nitel Bir Araştırma, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4(5), 301-316.

© 2020 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.



## RESEARCH PAPER

### A Qualitative Research Through the Perspective of The Prosocial Behavior of X and Y Generations Healthcare Workers

Perihan DİKİLİ, Marmara University, Institute of Health Sciences, e-mail: [perihan.dikili@marmara.edu.tr](mailto:perihan.dikili@marmara.edu.tr)

ORCID ID: [0000-0002-4729-1023](https://orcid.org/0000-0002-4729-1023)

Prof. Dr. H. Nilay GEMLİK, Marmara University, Faculty of Health Sciences, e-mail: [ngemlik@marmara.edu.tr](mailto:ngemlik@marmara.edu.tr)

ORCID ID: [0000-0001-5319-4070](https://orcid.org/0000-0001-5319-4070)

#### Abstract

Throughout human history, differences between generations have been an important issue that existence is accepted. Generation concept; It refers to groups that were born, growing, living, experiencing similar conditions of the same era and having common features accordingly. In today's working life, individuals from different generations work together in a same working environment with no consideration about their socio-economic conditions and background. Especially, in the health industry, where these generational differences are common, X and Y generation health professionals play an important role in managing conflicts between generations in terms of the high number of employees, working together, and the efficiency, effectiveness, success and efficiency of healthcare services. Accordingly, this study is important in order to better understand the individuals of X and Y generations, who work together in the health industry as in many business areas, have different characteristics, to peace in the work, to find solutions to problems and to provide better services. In this study, it was aimed to investigate similar and different aspects of prosocial behaviour of the X and Y generation healthcare workers. The current study was investigated with a qualitative research method, with a total number of 14 healthcare workers, working in different area of healthcare services, including 7 X generation and 7 Y generation in Istanbul. In the study, open-ended questions prepared by the researchers, whose validity and reliability were ensured towards demographic questions and prosocial perspectives, were asked. Content analysis of the obtained finding was made with an interpretive social science approach. When the responses of the participants to the questions are examined, it is seen that although there are similarities and differences between the X and Y generations, both generations reflect the characteristics of the period they lived in. All of the X generation healthcare workers participating in the study stated that kindness is the basis of health and the establish connections between their professions. However, some Y generation participants stated that they did not a link between their profession and kindness.

**Keywords:** Generation, Generation X, Generation Y, Kindness, Pro-social Behavior, Healthcare Professional.

**Received:** 27.06.2020

**Accepted:** 5.08.2020

**Suggested Citation:** Dikili, P., Gemlik, H, N.(2020). A Qualitative Research Through the Perspective of The Prosocial Behavior of X and Y Generations Healthcare Workers, *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 4(5), 301-316.

© 2020 Journal of Management, Economic and Marketing Research

## GİRİŞ

Kuşak, aynı yıllarda doğmuş, aynı dönemin olaylarından etkilenmiş, ortak özelliklere ve benzer bakış açılarına sahip oldukları varsayılan insan gruplarıdır (Berkup, 2015:102).

Küreselleşmenin etkisiyle toplumsal yaşamın içindeki değişimler, insanların bakış açılarını değiştirmekte, farklı kuşaklardan bireyler, geldikleri sosyo-ekonomik koşullardan uzakta, iş hayatında birlikte çalışmaktadır.

Özellikle sağlık sektörü bu kuşak farklılıklarının bir arada çalışmasının sık görüldüğü bir alandır. Gerçekte birbirlerinin büyükanne/ büyükbaba, ebeveynleri ve çocukları olabilecek dört ayrı kuşak; doktor, hemşire, yönetici, tekniker v.b. meslek/görevlerde, karmaşık ve stresli olan aynı ortamda birlikte çalışmaktadırlar.

Çalışma yaşamında yetişkin kuşaklar, yaşam tarzları ve gelenekleri sonucu yeniliklere daha zor uyum gösterirken, genç kuşaklar, yenilikler ve gelişmelere daha hızlı uyum sağlamışlardır. Bu kişisel farklılıkların doğal sonucu olarak yetişkin ve genç kuşaklar arasında birbirlerini anlayamama gibi iletişimsel farklılıklar oluştuğu gözlenmiştir (Aka,2016).

Sağlık hizmetlerinin sunumunda, ulaşılmak istenen, etkililik, etkinlik, başarı ve verimlilik kriterleri açısından kuşaklararası farklılıklar ile birlikte oluşan çatışmaları yönetmek sağlık alanında önemli bir yer teşkil etmektedir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Kuşak Kavramı

İnsanlık tarihi boyunca kuşaklar ve arasındaki farklılıklar, varlığı kabul edilen önemli bir konu olmuştur. Kuşakların içinde yaşadıkları dönemin, sosyal, kültürel ve ekonomik koşullarıyla birlikte günümüz dünyasında özellikle bilgi ve teknolojik alanda yaşanan çok hızlı değişimler bu farklılıkları daha da belirgin hale getirmiştir. Birey ve sosyal hayatı etkileyen bu hızlı değişimler kuşak farklılıklarının önemini her geçen gün artırmaktadır.

Kuşak kavramı hakkında sosyoloji, psikoloji, ekonomi, insan kaynakları gibi pek çok farklı alanda araştırmalar yapılmıştır. Türk Dil Kurumu'na göre kuşak: Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişiler topluluğu ve yaklaşık 25-30 yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil, batın, jenerasyon olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020).

Kuşak; belirli bir zaman diliminde doğan, büyüyen, yaşayan ve aynı zaman dilimlerinde gerçekleşen olaylardan etkilenen ortak deneyimlere, düşüncelere sahip olan gruplardır (Zemke ve ark., 2000:4).

Tarihte yazılı kaynaklarda, kuşak kavramının, Antik Yunan ve Eski Mısır uygarlıklarına kadar uzandığı görülmektedir (Joshi ve ark., 2011:177). Sümerlerin çivi yazıtlarında (M.Ö. 3500-2000) "Şu gençliğin hali ne olacak?" sözü, Antik Yunan Filozofu Sokrates'in(M.Ö 469-399) "Bugünün gençleri lüks ve gösteriş düşkünü, saygısız, başkaldıran, geveze ve doyumsuzdur" ifadesi her dönemde kuşak çatışmasının olduğunu göstermektedir (Önder, 2012). Geçmişten günümüze toplumsal, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmeler, hayatın farklı alanlarında değişimlere neden olmuştur. Kuşak kavramıyla ilgili ilk çalışmaları Auguste Comte'un(1830-1849) yaptığı bilinmekle birlikte 20.yüzyılda geliştirilmiş bilimsel araştırma metodlarıyla kapsamlı ve sistematik Çoklu Kuşak Kavramı hakkında ilk araştırma 1952'de Alman sosyolog Karl Mannheim tarafından yapılmıştır (Latif ve Serbest, 2014). 1991'de William Strauss ve Neil Howe'un kitaplarında kuşak kavramını; belli dönemlerde doğup büyüyen, aynı yaş grubu içerisinde yer alan bireylerin benzer davranış özelliklerine sahip olduğu ve bu davranış özelliklerinin ise her yeni kuşakta değiştiği ileri sürülmektedir (Arslan ve Staub, 2015:1).

