

FARKLI KUŞAKTAKİ HEMŞİRELERİN İŞBİRLİĞİ**Arzu Timuçin**

Dr. Öğr. Üyesi, Harran Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, timucinazu@gmail.com,
Şanlıurfa/ Türkiye, 0000-0001-9318-6630

Selma KAHRAMAN

Doç. Dr, Harran Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü skahraman1308@gmail.com,
Şanlıurfa/ Türkiye, 0000-0002-4486-6629

Serap ARICAN

Uzman Hemşire, Harran Üniversitesi Hastanesi, Şanlıurfa/ Türkiye, 0000-0002-4486-6629

Öz

Bu çalışmanın amacı, aynı çalışma ortamında bulunan farklı kuşaktan gelen hemşirelerin, kuşak farklılıklarının bugünkü güncel verilerle işbirliği düzeylerinin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve farklılıkları ortaya çıkarmaktır. Tanımlayıcı olarak yapılan bu araştırmanın örneklemini, Mart-Haziran 2021 tarihleri arasında bir hastanede çalışan 69 hemşireden oluşmuştur. Veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen bir anket formu ile Hemşire-Hemşire İşbirliği Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi SPSS 22 istatistik paket programında yapılmış; analizinde ise tanımlayıcı istatistikler ile Mann Whitney U ve Kruskal Wall testleri kullanılmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin %64'ünün Y kuşağında, %26'sının Z kuşağında, % 10'ununda X kuşağında olduğu görülmüştür. X, Y, Z kuşağının yaş ortancaları sırasıyla 46,32 ve 22 yaşındadır. X ve Y kuşağında olan hemşirelerin çoğunluğu evli iken (%85,7, 72,7), Z kuşağında olanların ise çoğunluğu bekârdır (%61,1). X kuşağındaki hemşirelerin % 100'ü, Y kuşağında olan hemşirelerin % 75,0'ı ve Z kuşağında olan hemşirelerin ise % 83,3'ü işbirliğini yeterli olarak değerlendirmişlerdir. X, Y ve Z kuşağında olan hemşirelerin hepsinin hemşire-hemşire işbirliği ölçeğinin toplam ve alt boyut ortancalarının 2.5'tan yüksek olduğu saptanmıştır ($p>0.05$). X, Y ve Z kuşağında bulunan hemşirelerin işbirliği düzeylerin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Y ve Z kuşağında olan hemşirelerin işbirliği düzeyleri birbirine yakın, X kuşağına göre de farklı sonuçlar belirlenmiştir. Z kuşağı kadın hemşirelerin işbirliği düzeyleri erkeklerle göre daha yüksek bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, Kuşak, İşbirliği, Sağlık, Bakım

COLLABORATION LEVELS OF NURSES FROM DIFFERENT GENERATIONS

The purpose of this study was to determine and investigate the collaboration levels of nurses from different generations in the same work environment based on current data and reveal differences. The sample of this descriptive study between March-June 2021 included 69 nurses working at a hospital. The data were collected using a Personal Information Form developed by the researchers and the Nurse-Nurse Collaboration Scale. The SPSS 22 statistical package was used to analyze the data, and the analysis included descriptive statistics, Mann-Whitney U test, and Kruskal-Wallis test. It was determined that 64% of the nurses who participated in this study were from Generation Y, 26% were from Generation Z, and 10% were from Generation X. The median age of respectively the X, Y, Z generation is 46.32 and 22 years old. While most of the participants from Generations X and Y were married (85.7% and 72.7%, respectively), most of the participants from Generation Z were single (61.1%). All (100%) nurses from Generation X, 75.0% of those from Generation Y and 83.7% of those from Generation Z assessed their collaboration levels as adequate. The total Nurse-Nurse Collaboration Scale and subscale median scores of all nurses from Generations X, Y and Z were found to be higher than 2.5 ($p>0.05$). It was determined that the collaboration levels of the nurses from Generations X, Y and Z were moderate. The collaboration levels of the nurses from Generations Y and Z were close to each other, while these levels were different from those of the nurses from Generation X. The collaboration levels of the female nurses from Generation Z were found to be higher than those of the male nurses.

