

## BİR YÜKSEKOKUL ÇALIŞANLARININ KİŞİSEL DEĞERLERİNİN İNCELENMESİ

### PERSONEL VALUES OF EMPLOYEES OF A HIGHER EDUCATION SCHOOL

Süheyla ALTUĞ ÖZSOY\* Fahriye VATAN\*\*

\* Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Halk Sağlığı Hemşireliği AD, İzmir.

\*\* Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Hemşirelikte Yönetim AD, İzmir.

**Anahtar Sözcükler:** Değerler, Kişisel Değerler, Hemşirelik Eğitimi.

**Key Words:** Values, Personel Values, Nursing Education.

3. Uuslar arası, 10. Ulusal Hemşirelik Kongresi' nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

### ÖZET

Bu çalışmada; Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının öncelikli kişisel değerleri ve bu değerlerin gelecekte tatmin edilme derecelerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Tanımlayıcı bir araştırma niteliğinde planlanmış bu çalışmanın evrenini Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu' nda çalışanların tümü oluşturmuştur, ayrıca örnekleme yöntemine gidilmemiştir (N= 86). Katılım oranı % 91.86' dır.

Veriler, Etik Kurul' dan gerekli izin alındıktan sonra anket formu ile toplanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların tanıtıcı özelliklerini belirlemeye yönelik 11 soru, ikinci bölümde ise genellikle paylaşılan 25 değer, açıklamaları ile yer almaktadır. Araştırmaya katılan çalışanlardan ikinci bölümde yer alan bu değerlerden kendi önceliklerine göre en önemli gördükleri ilk 5 değeri belirlemeleri istenmiştir. Daha sonra, belirlenen ilk 5 değerın “şu anda”, “5 yılda”, “10 yılda”, “15 yılda” ne derece tatmin edilmiş olacağını 1-10 arası ölçek üzerinde değerlendirmeleri istenmiştir (1= Tatmin edilmemiş olacak, 10= Tamamen tatmin edilmiş olacak). Araştırma verileri SPSS programında sayı yüzde dağılımları, ortalama, ki kare analizi ve t testi ile değerlendirilmiştir. Çalışanların en çok önem verdikleri değerlerin sırasıyla **sağlıklı olmak** (%43.0), **aile mutluluğu** (%35.4), **huzur** (%22.8), **eşitlik** (% 12.7) ve **güven** (% 11.4) olduğu belirlenmiştir. Şu anda en çok tatmin edilen değerin “aile mutluluğu”, en az tatmin edilen değerin ise “eşitlik” olduğu belirlenmiştir. İlerleyen yıllarda yine “aile mutluluğu” değerinin en çok tatmin edilen, “sağlıklı olmak” değerinin ise en az tatmin edilen değer olacağı belirlenmiştir. Yapılan istatistiksel analizlerde, yaş grubu ve toplam çalışma yılı ile “güven”, çocuk sayısı ile “huzur” ; mezuniyet yılı ile “sağlıklı olmak” değerleri arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Belirlenen değerlerde değişim olup olmadığı belirli aralıklarla değerlendirilmesi hedeflenmiştir.

## SUMMARY

*In this study, it has been investigated personal values and in-future satisfiction level of prior values of Ege University School of Nursing employees. The population of this descriptive study was all the employees of Ege University School of Nursing. Besides, sampling method was not be used (N=86). The participation rate was %91.86.*

*The data were collected by questionnaire after getting necessary permissions from Ethic Committee. The questionnaire consisted of two sections; the first section contained 11 questions to identify socio-demographic features of employees. The second part contained 25 common value explanations. It had been asked participants to identify 5 most values. After than, it has been asked to evaluate from 1 to 10 how these 5 value will be fulfilled "right now", "in 5 years" "in 10 years" "in 15 years" (1 = It will not be fulfilled, 10= It will be fulfilled completely). The data were evaluated with SPSS program by number and percent distributions, qui square analysis. It has been identified that the most cared values in the school of nursing employees were being healthy (43.0 %), happines of family (35.4 %), peace (22.8 %), equality (12.7 %) and safety (11.4 %). During the study period, it was determined that, the most satisfying value was "family happiness" and the least satisfying value was "equality". Fort the next years, it was determined that, the "family happiness" again will be the most satisfying value and "being healthy" will be the least satisfying value. In the statistical analysis, it was seen that there was a significant relationship between age group, total working years and "trust"; number of child and "peace"; education years and "being healthy". And it is suggested to be evaluated whether there has been any change in the determined values in a time of.*