McMullin, Comeau ve Jovic (2007) kuşaksal bir kimlik oluşturmada, büyük toplumsal çalkantılar, müzik veya diğer popüler kültür türleri gibi bazı anahtar faktörlerin yanında bilgisayar teknolojisinin

gelişimi ile nesil kimliğinin oluşturulması arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir (McMullin ve ark.,2007).

### **Kuşaklar ve Dönemleri**

Her kuşağın kendine özgü karakteristik özellikleri, tutumları, güçlü ve zayıf yönleri olduğu gibi; her birey dahil olduğu kuşağın özelliklerini taşımayabilir.

Kuşak kavramının, biyoloji ve sosyoloji disiplinlerine göre iki türlü tanımı yapılmaktadır. Ebeveynleri ile çocuklarının doğumları arasındaki geçen süre biyolojik temelli kuşak olarak kabul edilir (McCrandle ve Wolfinger,2009). Biyolojik faktörlerin dışında, doğdukları zamanın, ortak sosyal, politik, inanç, değer ve beklentilerine sahip olması, sosyolojik temelli kuşak olarak kabul edilir (Cogin,2012:2268).

Genellikle insanlar doğum tarihlerine göre Sessiz Kuşak (Gelenekselciler), Bebek Patlaması, X Kuşağı, Y Kuşağı ve Z kuşağı olmak üzere beş ana sınıflandırma yapılır. Doğum tarihi bir kuşağın oluşmasının doğrudan nedeni olmayıp, insanları gruplandırmak için yapılan bir referanstır (Du,2011:10).

### **Sessiz Kuşak/ Gelenekseller(1925-1945)**

Savaş döneminde yaşadıkları zorluklar ve hayatta kalma çabası, bu kuşağın sessiz ve insiyatif alma ve kullanma eksikliği olduğu yönünde düşünülmektedir(Adıgüzel ve Erdoğan,2015).

Yetki, adalet, açıklık, sabır ve uzmanlığa inanırlar. Risk alıcı değillerdir ve bir şeyler yapmanın 'geleneksel' yolunu izlemeyi tercih ederler. Ayrıca, ömür boyu istihdamı da tercih ederler ve işlerine kendilerini adanmışlardır. Bu neslin insanları genellikle teknolojiye dirençlidir ve uzun geçmişi ve bilgileri için bir takdir bekler (Du,2011).

### **Bebek Patlaması (The Baby Boomers) / (1946-1964)**

İkinci Dünya Savaşı'nın hemen ardından gelişen "Nüfus patlaması" yıllarında bir milyar bebeğin doğması " Baby Boomers" olarak adlandırılmıştır. Soğuk Savaş Dönemi çocukları olarak da bilinmektedirler. Dünyada radyonun altın çağından, insan hakları hareketlerinden ve televizyonun gelişiminden etkilenmişlerdir. Bebek patlaması kuşağı, yaratıcılık ve kariyer hedeflerine ulaşmak için acımasızca çalışma istekleri ve sıklıkla "işkolik" olarak bilinmektedirler (Steward,2006:113).

### **X Kuşağı / (1965-1979)**

1965-1979'lu yıllar arasında doğan X kuşağı ara kuşak anlamına gelen geçiş dönemi çocukları olarak da adlandırılmaktadır (Erden,2012). Gelenekselci kuşak ve Bebek patlaması kuşağından farklıdırlar.

Bu grup içinde bulunanların ebeveynleri evin dışında çalıştıkları için "mandallı anahtar çocukları" olarak da bilinirler. X Kuşağı; yabancılaşmış, şüpheli, alaycı ve özgüveni yüksek bireyler olarak tanımlanmıştır. İşkolik Bebek Patlaması çocuklarının çocukları olarak ebeveynlerin çalıştığı, boşanmanın yaygınlaştığı ve iş istikrarının garanti edilmediği bir dünyada büyüdüler (www.iatcet.org). X kuşağı bireyler, iş hayatında yıllarca çalışabilir ancak sadakat duyguları daha iyi kariyer imkanı bulduklarında kolaylıkla değişebilir (Calhoun,2005:53). X kuşağı yaşamak için çalışan X'ler, iş ve yaşamı dengede tutarlar, otoriteyi sorgular, çalışma ortamında esneklik isterler ve değişime hemen adapte olurlar (Gürbüz, 2015:39).

Bilgisayarların ve internetin tanıtımı, Berlin Duvarı'nın yıkılması ve Sovyetler Birliği'nin dağılması, X Kuşağı yıllarında gerçekleşmiş önemli olaylardır. (Cheung,2007:1).

### **Y Kuşağı / (1980-1995)**

1980'lerden 1990'ların ortalarına veya 2000'lerin başlarına kadar doğanlar Milenyumculular (Millennial) ya da Y kuşağı olarak adlandırılmaktadırlar (dictionary.cambridge.org).

Herşeyi sorguluyor olmalarından dolayı Y Kuşağına “WHY” kuşağı denilmektedir ve kısaca “Y” diye yazılmıştır (Kuru,2014).

Tarihin en görünür nesillerinden biri olan Y Kuşağı, Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisinden şirketlerin iş yapma şekline ve işyerinin geleceğine kadar her şeye yeni bir bakış getirmiştir. Kendinden önceki kuşaklara göre çok daha yüksek teknolojiye eşi görülmemiş bir şekilde erişerek büyüyen Y kuşağı, en iyi arabaların satın alındığı veya paylaşıldığı, ebeveynlerle birlikte yaşamının ne kadar sürmesi gerektiği, çalışanlardan ve liderlerden ne tür bir davranışın kabul edilebilir olduğu konusu da dahil olmak üzere her şeyi değiştirdiler (www.insead.edu).

Dijital dünyanın gelişimiyle birlikte büyüyen Y kuşağı, internetin sağladığı imkanlardan sosyal medyanın yakın takipçisidirler ve sosyal çevre geliştirmeye heveslidirler. (Seymen,2017:467). Bu kuşağın bireyleri başarı odaklıdır ve eğitimi başarının anahtarı olarak görürler. Sadece iyi işler yapmakla kalmazlar aynı zamanda kariyer basamaklarını hızlı tırmanmak isterler. (Nichols ve Smith,2015).

Yeniliklere kolay adapte olan bu kuşak bireyleri değişime karşı isteklidirler ve açıktır. Çevreye karşı duyarlı ve tüketim tercihlerinde sosyal sorumluluk ve etik değerlere önem verirler (Altuntuğ, 2012:203).