Keywords: Nurse, Generations X, Y and Z, Collaboration, Healthcare

1. GİRİŞ

Sağlık hizmetinde hemşirelerin üstlendiği en önemli görev bakımdır. Sunulan bu bakımın kaliteli ve güvenliği olması için hemşireler arasında işbirliğinin sağlanması önemlidir (1,2). İş birliği, birlikte iş yapmak, güçlü iletişim ve karar vermeyi sağlayan beraber çalışabilme şeklinde tanımlanmaktadır. (3, 4). Hemşirelikte işbirliği ise, ortak mesleki eğitimi, değerleri, sosyalleşmeyi, kimliği ve deneyimi paylaşan meslektaşlar arasındaki ilişkisel bir süreçtir. İş birliği yapmayan ekip çalışması sağlık hizmetinde tıbbi hatalara, komplikasyonlara, memnuniyetsizliklere neden olurken, iyi işbirlikçi ekip çalışması ise; olumlu tutumlara, empatik becerileri geliştirmeye, birbirlerine saygı göstermeyi ve etkin çalışma ortamı sağlanmasına neden olmaktadır (2,4,5,6,7). Bu nedenle ekibin işbirliği; mevcut sağlık bakım sisteminde giderek daha önemli bir rol oynadığı için önerilen hemşirelik ortamı iyileştirmelerinin hayati bir yönü, birçok hemşirenin uyguladığı ekip tabanlı yapıların güçlendirilmesine ve bu konuda yapılacak araştırmalara odaklanılmalıdır (8,9). Dünya üzerinde farklı etkilerin farklı zaman dilimlerinde yaşadığı göz önünde bulundurulursa, kuşakların ele alınması gerektiği ve farklı kuşaklarının işbirliğine etkisine araştırmanın önemli olduğu söylenebilir.

Kuşak olgusu temelde yaş kavramına dayanmaktadır. Kuşak belirli bir zaman periyodunda doğmuş, söz konusu zaman periyodundaki olaylardan etkilenmiş ve bu duruma bağlı olarak ortak özelliklere ve bakış açılarına sahip olan insan grupları olarak ifade etmek mümkündür. Kuşak özellikleri, dönemin sosyo-kültürel ve tarihi koşullarının bireylerde yarattığı etkinin sonucunda ortaya çıkan karakteristik ve diğer kuşaklarda bulunmayan özelliklerdir Aynı kuşakta bulunan bireylerin belirli ortak özellikleri olduğu kadar farklı kuşaklarla farklı özellikleri de olmaktadır. Bu farklılıklar iş hayatını, özel hayatı, algıları, bakış açılarını etkilemektedir. Kuşakların kendilerine ait tercihleri, beklentileri, özellikleri, tecrübeleri ve çalışma stillerinin, kuşaklar arasındaki farklılıkların önemini ve çeşitliliğini ön plana çıkarmakta ve kuşağın özellikleri sebebiyle iş hayatındaki kazanımları ve katkıları da farklı olmaktadır. Günümüz iş yaşamında aktif roller üstlenen kuşaklar şunlardır; 1965-1980 yılları arasında doğan X kuşağı ve 1981-1999 doğumlu Y kuşağı, 2000-2019 doğumlu Z kuşağıdır (10,11,12,13,14).