## GİRİŞ

Hızlı toplumsal değişimlerin yaşandığı günümüzde insanlar, her alanda belirli ve genel değer ilkelerine daha çok gereksinim duymaktadırlar. Çağdaş örgütler yönetsel olarak başarılı olmak ve varlıklarını sürdürmek için örgütteki tüm üyelerin benimseyeceği değerler ve onları yönlendirecek ilkeler belirlemektedirler. İnsan unsurunun ağırlıklı olduğu örgütlerin başında yer alan eğitim örgütlerinin, insan davranışına yön verecek etik ilkelere diğer örgütlerden daha çok ihtiyacı olduğu bilinmektedir (Yaylacı 1999).

Kişilerin kendileri ve başkaları için anlamlı buldukları eylemlere/ davranışlara ve bu eylemleri üreten şemalara değer denir (Dökmen 2000, Hall ve Weaver 1985). Rokeach' e göre değer; kişisel ya da toplumsal olarak zıt ya da farklı bir davranış biçimi veya yaşam amacına karşı tercih edilen, belirli bir davranış biçimi ya da yaşam amacı şeklindeki kalıcı bir inançtır. Diğer bir ifadeyle değerler, ideal davranış şekilleri veya yaşam amaçları hakkındaki inançlardır ve davranışlara yol gösteren standartlardır (Bilgin 2003, Dökmen 2000). Değerler tutumlarla ve davranışlarla yakından ilişkilidir, onlara yön verirler. Değerleri belirleyen temel faktör ise toplum, kültür ve kişilik özellikleridir (Dökmen 2000).

Değerler, davranışlarımızı etkileyen faktörlerdir. Bir değer, belirli bir davranış şeklinin veya yaşam amacının bir diğerinden daha üstün olduğu yönündeki oldukça tutarlı ve derin inançtır. Bir objenin diğer objelere göre kıymetini ifade eden değer, kişilerde duygusal bir tepkiye yol açan ideal olarak ta tanımlanabilir ve bir şeyin arzu edilir olup olmamasını ifade eder. Daha basit bir deyişle, neyin iyi, neyin kötü olduğuna ilişkin inançtır (Bilgin 2003, Marshall 2003).

Değerler varoluşumuzun temelini oluşturur. Hayatımızdaki öncelikleri belirler ve dünyadaki varlığımızı biçimlendirirler. Bir değer, bilinçli ya da bilinçsiz olarak, bir eyleme yol göstermesi, durum ve konulara uygun tutum sergilemesi ve geliştirmesi, kendi ve diğerlerinin ahlaki kararları ve başkaları ile kendini karşılaştırmak için bir standart ya da kriter olarak alınır (Marshall 2003, McNeese-Smith ve Crook 2003).

Değerler her insanın günlük yaşamında kolayca tanınabilir. Bireyin yapmış olduğu konuşmalarında, davranış biçimlerinde, davranış ölçütlerinde kendini ifade eder. Değerler sistemi bireyin neyin doğru olduğuna olan inancını temsil eder. Bazı değerler diğer değerlerden daha önemlidir ve değer sisteminde önemli bir yer alır. Bu değerler normalde durağan ve sürekli ama aynı zamanda bireyin belirli bir deneyim temelinde ortaya çıkan değerlendirme sonucunda öncelikli konuma gelen değerler de vardır. Bir değer ilk kez bireyin değer sistemine giriyorsa güdüleyici bir etkiye sahip olabilir ve bireyin karar vermesini etkiler (Fry 2000). Değer sistemi kolay kolay değişmez ve bazen yeniliklerin kabulünü zorlaştırabilir. Buna karşın değer sistemi değişmeye tamamen kapalı da değildir. Ne var ki değişme hayli yavaş olmaktadır. Değerler devamlı olarak değerlendirilmekte, kullanılmayan değerler zayıflamakta ve elenmektedir (Bilen 1995).