Birçok işi aynı anda yapabilmekte fakat yaptıkları işte çok kolay sıkılabilmektedirler. Takım çalışmasını severler, akranlarının görüşlerine önem verirler, hızlı yanıt ve sonuç isterler. Ayrıca kişisel isteklerine ve aile yaşamlarına iş hayatlarından daha fazla önem verirler (Pyörä ve ark., 2017)

Geleceğe köprü olarak görülen bu kuşak hem fırsatlarla hem de zorluklarla karşı karşıya kalacaktır (www.brookings.edu ).

#### X ve Y Kuşağı Karşılaştırması

Her kuşağın kendine özgü benzer ya da olumsuz yönleri vardır. Gelenekseller eski moda olarak görülürken Bebek Patlaması kuşağı, işkolik olarak nitelendirilir. X kuşağı, kendinden önceki kuşaklara göre tembel nesil olarak adlandırılır. Y kuşağı, zorlu, sabırsız ve sadakatsiz olarak görülmektedir. Yaşlı kuşaklar saygı gösterilmeyi ve ilgilenilmeyi beklerken, genç kuşaklar eşit muamele görmek istemektedirler. İnsanlar, birbirlerinin kuşak kültürünü, geçmişlerinin özelliklerini bilmediklerinde çatışmalar ortaya çıkar. Çalışma ortamındaki olumsuzluklar gereksiz strese neden olur. İnsanlar, olumsuz iş ortamında çalışmak istemezler ve işten ayrılırlar. Kurumlar çalışanlarının özelliklerini bilmeli ve çalışma ortamındaki çatışmaları gidermeli, rahat bir ortam sağlayarak bugünü ve geleceği planlamalıdır.

X ve Y Kuşaklarının yaşadıkları dönemlerin önemli olayları ve karakteristik özellikleri Tablo-1’de verilmiştir (Cheung,2007).

**Tablo 1:** X ve Y Kuşağı Özellikleri

KUŞAKLAR	ÖNEMLİ OLAY/DÖNÜM NOKTALARI	KARAKTERİSTİK ÖZELLİKLERİ
X KUŞAĞI (1965-1979)	Siyasi simgelere suikast (Martin LutherKingSuikasti) Sivil haklar hareketi Kadın hakları hareketi Ay’a ayak basılması(1969) Apollo-13’ün uzaya fırlatılması Münih Olimpiyat Oyunları terör saldırısı(1972) Küresel enerji krizi MTV(Müzik Kanalı)	Şüpheli/Kuşkucu/Sinik Bağımsız /Özgür Toplum kurallarına uymayan Gayr-i resmi Gerçekçi Özgüven sahibi Girişken Çalışkan İş bitirici Dengeli yaşam(aile ve iş)

Boşanma oranlarında artış  
HIV/AIDS  
Bilgisayarla tanışma (Tandy ve  
Apple )

Y Kuşağı/ (1980-2000)	Milenyumlular	Teknoloji Çağı/Çevrimiçi Küreselleşme Sosyal Ağ Terörizm Irak Savaşı Doğal afetler Obezite epidemisi Berlin Duvarı'nın Yıkılması(1989) Pop Kültürü SSCB'ni dağılışı(1991) Cep telefonları	Kendine güvenen / Kendinden emin Talepkar/Çok şey isteyen Sabırsız/Tahammülsüz İş sadakati eksikliği/İşkolik değil Sosyal Eğitimi İyimser
--------------------------	---------------	--	---

### İyilik-Prososyal Davranış

İnsan, sosyal yaşamın bir parçasıdır. Bu zorunlu sosyal yaşamın parçası olmasının yanında sayısız istisnai yeteneklere sahiptir. Sosyal yaşam döngüsü içerisinde insanlar birlikte hareket etmekle kalmaz, aynı zamanda başkaları adına da hareket ederler. İşte bu diğer hareketi yani başkaları için bir şeyler yapma konusu uzun zamandır ilgi çekici bir konudur.

İyilik, Türk Dil Kurumu'nda "iyi olma durumu, karşılık beklenilmeden yapılan yardım olarak" tanımlanmıştır (TDK, 2020).

İyilik, bir insan veya canlıya yardım etmek, onu zor bir durumdan kurtararak ontolojik sürecini tamamlamasına olanak sağlamaktır. Bu açıdan iyilik ibaresi, bütün insanlığın ülkü değerler dünyasının merkez gücünü oluşturur. İyi olma, iyilik yapma ve iyi olmayı öğütleme, iyicil davranış sergileme, insanın doğasında ve iç benliğinde varoluşsal bir olgudur (Şahin, 2010:43).

İyilik eğitimin temel kavramlarından biridir. Çünkü eğitimin hedefi hep "iyi insan", "iyi vatandaş yetiştirmeye" ve "iyi toplum oluşturmaya" yönelik olmuştur. Özellikle eğitim kurumları, iyilik kavramından hareketle eğitim amaçlarını belirlemişlerdir (Çoban,2013:116).

İyilik içerik olarak sınırsız bir kavramdır. İnsan bilgi beceri, tecrübe, emek gibi maddi ya da manevi sahip olduğu her türlü olanaklarıyla iyilik yapabilir.

İlahî ve ilahî olmayan dinlerde ve çoğu metinlerde iyilik, hayırseverlikle aynı anlamda ifade edilmektedir (Adıgüzel,2014:69).

İyilik yapma, faydalı olma kavramsal olarak incelendiğinde, akademik çalışmalarda, özellikle davranış ve sosyal bilimlerde *prososyal davranış* ya da *olumlu sosyal davranış* olarak ele alınmaktadır.

Prososyal davranış terimini Eisenberg; başkaları için fayda sağlamayı amaçlayan davranışlar olarak açıklamıştır (Eisenberg,1986). Öte yandan bu genel tanım birtakım kısıtlamaları da beraberinde getirmektedir. Örneğin bu tanım prososyal davranış gösteren bireyin niyetini ve sağladığı faydanın niteliğini görmezden gelmektedir.

Prososyal davranışlar, özellikle 1990'lı yıllarda bireyin başkalarına karşı olumlu tutum ve davranışlarını yansıtması, toplumun işleyişine olumlu katkı sağlamalarından dolayı gelişim araştırmacılarının ilgisini çekmiştir. Prososyal davranışların yaşamın ilk yıllarından başlayarak arttığı yirmili yaşlara kadar geliştiği, okul öncesi dönemde en büyük gelişimin olduğu ve yetişkinliğin erken dönemlerinde azalarak arttığı ortaya konulmuştur (Eisenberg,1998:701).

Carlo ve Randall, prososyal davranışları; özgeci (altruistic), itaatkar (compliant), duygusal (emotional) ve kamusal (public) olmak üzere dört grupta tanımlamışlardır (Carlo ve Randall, 2001:151).

Yapılan araştırmaların, Alturizm(özgecilik), Empati gibi prososyal davranışın alt başlıkları olduğu dikkat çekicidir.