Bu çalışmayla; aynı çalışma ortamında bulunan farklı kuşaktan gelen hemşirelerin, kuşak farklılıklarının bugünkü güncel verilerle işbirliği düzeylerinin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve farklılıkları ortaya çıkarmaya çalışılacaktır. Ayrıca bu çalışmadan çıkan sonuçlarla gelecek kuşakların iş hayatındaki yerine ve tercihlerine, hasta bakımına katkılar sağlamasında güncel bilgiler sağlanacaktır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma Tipi: Araştırma, farklı kuşaklarda bulunan hemşirelerin aynı çalışma ortamında birbirleriyle olan işbirliği yapma düzeylerinin belirlenmesi ve etkileyen faktörleri araştırmak amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

H1: Farklı kuşakta olan hemşirelerin işbirliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Farklı kuşakta olan hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri (cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum) ile işbirliği düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Evren ve Örneklem: Araştırmanın evreni Harran Üniversitesi Hastanesinde görev yapan en az 6 ay çalışan 281 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmanı örnekleme de araştırmanın uygulandığı hastanede evrende yer alan ve araştırma kriterlerine uygun Mart- Haziran 2021 tarihleri arasında ulaşılan, katılmayı kabul eden 69 hemşiredir. Bu sayı evrenin yaklaşık % 25'ine ulaşıldığını göstermiştir.

Veri toplama Araçları: Veriler konuyla ilgili literatür bilgisi taranarak araştırmacılar tarafından geliştirilen “Sosyo-demografik Veri Formu” ile “Hemşire-Hemşire İşbirliği Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır.

Sosyo-demografik Veri Formu: Bu form hemşirelerin yaş, eğitim, cinsiyet, çalışma yılı vb. ve işbirliği açısından kendi değerlendirme soruları olan toplam 12 sorudan oluşmaktadır.

Hemşire -Hemşire İş Birliği Ölçeği: Hemşire-Hemşire İşbirliği Ölçeği, Mary B. Dougherty tarafından 2009 yılında geliştirilmiştir. Orijinal ölçek 35 madde ve beş alt boyuttan “problem çözme, iletişim, süreç paylaşımı, koordinasyon ve profesyonellik” oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin toplam Cronbach Alfa değeri $\alpha=0,89$ olarak bulunmuştur. (3).

Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Durmuş (2016) tarafından yapılmıştır. Hemşire-Hemşire İşbirliği Ölçeği’nin 26 madde ve 5 alt boyuttan oluştuğu saptanmıştır. Bunlar; problem çözme, iletişim, süreç paylaşımı, koordinasyon, ve profesyonelliktir. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa değeri $\alpha=0,93$ olarak saptanmıştır (8). Bu çalışmada kullanılan ölçeğin toplam boyutun Cronbach Alfa değeri 0,90 hesaplanmıştır. Hemşirelerden, aralarındaki işbirliğini her madde için 1 ile 4 puan arasında değerlendirmeleri istenmiştir (1 “kesinlikle katılmıyorum”, 2 “katılmıyorum”, 3 “katılıyorum” ve 4 “kesinlikle katılıyorum”). 26 maddelik ölçeğin 8. maddesi ters kodlanmıştır. Ölçeğin kesme noktası 2,5 olarak belirlenmiş olup 4’e yaklaştıkça işbirliği düzeyi artarken 1’e yaklaştıkça azaldığı belirlenmiştir (8)

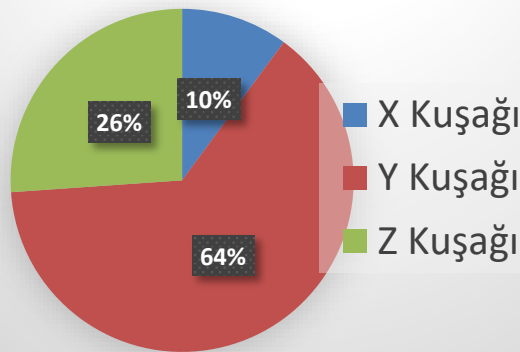
Araştırmanın Sınırlıkları

- Araştırma verileri Harran Üniversitesi Hastanesinde çalışan hemşire örneklemini ile sınırlıdır.
- Evrenin %24.7’ sine ulaşılmıştır.
- Araştırmaya gönüllü katılmayı kabul eden hemşirelerin verdiği cevaplarla sınırlıdır.