Değerler bireyin ideal olarak benimsediği ve davranışlarına yansıttığı inançları tanımlarken aynı zamanda tutum, kişisel nitelik ve kalıcı davranışlarını da yansıtır. Değerler bireyin düşünme, karar verme ve işlevlerine rehberlik eder, davranış ve sorumluluklarını belirler, yaptıklarına ve yaşamına anlam katarak bireysel özgürlük kazanmasına yardım eder.

Sağlık bakımında yaşanan gelişmeler yeni mezunların kararlarında ikilemler yaratmaktadır. Hemşirelik eğitimindeki sosyalizasyon süreci, kişisel değerlerin değişimini ve mesleki hemşirelik değerlerinin kazanılmasını içermektedir. Yapılan çalışmalar temel değerlere yönelik içeriğin formal müfredatta yer almadığını belirtmektedir. Bunlar genellikle planlanmamış tesadüfi tartışmalarla gayri resmi olarak düşünülmektedir. Hemşirelerin karşı karşıya kaldığı ve başa çıkması gereken sorunlar nedeniyle, değerlerin hemşirelik müfredat programında yer verilerek öğrencilere uygun şekilde öğretilmesi çok etkili olacaktır.

Bu nedenle hemşirelik okulları değerlerin gelişimi için temel sağlamaya uygun olmalıdır (Martin ve ark. 2003).

Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu' nda 2000 yılından beri yürütülmekte olan eğitimde entegrasyon çalışmaları kapsamında planlanan çalışmalardan biri, çalışanların kişisel değerleri belirlenerek, öğrencilere kazandırılacak değerlerin yeni müfredata entegre edilmesidir. Çünkü okul çalışanlarının ve özellikle eğitimcilerin kişisel değerleri, mesleki değerleri etkilemektedir. Bu nedenle de bilinmesi önemlidir.

Bu çalışmada; Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının öncelikli kişisel değerleri ile bunu etkileyeceği düşünülen sosyodemografik değişkenler arasındaki ilişki ve öncelikli değerlerinin gelecekte tatmin edilme derecelerine ilişkin görüşleri incelenmiştir.

## **GEREÇ VE YÖNTEM**

Tanımlayıcı bir araştırma niteliğinde planlanmış bu çalışmanın evrenini Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu' nda çalışanların tümü oluşturmuştur (N= 86; Akademik personel= 62, İdari personel= 24). Ayrıca örnekleme yöntemine gidilmemiştir. Araştırmanın uygulanması için okul yönetiminden gerekli izin alınarak, veriler anket yöntemi ile, Nisan-Ekim 2004 tarihleri arasında toplanmıştır. Akademik kadroda görevli 6 kişinin anket formunu yanıtlamak istememesi, 1 kişinin de izinli olması nedeniyle araştırma 79 kişi ile yürütülmüştür. Katılım oranı % 91.86' dır.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların tanıtıcı özelliklerini belirlemeye yönelik 11 soru, ikinci bölümde ise Ortadoğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü' nde yürütülen I. Sağlık Projesi Yönetim Eğitimi Programı' nda kullanılan ve kişisel değerleri belirlemeye yönelik soru formu yer almaktadır (16,17). Bu bölümde genellikle paylaşılan 25 değer açıklamaları ile yer almaktadır. Araştırmaya katılan çalışanlardan ikinci bölümde yer alan bu değerlerden kendi önceliklerine göre en önemli gördükleri ilk 10 değeri belirlemeleri istenmiştir. Daha sonra, belirlenen bu değerlerin her biri iki bölümde değerlendirilmiştir. Birinci bölümde araştırmacılar tarafından seçtikleri her bir değer için tatmin edilmiş olmasından ne kadar mutlu olacaklarını, 5' li likert ile değerlendirmeleri istenmiştir ( 1= Umurumda bile olmazdı, 5= Son derece mutlu ederdi). İkinci bölümde ise çalışanlardan, seçtikleri her bir değerden mahrum olmalarından ne kadar mutsuz olacaklarını, 5' li likert ile değerlendirmeleri istenmiştir (1= Umurumda bile olmazdı, 5= Son derece mutsuz ederdi). Daha sonra her bir değer için bu şekilde verdikleri puanları toplayarak bir toplam puan elde etmeleri istenmiştir. Böylece en yüksek puanlı değerler,