Çocuk ya da ergen gruplar ve ebeveynleri örneklem alınarak yapılan çalışmalar çoğunluktadır. Okul öncesi eğitim kurumuna devam eden çocukların(60-72 aylık) prososyal davranışları ile anne-babalarının prososyal davranışları arasındaki ilişki incelendiğinde anne-baba prososyallik puanı ile çocuk prososyallik puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki gözlenmiştir (Bağcı Çetin ve Öztürk Samur, 2018:1). Ergenlerle(11-15 yaş) yapılan bir çalışmada sosyal anlayış ne kadar yüksek olursa, prososyal davranışın da o kadar yüksek olduğunu ve kızların hem empati hem de zihin okumada erkeklerden daha iyi performans gösterdiği ortaya konulmuştur (Cavojova ve ark.,2011:351).

Ergenlik döneminde prososyal davranışın gelişimini araştıran bir diğer çalışmada perspektif alma ve empatik kaygı ile boylamsal ilişkileri incelemiş; prososyal davranışın gelişiminde belirgin cinsiyet farklılıkları olduğu ortaya konmuştur (Graff ve ark.,2018:1086).

Ergenlik dönemindeki gençlerin olumlu sosyal davranışlarda yaş grubu ve cinsiyet farklılıkları ile bu davranışların anne-baba ve akran ilişkileri, toplum değerleri, olumlu sosyal davranışlarla ilgili ahlaki muhakeme, empati ve başkalarının bakış açısını kabul etme değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde; ergenlerin en çok itaatkar ve en az kamusal olumlu sosyal davranış sergiledikleri(Kumru ve ark.,2004:109) ve üniversite gençlerinin kişilik tipleri ve sergiledikleri olumlu davranışlarının, gizli itaatkar, özgeci ve kamusal olumlu sosyal davranışı daha fazla sergilediklerini gözlemlemişlerdir (Yıldız ve ark.,2012:2015).

Hemşirelik öğrencileriyle yapılan çalışmada ise; empati eğilimi ve özgecilik düzeyi arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu, anne- babası okuryazar olmayan ve yakın arkadaşı olmayan öğrencilerin özgecilik düzeylerinin anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır (Avcı ve ark.2013:108).

## YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde literatürde yer alan konular ışığında araştırmanın metodolojisinin yapılması planlanmıştır. X ve Y kuşağı sağlık çalışanlarının iyilik/prososyal davranışa bakış açılarının karşılaştırılması amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Birçok iş alanında olduğu gibi sağlık sektöründe beraber çalışan bireylerin farklı özelliklere sahip X ve Y kuşağını daha iyi tanımak ve prososyal davranışlarını karşılaştırmak amacıyla yapılmıştır. Bu araştırma, sosyal bilimlerdeki temel yaklaşımlardan olan yorumlayıcı sosyal bilim yaklaşım yöntemiyle değerlendirilecektir. Yorumlayıcı sosyal bilim yaklaşımı, sosyal olguları insanların gözünden görmeye yani içeriden bakmaya çalışır. Toplumsal olayların insanlar tarafından nasıl algılanıyor ise o şekilde var olduğunu kabul etmektedir (Neuman,2008:70).

Araştırmanın evrenini İstanbul'da yaşayan, kamu ve özel sağlık sektöründe çalışan, hemşire, doktor, paramedik, sağlık teknikerlerinden oluşan, 7 X-kuşağı ve 7 Y-kuşağı gönüllü sağlık çalışanları seçilmiştir. Araştırmada olasılıklı olmayan örneklem yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Sığı,2018). Amaçlı örnekleme yöntemine uygun olarak farklı sağlık sektörlerinde çalışan 7 X kuşağı ve 7 Y kuşağı sağlık çalışanı gönüllülük esasına göre yarı yapılandırılmış yöntemle görüşmeler yapılmıştır. Görüşme yapılan sağlık çalışanlarının; cinsiyeti, doğum tarihi, eğitimi, mesleği, medeni durumu, sağlık sektöründe çalışma süresi ve çalıştıkları birimler tablo olarak verilmiştir.

**Tablo.2.** X kuşağı Katılımcıların Demografik Özellikleri

X kuşağı	Cinsiyet	Doğum Tarihi	Eğitim	Meslek	Çalışma Süresi	Çalıştığı Birim
1.Katılımcı	Kadın	1974	Lisansüstü	Hemşire	27	Kardiyoloji
2.Katılımcı	Erkek	1977	Lisansüstü	Paramedik	23	112/Acil
3.Katılımcı	Kadın	1976	Lisansüstü	Hemşire	22	Diş Hast.
4.Katılımcı	Kadın	1966	Lisansüstü	Hekim	28	Dermatoloji
5.Katılımcı	Kadın	1966	Lisansüstü	Hekim	33	Dahiliye
6.Katılımcı	Kadın	1972	Lisansüstü	Hemşire	25	Adli Tıp
7.Katılımcı	Kadın	1971	Lisansüstü	Hemşire	29	Adli Tıp

Tablo 2' de araştırmaya katılan X kuşağı sağlık çalışanlarının demografik özellikleri incelendiğinde, altı kadın bir erkek ve hemşire, paramedik, hekim olduğu, katılımcıların tamamı lisansüstü eğitim aldığı ve çalışma sürelerinin yirmi yılın üstünde olduğu görülmektedir.

**Tablo.3.** Y Kuşağı Katılımcıların Demografik Özellikleri

Y Kuşağı	Cinsiyet	Doğum Tarihi	Eğitim	Meslek	Çalışma Süresi	Çalıştığı Birim
1.Katılımcı	Kadın	1980	Lisans	Hemşire	17	Kardiyoloji
2.Katılımcı	Kadın	1981	Lisansüstü	Hemşire	22	Dahiliye
3.Katılımcı	Kadın	1991	Lisansüstü	Hemşire	7	Organ Nakli
4.Katılımcı	Erkek	1981	Lisans	Hemşire	15	EEG Lab.
5.Katılımcı	Erkek	1980	Önlisans	Tekniker	15	Radyoloji
6.Katılımcı	Kadın	1983	Lisans	Hemşire	15	Yoğ. Bakım
7.Katılımcı	Erkek	1883	Önlisans	Tekniker	15	Radyoloji

Tablo 3'te Y kuşağı sağlık çalışanlarının demografik özellikleri incelendiğinde, dört kadın üç erkek ve hemşire, sağlık teknikeri olduğu, önlisans, lisans, lisansüstü eğitim aldıkları görülmektedir.

Araştırmada katılımcılara, iyilik kavramına bakış açılarını kendi düşünceleriyle ifade etmelerine olanak sağlamak amacıyla veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde katılımcılara doğum tarihi, cinsiyet, eğitim durumu, çalıştığı birim, medeni durum, çalışma süresi gibi demografik sorular ve X ve Y kuşağı iyilik/prososyal davranış bakış açılarını anlamaya yönelik açık uçlu sorular yöneltilmiştir.