Verilerin analizi; SPSS 22 istatistik paket programında; frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler ile gruplar arasındaki farkın test edilmesi için Mann Whitney U testi ve Kruskal Wall testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Grafik 1. Hemşirelerin Ait Olduğu Kuşak Oranları



Grafik 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan hemşirelerin %64’ünün Y kuşağında, %26’sının Z kuşağında, % 10’ununda X kuşağında olduğu görülmüştür. Hemşirelerin yaş ortancaları X kuşağı için 46, Y kuşağı için 32 ve Z kuşağı için 22 yaş olduğu hesaplanmıştır.

Tablo 1- Hemşirelerin Kuşaklarına Göre Sosyo-Demografik Özellikleri

	X Kuşağı		Y Kuşağı		Z Kuşağı	
	n	%	n	%	n	%
Cinsiyet						
Kadın	7	100	26	40.9	9	50.0
Erkek	0	0	18	59.1	9	50.0
Medeni Durum						
Evli	6	85.7	32	72.7	7	38.9
Bekar	1	14.3	12	27.3	11	61.1
Eğitim Durumu						
Sağlık Meslek Yâda Ön lisans	2	28.6	9	20.5	17	94.4
Lisans yâda Üstü	5	71.4	35	79.5	1	5.6
Çalışma Süresi						
5 yıl ve daha az	0	0.0	13	29.5	15	83.3
5 yıl üstü	7	100.0	31	70.5	3	16.7
Çalıştığı Servis						
Çocuk Servisler	1	14.3	10	22.7	7	38.9
Yetişkin Servisler	6	85.7	34	77.3	11	61.1
İşbirliğini Değerlendirme						
Yeterli	7	100.0	33	75.0	15	83.3
Yetersiz	0	0.0	11	25.0	3	16.7
Yaşanan Tartışmaları Önemli Bulma Derecesi						
Önemli	5	71.4	19	43.2	3	16.7
Önemsiz	2	28.6	25	56.8	15	83.3

X, Y ve Z kuşağında olan hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir. Buna göre X kuşağında olan hemşirelerin hepsi kadın olurken, kadın olan hemşirelerin Y kuşağında oranı %40.9 iken, Z kuşağında ise % 50.0’dır. X ve Y kuşağında olan hemşirelerin çoğunluğu evli iken (%85.7, 72.7), Z kuşağında olan hemşirelerin ise çoğunluğu bekârdır (%61.1).

Z kuşağında olan hemşirelerin % 94,4’ünü sağlık meslek lisesi veya ön lisans mezunu iken, bu eğitim düzeyi X kuşağında %28.6, Y kuşağında % 20.5’ini oluşturmuştur. X kuşağında olan hemşirelerin hepsi, Y kuşağında olan hemşirelerin % 70.5, Z kuşağında olan hemşirelerin ise %16.7’si 5 yıl veya daha fazla yıl hemşire olarak çalışmışlardır. X, Y ve Z kuşağında olan hemşirelerin çoğunluğu yetişkin servislerinde çalışmaktadır (%85.7,77.3, 61.1).

Hemşirelere çalışma arkadaşlarınızla işbirliğinizi nasıl değerlendiriyorsunuz? Sorusuna, X kuşağındaki hemşirelerin % 100’ü, Y kuşağında olan hemşirelerin % 75,0’ı ve Z kuşağında olan hemşirelerin ise % 83,3’ü yeterli bulmuşlardır. Yaşanılan tartışmaları önemli bulan hemşirelerin %71,4’ü X kuşağında iken, %16,7’si Z kuşağındadır.