araştırmaya katılanların en çok önem verdikleri en önemli 5 değerin belirlenmesini sağlamıştır. En son olarak, belirlenen ilk 5 değerin “şu anda”, “5 yılda”, “10 yılda”, “15 yılda” ne derece tatmin edilmiş olacağını 1-10 arası puanlama üzerinde değerlendirmeleri istenmiştir (1= Tatmin edilmemiş, 10= Tamamen tatmin edilmiş ).

Araştırma verileri araştırmacılar tarafından bilgisayar ortamına aktarılmış ve veriler Ege Üniversitesi Bilgisayar Araştırma ve Uygulama Merkezi’ nde SPSS programı ile değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde sayı yüzde dağılımları, ki kare testi kullanılmıştır.

## BULGULAR VE TARTIŞMA

### 1. Hemşirelik Yüksekokulu Çalışanlarına İlişkin Tanıtıcı Bilgiler

Araştırmaya katılan Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının yaş ortalamaları  $38.36 \pm 1.27$  yıl olarak saptanmıştır. Çalışanların % 83.5’ inin kadın, % 16.5’ inin erkek, % 67.1’ nin evli, % 16.5’ inin bekar olduğu, ortalama çocuk sayısının  $1.4 \pm 0.14$  olduğu belirlenmiştir. Çalışanlarının en son bitirdikleri okula göre dağılımı incelendiğinde; %16.5’ inin ilköğretim ve lise düzeyinde, % 21.5’ inin üniversite düzeyinde, %62’ sinin lisansüstü eğitim aldıkları saptanmıştır. Mezuniyet sonrası geçen süre ortalama  $14.72 \pm 1.16$  yıldır (Tablo 1).

**Tablo 1.** Çalışanların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı

| Sosyodemografik Özellikler          | Sayı      | Yüzde        |
|-------------------------------------|-----------|--------------|
| <b><u>Yaş Grubu</u></b>             |           |              |
| 20-29                               | 23        | 29.1         |
| 30-39                               | 32        | 40.5         |
| 40 ve üzeri                         | 24        | 30.4         |
| <b><u>Cinsiyet</u></b>              |           |              |
| Kadın                               | 66        | 83.5         |
| Erkek                               | 13        | 16.5         |
| <b><u>Medeni Durum</u></b>          |           |              |
| Evli                                | 53        | 67.1         |
| Bekar                               | 26        | 32.9         |
| <b><u>Çocuk Sayısı</u></b>          |           |              |
| Çocuk yok                           | 37        | 46.8         |
| 1 çocuk                             | 26        | 32.9         |
| 2 ve üzeri çocuk                    | 16        | 20.3         |
| <b><u>En Son Bitirilen Okul</u></b> |           |              |
| İlk+Orta+Lise                       | 13        | 16.5         |
| ÖnLis.+YO+Fakülte                   | 17        | 21.5         |
| YL+ Doktora                         | 49        | 62.0         |
| <b><u>Mezuniyet Yılı</u></b>        |           |              |
| 10 yıldan az                        | 43        | 54.4         |
| 10-20 yıl                           | 18        | 22.8         |
| 20 yıldan fazla                     | 18        | 22.8         |
| <b>TOPLAM</b>                       | <b>79</b> | <b>100.0</b> |