X ve Y kuşağı sağlık çalışanlarının iyilik/prososyal davranış bakış açılarını anlamak amacıyla sorulan sorular literatür bilgilerinden yararlanılarak araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

Araştırmaya ilişkin veri kaybını önlemek için katılımcılardan izin alınarak ses kaydı yapılmıştır. Ayrıca görüşme sırasında notlar tutulmuştur.

### Sorular

Katılımcılara yöneltilen sorular demografik sorular ve prososyal davranış içeriğine yönelik nitel araştırma yapılacak grup için hazırlanan sorulardan oluşmaktadır.



**Demografik Sorular:**

Doğum Tarihi, cinsiyet, medeni durum, meslek, çalıştığı birim, çalışma süresi

**Nitel Araştırma İçin Hazırlanan Açık Uçlu Sorular:**

1. Sizce iyilik nedir?
2. İyilik yaptığınızda ne hissedersiniz?
3. İyilik yapmayı felsefi açıdan nasıl değerlendiriyorsunuz?
4. Mesleğinizi iyilik yapmaya bir araç olarak görüyor musunuz?/Mesleğinizle iyilik yapmak arasında nasıl bir bağ kuruyorsunuz?
5. Kimlere iyilik yaparsınız?
6. Sihirli bir gücünüz olsa nasıl bir iyilik yapardınız?

**BULGULAR**

Bu bölümde X ve Y kuşağı sağlık çalışanı katılımcılara, demografik ve araştırma için hazırlanan sorular yöneltilmiş. Elde edilen veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analizi, anlamları karşılıklı iletişim ve onun sosyal bağlamı arasındaki ilişki, kültürel olarak kendine has konuşma, yazma ve düşünce biçimlerine değer verir. İçerik analizi, bahsi geçen karşılıklı iletişimin neye yönelik olduğunu ve sosyal kültürel ortamda ne anlama geldiğinin incelenmesidir (Berg ve Lune,2015:395)). Daha sonra sonuç bölümünde değerlendirilmiştir.

**Tablo 4. X Kuşağı Sağlık Çalışanlarının İyilik Tanımları**

X KUŞAĞI SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İYİLİK TANIMLARI	SÖYLEM SAYISI
Karşılık beklemeden yapılan davranış/Yardım etmek	5
Başkasının ihtiyacını gidermek	3
Başkasına kendinden bir şey verebilmek	3
Başka canlıların hayatta kalmalarını sağlayabilmek	3
Paylaşmak	3
Pozitif davranış/düşünce	3
İnsanlara faydalı şeyler yapmak	2
Mutluluk verebilmek	2
İradi karar	1
Başkasının hayatında olumlu fark yaratmak	1

Araştırmaya katılan X kuşağı sağlık çalışanlarından iyilik kavramını tanımlamaları istendiğinde; önemli derecede, karşılık beklemeden yapılan davranış yani yardım etmek olarak vurgulamışlardır. Diğer önem sırasında ise; bir başkasının ihtiyacını gidermek, başkalarına kendinden bir şey verebilmek, başka canlıların hayatta kalmalarını sağlayabilmek, paylaşmak, pozitif davranış sergilemek, insanlara fayda sağlayacak şeyler yapmak olarak ifade etmişlerdir. İyiliğin, mutluluk verebilmek, hayatında olumlu fark yaratmak ve iyilik yapmanın iradi bir karar olduğunu tanımlamışlardır (Tablo 4).

**Tablo 5. Y Kuşağı Sağlık Çalışanlarının İyilik Tanımları**

Y KUŞAĞI SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İYİLİK TANIMLARI	SÖYLEM SAYISI
Karşılık beklemeden yapılan davranış/Yardım etmek	3
Başkasının ihtiyacını gidermek	2
Mutluluk verebilmek	2
Sevgi, Sevginin kaynağı	1
Evrenin hayrına yapılan her türlü davranış	1
Başkasının hayatında olumlu fark yaratmak	1

Araştırmaya katılan Y kuşağı sağlık çalışanlarına iyilik kavramını tanımlamaları istendiğinde; önemli ölçüde, karşılık beklemeden yapılan davranış, yardım etmek, başkasının ihtiyacını gidermek olarak ifade etmişlerdir. İyiliği, başka insanlara ve canlılara mutluluk verebilmek, sevgi, sevginin kaynağı, evrenin hayrına yapılan her türlü davranış ve başkasın hayatında olumlu fark yaratmak olarak tanımlamışlardır (Tablo 5).

**Tablo 6. X Kuşağı Sağlık Çalışanlarının İyilik Yaptıklarındaki Hisleri**

X KUŞAĞI SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İYİLİK YAPTIKLARINDA HİSLERİ	SÖYLEM SAYISI
Manevi tatmin/psikolojik rahatlama	6
Mutluluk	4
Faydalı olma hissi	3
Huzur	3
Sevinç	2
Özgüven artışı	1

Araştırmada X kuşağı sağlık çalışanlarına, iyilik yaptıklarında ne hissettikleri sorulduğunda; önemli ölçüde; manevi tatmin ve psikolojik rahatlama olarak belirtmişlerdir. Bununla birlikte bazı katılımcılar; mutluluk, faydalı olma hissi, huzur, sevinç ve özgüven artışı olarak ifade etmişlerdir (Tablo 6).

**Tablo 7. Y Kuşağı Sağlık Çalışanlarının İyilik Yaptıklarında Hisleri**

Y KUŞAĞI SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İYİLİK YAPTIKLARINDA HİSSETİKLERİ	SÖYLEM SAYISI
Huzur	7
Manevi tatmin/psikolojik rahatlama	5
Mutluluk	5
Sevinç	1

Araştırmada Y kuşağı sağlık çalışanlarına, iyilik yaptıklarında ne hissettikleri sorulduğunda; önemli ölçüde huzur duyduklarını ifade etmişlerdir. Diğer önemli hissettikleri; manevi tatmin, psikolojik rahatlama, mutluluk ve sevinç olarak ifade etmişlerdi (Tablo 7).

**Tablo 8.** X Kuşağı Sağlık Çalışanlarının İyilik Felsefeleri

X VE Y KUŞAĞI SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İYİLİK FELSEFELERİ	X SÖYLEM SAYISI	Y SÖYLEM SAYISI
İnsan olmanın gerekliliği	4	5
Yaşam tarzı	4	3
İnanç	3	4
Kelebek Etkisi/Domino Efektü	3	2

Araştırmada X ve Y kuşağı sağlık çalışanlarına iyiliği felsefi açıdan tanımlamaları istendiğinde; her iki kuşak da aynı tanımları ifade etmekle birlikte, önemli ölçüde insan olmanın gerekliliği birincil ifade olarak belirtmişlerdir. X kuşağında yaşam tarzı ikinci sırada yer alırken, Y kuşağında üçüncü sırada yer almaktadır. İnanç kavramı da benzer şekilde her kuşakta farklı önceliklerde olsa da iyilik yapmada önemli yeri olduğu görülmektedir. Diğer önemli tanımlama ise "Kelebek Etkisi/Domino Efektü"dir (Tablo 8).