Tablo 2- Hemşirelerin Kuşaklarına Göre Hemşire-Hemşire İş Birliği Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyut Ortancaları

Ölçek Alt Boyutları	X Kuşağı Ortanca (Min-Max)	Y Kuşağı Ortanca (Min-Max)	Z Kuşağı Ortanca (Min-Max)	p
Profesyonellik	3.3 (2.4-3.5)	3.0 (2.2-4.0)	3.0 (1.1-3.9)	0.155
Problem Çözme	3.0 (2.6-4.0)	3.0 (1.0-4.0)	3.0 (1.0-4.0)	0.262
İletişim	3.2 (2.2-4.0)	2.8 (2.0-4.0)	2.9 (1.2-4.0)	0.214
Süreç Paylaşımı	3.0 (2.6-3.6)	3.0 (1.2-4.0)	3.0 (1.0-3.6)	0.306
Koordinasyon	3.0 (2.0-3.6)	3.0 (1.3-4.0)	3.0 (1.3-3.6)	0.811
Toplam	3.3 (2.4-3.5)	2.9 (1.9-4.0)	2.9 (1.1- 3.6)	0.073

Tablo 2’de X,Y, Z kuşağında olan hemşirelerin hemşire-hemşire işbirliği ölçeği toplam ve alt boyut ortancaları verilmiştir. Ölçeğin kesme noktası 2,5 olduğu için, X, Y ve Z kuşağında olan

hemşirelerin hepsinin hemşire-hemşire işbirliği ölçeğinin toplam ve alt boyut ortancalarının 2.5'tan yüksek olduğu saptanmıştır. Problem çözme, süreç paylaşımı ve koordinasyon alt boyutunda X, Y, Z kuşağında olan hemşirelerin hepsinin aynı ortancaya sahiplerdir (3,0). Hemşirelerin toplam ölçek ortancaları X kuşağında 3.3 iken, Y ve Z kuşağında 2,9 olarak hesaplanmıştır. 3 kuşağa göre işbirliği ölçeği toplam ve alt boyut puan ortancaları arasındaki istatistiksel fark anlamsız çıkmıştır ($p>0.05$).

Tablo 3. X, Y, Z Kuşağında Bulunan Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Hemşire-Hemşire İş Birliği Ölçeği Toplam Puan Ortancaları

	X Kuşağı		Y Kuşağı		Z Kuşağı	
	Ortanca	p	Ortanca	p	Ortanca	p
Cinsiyet						
Kadın			2.9	0.12	3.1	0.04
Erkek			3.0		2.7	
Medeni Durum						
Evli	3.3	0.85	2.9	0.18	2.9	0.32
Bekar	3.1		2.8		3.0	
Eğitim Durumu						
Sağlık Meslek Yâda Ön lisans	3.4	0.19	2.9	0.93	2.9	0.88
Lisans yâda Üstü	3.1		2.9		3.0	
Çalışma Süresi						
5 yıl ve daha az			2.9	0.91	2.9	0.91
5 yıl üstü			2.9		2.9	
Çalıştığı Servis						
Çocuk Servisler	3.5	0.28	2.9	0.53	3.1	0.65
Yetişkin Servisler	3.2		2.9		2.9	

Tablo 3 incelendiğinde; Z kuşağında olan kadınların işbirliği ölçeği toplam puan ortancaları 3.1 iken, erkeklerde 2.7'dir. Cinsiyet ile ölçek toplam puan arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$).

X kuşağında olan evli hemşirelerin işbirliği ölçeği toplam puan ortancası 3.3 hesaplanırken, bu sayı bekâr hemşirelerde 3.1'dir. Bu iki değişken arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır ($p>0.05$). Çocuk servisinde X kuşağında olan hemşirelerin toplam puan ortancası 3.5 saptanırken, yetişkin servislerinde çalışan hemşirelerde 3.2 saptanmıştır ($p>0.05$).

4.TARTIŞMA

Yapılan analizler sonucunda; istatistiksel olarak anlamlı çıkmasa da X kuşağı işbirliği genel toplam puan ortancası Y ve Z kuşağına göre yüksek çıkmıştır. (Tablo 2, $p>0.05$). Bu araştırmanın örneklem sayısının az olması bu sonucun anlamsız çıkmasının bir nedeni olduğu söylenebilir. 1965-1979 yılları arasında doğanları ifade eden X kuşağı, çok erken yaşta çalışmaya başlamışlardır. Bu kuşak mensuplarının aynı işyerinde uzun süreler boyunca çalışabileceği, iş motivasyonlarının yüksek oldukları belirtilmektedir (10, 11, 12, 13, 14). X kuşağına yönelik bu özellikler işbirliği düzeylerinin neden yüksek çıkabileceğini açıkladığını düşündürmektedir.