**Tablo 9.** X Kuşağı Sağlık Çalışanlarının İyilik ve Meslek İlişkisi

X KUŞAĞI SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İYİLİK VE MESLEKİ İLİŞKİ	SÖYLEM SAYISI
İyilik mesleğimin temelinde vardır.	7
Yaptığım iş insanlara fayda sağlar	5
Mesleğim empati kurmayı gerektirir	2

Araştırmada X kuşağı sağlık çalışanlarına iyilik yapma ve meslekleri arasındaki bağ hakkında soru yöneltildiğinde; katılımcıların tamamı, sağlığın temelinde iyilik olduğunu söylemişlerdir. Önemli derecede mesleklerinde iyiliğin var olduğunu ifade etmişlerdir. Yaptıkları işin insanlara fayda sağladığı ve mesleklerinin empati kurmayı gerektirdiğini ifade etmişlerdir (Tablo 9).

**Tablo 10.** Y Kuşağı Sağlık Çalışanlarının İyilik ve Meslek İlişkisi

Y KUŞAĞI SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İYİLİK VE MESLEKİ İLİŞKİ	SÖYLEM SAYISI
İyilik mesleğimin temelinde vardır.	5
Mesleğim vicdan içeren bir meslektir	2
Mesleğimle iyilik arasında bağ kurmuyorum	2
Mesleğim empati kurmayı gerektirir	1

Araştırmada Y kuşağı sağlık çalışanlarına iyilik ve meslekleri arasında bağ kurmak hakkında soru sorulduğunda; önemli ölçüde; X kuşağında olduğu gibi, iyiliğin sağlığın temelini oluşturduğunu ve mesleklerinin temelinde var olduğu ifade etmişlerdir. Bunun yanında, mesleklerinin vicdan içeren bir meslek olduğu, mesleğin empati kurmayı gerektirdiğini belirtmişlerdir.

Bazı Y kuşağı katılımcılar, meslekleri ile iyilik arasında bir bağ kurmadıklarını, meslekleriyle yaşamsal gelirlerini elde ettiklerini, iyilik yapmaya bir araç olarak düşünmediklerini ifade etmişlerdir (Tablo 10).

**Tablo 11.** X Kuşağı Sağlık Çalışanlarının Kimlere İyilik Yaptıkları

X VE Y KUŞAĞI SAĞLIK ÇALIŞANLARININ KİMLERE İYİLİK YAPTIKLARI,	X SÖYLEM SAYISI	Y SÖYLEM SAYISI
Herkese	5	5
İhtiyaç sahibi	4	5
Tanıdığım birilerine	3	
Tüm canlılara	2	1
Duygusal destek ihtiyacı olanlara		1
İnsan önce kendine iyilik yapmalı		1

Araştırmada X ve Y kuşağı sağlık çalışanlarına kimlere iyilik yaptıkları sorulduğunda; önemli ölçüde; herkese iyilik yaptıklarını ifade etmişlerdir. İyiliği ihtiyacı olanlara, tanıdıkları birilerine ve iyiliğin sadece insanlara yapılamayacağını bu nedenle tüm canlılara yaptıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında Y kuşağı katılımcılar iyiliğin sadece maddi olarak yapılamayacağını, duygusal desteğe ihtiyacı olanlara da yaptıklarını, ayrıca kişinin kendisine iyilik yapması gerektiğini ifade etmişlerdir (Tablo 11).

**Tablo 12.** X Kuşağı Sağlık Çalışanlarının Sihirli Güçleri Olduğunda Yapacakları

X KUŞAĞI SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SİHİRLİ GÜÇLERİ OLDUĞUNDA	SÖYLEM SAYISI
Herkesin daha iyi yaşayabileceği bir dünya için kullanırdım.	3
Çocukların hasta olmamasını sağlardım.	3
Savaşları, açlığı ve hastalıkları yok ederdim.	3
Sosyal düzenin eşit olduğu bir dünya yaratırdım.	1

Araştırmada X kuşağı sağlık çalışanlarına sihirli bir güçleri olduğunda nasıl bir iyilik yapacağı sorulduğunda; herkesin daha iyi yaşayabileceği bir dünya, çocukların hasta olmamasını sağlama, savaşları, açlığı, hastalıkları yok etme ve sosyal düzenin eşit olduğu bir dünya yaratma yönünde kullanmak istediklerini ifade etmişlerdir (Tablo12).

**Tablo 13.** Y Kuşağı Sağlık Çalışanlarının Sihirli Güçleri Olduğunda Yapacakları

Y KUŞAĞI SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SİHİRLİ GÜÇLERİ OLDUĞUNDA	SÖYLEM SAYISI
Çocukları korumaya yönelik	4
Bütün dünyadaki insanların içindeki iyilik sevgisini uyandırırdım. Sevgi ve barışın olduğu bir dünya yaratırdım.	2
Herkese sağlıklı bir yaşam sağlardım.	1

Araştırmada Y kuşağı sağlık çalışanlarına sihirli bir güçleri olduğunda nasıl bir iyilik yapacağı sorulduğunda; en hassas noktaları çocuklar olduğunu ve onları koruma yönünde kullanacaklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanında sevgi ve barışın olduğu bir dünya ve herkese sağlıklı bir yaşam istediklerini dile getirmişlerdir (Tablo 13).

## TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma dahilinde yapılan literatür taramalarıyla X ve Y kuşağı sağlık çalışanlarının iyilik/prososyal davranış bakış açılarının benzer ve farklı yönleri incelenmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda 7 X kuşağı ve 7 Y kuşağı sağlık çalışanıyla yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış ve şu sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmada X kuşağının iyilik tanımları incelendiğinde; karşılık beklemeden yapılan davranış, yardım etmek, başka canlıların hayatta kalmalarını sağlamak, ihtiyaçlarını gidermek, kendinden bir şeyler verebilmek, paylaşmak ve pozitif düşüncenin temel taşlarını oluşturduğunu ifade etmişlerdir. İyiliği, faydalı şeyler yapmak, başka insanları ve canlıları mutlu edebilmek, mutluluk verebilmek olarak tanımlamışlardır. Bunun yanında iyilik yapmanın iradi bir karar olduğunu, yani kötülük yapmak gibi bir seçeneğinin var olduğu halde, tercihlerini iyi olma yönünde kullandıklarını ifade etmişlerdir.

Y kuşağı sağlık çalışanlarının iyilik kavramı tanımları incelendiğinde; karşılık beklemeden yapılan yardım, mutlu edebilmek, başkasının ihtiyaçlarını giderebilmek gibi ifadelerle X kuşağıyla benzerlik göstermektedir. Y kuşağı, X kuşağından farklı olarak, iyilik kavramını, insanın içindeki sevgi, sevginin kaynağı ve evrenin hayırına yapılan her türlü davranış olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlarda Y kuşağının karakteristik özelliklerindeki iyimserlik dikkat çekmektedir. X kuşağı sağlık çalışanlarının iyilik yaptıklarındaki duyguları incelendiğinde; manevi tatminin ilk sıralarda olduğu, mutluluk, huzur ve sevinç duygularının sonraki sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bunun yanında iyilik yapmanın özgüveni arttırdığı, iyilik yaptıkça daha çok yapma isteği duyulduğu, ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan Y kuşağı sağlık çalışanlarının tamamı, iyilik yaptıktan sonra huzur hissettiklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında, manevi tatmin duyduklarını ve mutlu olduklarını ifade etmişlerdir. Sevinç ve iç kıpırtısı her iki kuşakta da belirtilen ifadeler arasındadır.

Araştırmaya katılan X ve Y kuşağı sağlık çalışanları, İyilik yapmayı felsefi açıdan değerlendirdiklerinde ilk sırada, insan olmanın bir gerekliliği olarak ifade etmişlerdir. İkinci sırada X kuşağında iyilik yapmanın yaşam tarzı, Y kuşağında ise inanç kavramı olduğu görülmektedir. Her iki kuşakta iyilik yapmanın suya atılan bir taşın oluşturduğu dalgalar gibi öngörülemez güzel şeyler yaratacağını, bunun bir kelebek etkisi ya da domino efekti olduğunu ifade etmişlerdir. **Kelebek etkisi**, bir sistemin başlangıç verilerindeki küçük değişikliklerin büyük ve öngörülemez sonuçlar doğurabilmesine verilen addır ([www.americanscientist.org](http://www.americanscientist.org)). **Domino efekti (The Domino Effect)** veya **zincir reaksiyon**, bir olay benzer olayların bir zincirini başlattığında üretilen kümülatif etkidir ([www.dictionary.cambridge.org](http://www.dictionary.cambridge.org)).

Araştırmaya katılan X kuşağı sağlık çalışanlarının tamamı, iyilik kavramı ile meslekleri arasında bağ kurduklarını ifade etmişlerdir. Sağlığın biyo-psiko sosyal ve ekonomik olarak tam bir iyilik hali olduğu tanımından yola çıkarak, sağlık meslek gruplarının temelinde iyilik olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında mesleklerinin insanlara fayda sağladığını ve empati kurmanın önemli olduğunu da ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan Y kuşağı sağlık çalışanları da mesleklerinin temeli olan sağlık kavramının iyilik odaklı olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında vicdan içeren meslekleri olduğunu ve empati kurmanın mesleki gerekliliğini ifade etmişlerdir. Bazı Y kuşağı katılımcılar, meslekleri ile iyilik arasında bir bağ kurmadıklarını, meslekleriyle yaşamsal gelirlerini elde ettiklerini, iyilik yapmaya bir araç olarak düşünmediklerini ifade etmişlerdir. İyilik kavramının meslekle ilgili değil, kişisel irade ile ilgili olduğunu ve meslek farkı gözetmeksizin iyilik yapabilme gücüne sahip herkesin yapabileceğini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan X ve Y kuşağı sağlık çalışanları, iyiliğin herkese yapılabileceğini, özellikle ihtiyaç sahibi ve tanıdıkları kişilere yaptıklarını ifade etmişlerdir. Her iki kuşakta iyiliğin tüm canlılara yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Y kuşağı sağlık çalışanları, iyiliğin sadece maddi olarak yapılmadığını, duygusal desteğe ihtiyacı olanlara verilen desteğinde iyilik olduğunu ve iyiliği öncelikle insanın kendisine yapması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Son olarak; araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına sihirli bir gücünüz olduğunda nasıl bir iyilik yapardınız sorusu sorulduğunda; X kuşağı sağlık çalışanları, herkesin daha iyi yaşayabileceği bir

dünya, savaşların, açlığın, hastalıkların yok edilmesi ve çocukların hasta olmaması yönünde ve sosyal düzenin eşit olduğu bir dünya için kullanacaklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda yaşadıkları dönemin sivil haklar, savaşlar, terör saldırıları gibi önemli olaylarından etkilendikleri dikkat çekicidir. Y kuşağı sağlık çalışanları aynı soruya; çoğunlukla çocukların korunmasına yönelik bir iyilik yapacaklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanında Y kuşağı “bütün dünyadaki insanların içindeki iyilik sevgisini uyandırardım”, “sevgi ve barışın olduğu bir dünya yarattım” ve “herkese sağlıklı bir yaşam sağladım” ifadelerini kullanmışlardır. Bu söylemlerde; küreselleşme, sosyal ağ ve iyimserlik gibi dönemsel ve karakteristik özellikleri görülmektedir.

Sonuç olarak bu araştırma, X ve Y kuşağı sağlık çalışanlarının, iyilik/prososyal davranışları bakış açılarını karşılaştırmak amacıyla yapılmıştır. Sorulara verdikleri cevaplardan yola çıkacak olursak her iki kuşağında yaşadıkları dönemin sosyal, kültürel ekonomik olaylarından ve kendi kuşaklarının karakteristik özelliklerini yansıttıkları görülmektedir. Y kuşağı, onların ebeveynleri olan X kuşağının prososyal davranışlarından etkilendiği görülmektedir. Bununla birlikte yaşadıkları dönemin karakteristik özelliklerini de göstermekte, küreselleşme, sosyal ağ gibi bütünleştirici yönlerinin iyilik yapma kavramına da yansıdığı görülmektedir.

X ve Y kuşağı sağlık çalışanlarının, benzer ve farklı yönlerini, prososyal davranışlarını bilmek, sağlık sektöründe çalışanları daha iyi anlamak, çalışma ortamındaki çatışmaları önlemek, yaşanan sorunları çözüm üretmek ve işbirliği içerisinde ekip çalışmasını destekleyici hizmet sunumunun sağlanması açısından önemlidir.