Y ve Z Kuşağının ise hemşire-hemşire işbirliği toplam ve alt boyut ortancaları hemen hemen aynı çıkmıştır. Bu sonuçlar Y ve Z kuşağının ortak özelliklerini düşündürmektedir. Kuşaklarla ilgili yapılan araştırmalarda; Y kuşağı 1980-2000 yılları arasında doğanlardır. Z kuşağı ise 2000 yılından sonra doğanları kapsamaktadır. Y ve Z Kuşağı yüksek eğitime sahiptir. Hatta Z kuşağı eğitim yönünden dünyanın bu zamana kadar gördüğü en donanımlı kuşaktır. Y ve Z kuşağı için teknoloji olmazsa olmazdır. Y ve Z kuşağı yeniliklere, değişimlere açıktırlar ve her göreve hazırlardır. Aynı anda birden fazla işi yapabilme becerisine sahip olan Z'lerin bu özellikleri nedeniyle hızla değişim

gösteren alanlarda birden çok konuya odaklanmak üzere yeni bakış açısı kazandırabilecekleri tahmin edilmektedir. Ancak Y kuşağının sadakat duygusu az olması ve Y kuşağının talepleri karşılanmazsa kolayca işten ayrılabilceği literatürde belirtilmektedir. İş ortamında eğlenerek çalışmak ve akranlarıyla eğlenceli iş ortamları kurmak isteyen Y Kuşağı üyeleri için en iyi iş kendilerine kişisel tatmin sağlayan iştir (10, 11, 12, 13, 14, 15,). Bu sonuçlar Y ve Z kuşağının benzer özellikleri açısından iş ortamına yönelik benzer sonuçlar verdiği söylenebilir.

Aynı ölçeği kullanan çalışmalarda bu çalışmaya benzer sonuçlar çıkmış ve hemşirelerin genel işbirliği düzeyleri puan ortalaması 3,0 ile 3,6 arasında saptanmışlar ve bulmuşlardır. (6,8, 16). Hemşirelerin işbirliğini araştıran bir başka çalışmada ülke farklılığını koymuştur (17). Ancak kuşağa göre işbirliğini araştıran bir araştırmaya rastlanmamıştır. Sadece bir çalışmada; 40 yaş ve üstü olan hemşirelerin problem çözme beceri düzeyi ortalamalarının, 18-24 yaş grubunda olan hemşirelerin problem çözme beceri düzeyi ortalamalarından daha yüksek olduğu belirtilmiştir (18,19). Bu yüzden buradan çıkan sonuçlar literatüre ek katkıdır.

Ayrıca bu çalışmada Z kuşağında olan kadın hemşirelerin, erkek hemşireler göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek ortancaya sahiptirler. Bu sonuç X ve Y kuşağına göre daha işbirlikçi olan bu kuşaktaki kadınların erkeklere göre daha fazla işbirliğine yatkın olduğu söylenebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma sonucunda genel olarak; kuşak farkının hemşire-hemşire işbirliği düzeyine etkisine yönelik önemli farklılıklar bulunmamıştır. X, Y ve Z kuşağında bulunan hemşirelerin işbirliği düzeylerin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Y ve Z kuşağında olan hemşirelerin işbirliği düzeyleri birbirine yakın, X kuşağına göre de farklı sonuçlar vermiştir. Z kuşağı kadın hemşirelerin işbirliği düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda önerilerimiz;

Kuşak etkeninin işbirliğini düzeyine etkisine bakmak için daha büyük örneklem, farklı ortamları kapsayan araştırmaların artırılmalıdır. Hemşirenin sunduğu bakım hizmet kalitesinin, işbirliğinin artırılmasına yönelik uygulamalar yapılması ulamaya aktarılmalıdır. Kurum içinde belirli zaman aralıklarıyla hemşirelerin işbirliği düzeyleri değerlendirilebilir. Çıkan sonuçlar doğrultusunda yöneticiler yeni politikalar ve düzenlemelerde bulunmalıdır.