#### **KAYNAKÇA**

- Adıgüzel, A. (2014). İnsanlık Onurunu Koruma ve Kıрма Arasındaki Hayırseverlik Anlayışı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 1(1): 69-92.
- Aka, B. (2017). Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Yöneticilerin Kuşak Farklılıkları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İzmir İlinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1): 203-212.
- Arslan, A. ve Staub S. (2015). Kuşak Teorisi ve İç Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma, K.A.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 6(11): 1-24.
- Avcı, D, Aydın ve D, Özbaşaran, F. (2013). Hemşirelik Öğrencilerinde Empati-Özgecilik İlişkisi ve Özgeci Davranışın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, 2(2): 108-113.
- Bağcı Çetin, B. ve Öztürk Samur, A. (2018). 60-72 Aylık Çocukların Prososyal Davranışları İle Anne-Babalarının Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Erzican Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20(1): 1-17.
- Berg, B. L, ve Lune. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, (Çeviren, Aydın, H.). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Berkup, S. B. (2015). Sosyal Ağlarda Bireysel Mahremiyet Paylaşımı: X ve Y Kuşakları Arasında Karşılaştırmalı Bir Analiz, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Calhoun, S. K. and Strasser, P. B. (2005). Generations at Work. AAOHN Journal, 53(11): 469-471.
- Carlo, G. and Randall, B. A. (2001). Are All Prosocial Behaviors Equal? A Socioecological Developmental Conception of Prosocial Behavior, Advances in Psychology Research, 2: 151-170, New York: Nova Science.
- Cavojova, V. Belavicova, Z. and Siroto, M. (2011). Mind Reading and Empaty as Predictors of Prosocial Behavior, Studia Psychologica, 53 ( 4): 351-362.

- Cheung, E. (2007). *Baby Boomers, Generation X and Social Cycles*. Vol. 1, North American, Toronto: Long Wave Press.
- Cogin, J. (2012). "Are Generational Differences in Work Values Factor Fiction? Multicountry Evidence and Implications", *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11): 2268-2294.
- Çoban, A. (2013). İlköğretim Sürecinde "İyilik" Kavramının Değerlendirilmesi, *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3): 116-124.
- Du, Y. (2011). *Communication Disconnect: Generational Stereo Types Between Generation X/Y and Baby Boomers in American and Chinese Organizational Communication*. <https://core.ac.uk/download/pdf/58825227.pdf> [Erişim Tarihi: 28 Mayıs 2020].
- Eisenberg, N. (1986). *Altruistic Emotion, Cognition, and Behavior*. 30-58. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates, Inc.
- Eisenberg, N. And Fabes, R. (1998). *Handbook of Child Psychology: Social, Emotional, and Personality Development*, 701- 778. New York, NY: Wiley.
- Erden, S. (2012). *Kültürel Değişimlerin Örgütlerde Kuşaklararası Çatışmalara Etkisinin İncelenmesi: Akademisyenlere Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Graff, J.V. Carlo, G. Crosetti, E. Koot, H.M and Branje, S. (2018). Prosocial Behavior in Adolescence: Gender Differences in Development and Links with Empaty, *Journal of Youth and Adolescence*, 47: 1086-1099.
- Gürbüz ,S. (2015). Kuşak Farklılıkları: Mit mi, Gerçek mi?. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1): 39-57.
- Joshi, A. Dencker, J. C. ve Franz,G. (2011). *Generations in Organizations*, *Research in Organizational Behavior*, 31: 177-205.
- Kumru, A. Carlo. G. ve Edwards, C. P. (2004). Olumlu Sosyal Davranışların İlişkisel, Kültürel, Bilişsel ve Duyuşsal Bazı Değişkenlerle İlişkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 19(54): 109-125.
- Kuru, İ. (2014). *Y Kuşağı ve İş Yaşam Dengesi*, , Yönetimi Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Latif, H. ve Serbest, S. (2014). Türkiye’de 2000 Kuşağı Ve 2000 Kuşağının İş ve Çalışma Anlayışı, *Gençlik Araştırmaları Dergisi* 2(4): 132-163.
- McCrindle, M. and Wolfinger, E. (2009). *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*. [https://www.academia.edu/35646276/The\\_ABC\\_of\\_XYZ\\_Mark\\_McCrindle\\_PDF\\_pdf](https://www.academia.edu/35646276/The_ABC_of_XYZ_Mark_McCrindle_PDF_pdf), [Erişim Tarihi: 18 Haziran 2020].
- McMullin, J. A, Comeau, T. D. and Jovic, E. (2007). *Generational Affinities and Discourses of Difference: A Case Study of Highly Skilled Information Technology Workers*, *The British Journal of Sociology*, 58: 297-316.
- Neuman, W.L. (2008). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*. (Çeviren, Özge, S.) İstanbul Yayın Odası, 70-82.
- Nichols, T. and Smith J.T. (2015). *Understanding The Millennial Generation*, *Journal of Business Diversity*, 15(1): 39-47.
- Önder, D.G. (2015). *Kuşak Değişiminin Profesyonel Yaşama Etkisi, Dinamikler*, İstanbul Proje Yönetim Derneği. [http://2015.dinamikler.org/2012/doc/2012/Dogan\\_Gunes\\_Onder.pdf](http://2015.dinamikler.org/2012/doc/2012/Dogan_Gunes_Onder.pdf), Erişim Tarihi: [27 Mayıs 2020].

- Pyöriä, P. Ojala, S. Saari, T. Järvinen, K-M. (2017). The Millennial Generation: A New Breed of Labour?, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244017697158>, [Erişim Tarihi; 19 Haziran 2020].
- Seymen, A. F. (2017). Y ve Z Kuşak İnsanı Özelliklerinin Milli Eğitim Bakanlığı 2014-2019 Stratejik Programı ve TÜBİTAK Vizyon 2023 Öngörülleri ile İlişkilendirilmesi, Kent Akademisi, Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergi, 10(4): 467-489.
- Steward, D. (2006). Generational Mentoring. *J Certified Emerg Nurs*, 37:113-20.
- Sığrı, Ü. (2018). Nitel Araştırma Yöntemleri, İstanbul, Beta Yayınları.
- Şahin, V. (2010). Dede Korkut Hikayelerinde İyilik İmgesinin Görüntü Seviyeleri, *Türk Dünyası Dil ve Edebiyat Dergisi*, 29: 43-54.
- Yıldız, S. Taştan Boz, İ. Yıldırım, F. B. (2012). Kişilik Tipi İle Olumlu Sosyal Davranış Arasındaki İlişki: Marmara Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1): 215-233.
- Zemke, R. Raines, C. and Filipczak, B. (2000). *Generations at Work: Managing The Clash of Veterans, Boomers, Xers and Nexters in Your Workplace*, American Management.
- <https://www.iacet.org/news/iacet-blog/blog-articles/do-you-know-the-difference-between-generation-x-y-z/>, [Erişim Tarihi:27 Mayıs 2020].
- <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/centres/emi/docs/generations-series-brave-new-workplace.pdf>, [Erişim Tarihi:27 Mayıs 2020].
- [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/01/2018-jan\\_brookings-metro\\_millennials-a-demographic-bridge-to-americas-diverse-future.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/01/2018-jan_brookings-metro_millennials-a-demographic-bridge-to-americas-diverse-future.pdf), [Erişim Tarihi: 19 Haziran 2020].
- <https://www.americanscientist.org/article/understanding-the-butterfly-effect>, [Erişim Tarihi:15 Haziran. 2020].
- <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/domino-effect?q=the+domino+effect>, [Erişim Tarihi: 15 Haziran 2020].