KAYNAKLAR

1. Meretoja, R., Eriksson, E., Leino-Kil, P. H. (2002). Indicators for competent nursing practice. *Nurs Manag*;10(2):95-102.
2. Apker, J., Propp, KM., Ford, WSZ., Hofmeister, N. (2006). Collaboration, credibility, compassion and coordination: professional nurse communication skill sets in health care interactions. *J Prof Nurs*; 22(3):180-189.
3. Dougherty, MB., Larson, EL. (2010). The nurse-nurse collaboration scale. *JONA*;40(1):17-25.
4. Çelik Durmuş, S., Yıldırım, A. (2018). Hemşireler Arası İşbirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(3), 210-216.
5. Alspach, G. (2008). Lateral hostility between critical care nurses: a survey report. *Crit Care Nurse*; 28:13-19.
6. Koçak HU. (2019). Hemşire-hemşire işbirliğinin hemşirelerin iş doyumları düzeylerine etkisi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir
7. Valice, S., Peyrovi, H., Nasrabadi, AN. (2014). Critical care nurses' perception of nursing error and its causes: a qualitative study. *Contemp Nurse*;46(2):206-213.
8. Çelik Durmuş, S., Yıldırım, A. (2016). Adaptation to Turkish of Nurse – Nurse Collaboration Scale. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 3521-3528. doi:10.14687/jhs.v13i2.3990
9. Wick, JY. (2013). Improving communication among health professionals, avoiding mistakes. *Consult Pharm* ;28(8):486 - 488.
10. Baydar, B. (2016). Bazı demografik özelliklere göre farklı kuşakların yaşam doyumlarının incelenmesi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı. Yüksek lisans tezi. Mersin

11. Erer, B. (2020). Örgütsel sessizlik davranışının X, Y ve Z kuşağı açısından değerlendirilmesi. Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 23(2).577-589.
12. Kaya, B. (2013). Üç kuşak arasındaki değer değişimi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Konya
13. Şenturan, Ş., Köse, A., Dertli, E., Başak, S., & Şentürk, N. (2016). X ve Y kuşağı yöneticilerinin iş değerleri algısı ve farklılıkları üzerine inceleme. *Business & Economics Research Journal*, 7(3), 171-182.
14. Uslu, T., Rodoplu, ŞD., Çam, D. (2012). Yaş ve kuşak farklılıklarına göre internet ve bilgi, teknolojileri kullanımının düzeyi, yarattığı tekno politik stres ve sonuçları. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(1). ss.76-93.
15. Keleş, HN. (2011). Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Bahçeşehir Üniversitesi Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), ss.129-139
16. Papathanassoglou, E. D., Karanikola, M. N., Kalafati, M., Giannakopoulou, M., Lemonidou, C., & Albarran, J. W. (2012). Professional autonomy, collaboration with physicians, and moral distress among European intensive care nurses. *American Journal of Critical Care*, 21(2), e41-e52.
17. Ylitörmänen, T., Turunen, H., Mikkonen, S., Kvist, T. (2019). Good nurse–nurse collaboration implies high job satisfaction: A structural equation modelling approach. *Nursing open*, 6(3), 998-1005
18. Nazlı, S. (2013). Hemşirelerde Duygusal Zeka ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Konya İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
19. Liao, C., Qin, Y., He, Y., Guo.Y. (2015). The Nurse-Nurse Collaboration Behavior Scale: Development and psychometric testing. *International Journal Of Nursing Sciences*, 2; 334-33