Tablo 2’de Hemşirelik Yüksekokulu’nda çalışanların kurumdaki görevlerine göre dağılımları incelendiğinde; % 69.6’ sının akademik personel, % 30.4’ ünün ise akademik idari personel olduğu görülmektedir. Toplam çalışma yılı ortalaması 15.56±1.23, bu kurumdaki çalışma süresi ortalaması 12.66±1.12 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 2.** Çalışanların Çalışma Yaşamlarına İlişkin Bulgular

| <b>Çalışma Yaşamına İlişkin Özellikler</b> | <b>Sayı</b> | <b>Yüzde</b> |
|--|-------------|--------------|
| <b><u>Kurumdaki Görevi</u></b>             |             |              |
| Akademik Personel                          | 55          | 69.6         |
| İdari Personel                             | 24          | 30.4         |
| <b><u>Toplam Çalışma Yılı</u></b>          |             |              |
| 10 yıldan az                               | 27          | 34.2         |
| 10-20 yıl                                  | 37          | 46.8         |
| 20 yıldan fazla                            | 15          | 19.0         |
| <b><u>Bu Kurumdaki Çalışma Yılı</u></b>    |             |              |
| 10 yıldan az                               | 47          | 59.5         |
| 10-20 yıl                                  | 22          | 27.8         |
| 20 yıldan fazla                            | 10          | 12.7         |
| <b>TOPLAM</b>                              | <b>79</b>   | <b>100.0</b> |

**Tablo 3.** Çalışanların, Görevlerine Uygunluk Durumlarına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

| <b>Göreve Uygunluk</b> | <b>Sayı</b> | <b>Yüzde</b> |
|------------------------|-------------|--------------|
| Çok uygun              | 47          | 59.5         |
| Orta                   | 29          | 36.7         |
| Hiç uygun değil        | 3           | 3.8          |
| <b>TOPLAM</b>          | <b>79</b>   | <b>100.0</b> |

Hemşirelik Yüksekokulu’nda çalışanların % 59.5’ i kendilerini bu göreve çok uygun olarak görürken, % 36.7’ si orta düzeyde uygun, % 3.8’ i ise hiç uygun görmemektedirler (Tablo 3). Bu bulgulara göre, çalışanların çoğunluğu için şu anda buldukları görevin kendileri için uygun olduğu söylenebilir.

## **2. Hemşirelik Yüksekokulu Çalışanlarının Kişisel Değerlerine İlişkin Bulgular**

**Tablo 4.** Çalışanların Öncelikli Kişisel Değerlerinin Dağılımı

| <b>Kişisel Değerler</b> | <b>Sayı</b> | <b>Yüzde</b> |
|-------------------------|-------------|--------------|
| Sağlıklı Olmak          | 34          | 43.0         |
| Aile Mutluluğu          | 28          | 35.4         |
| Huzur                   | 18          | 22.8         |
| Eşitlik                 | 10          | 12.7         |
| Güven                   | 9           | 11.4         |

Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının en çok önem verdikleri değerlerin sırasıyla sağlıklı olmak (%43.0), aile mutluluğu (%35.4),

huzur (%22.8), eşitlik (% 12.7) ve güven (%11.4) olduğu belirlenmiştir (Tablo 4). En önemli değer “sağlıklı olmak” olarak belirlenmesinin kurumun bir sağlık kurumu olması ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Bahçecik ve Pek’ in hemşirelerle yaptığı benzer bir çalışmada, hemşirelerin sahip olduğu değerler birinci sırada “kendine saygı”, ikinci sırada “eşitlik”, üçüncü sırada “özgürlük” ve “iç huzur”, dördüncü sırada “barış içinde dünya” ve beşinci sırada “mutluluk” yer almaktadır (Bahçecik ve Pek 1995). Bu bulgular değerlerin sıralamaları açısından farklılık göstermekle birlikte sahip oldukları ilk beş değer olması açısından benzerlik göstermektedir. Altun’ un öğrenciler ile yaptığı bir başka benzer çalışmada ise öğrencilerin kendilerini en iyi tanımlayan değerlerinin sırasıyla “insan onuru, adalet, eşitlik, fedakarlık, gerçekçilik, özgürlük ve estetik” değerleri olduğu belirlenmiştir (Altun 2000). Bireyin benimsediği, hissettiği ya da taşıdığı değerler hem doyum hem de çatışma kaynağıdır. Bireyin taşıdığı değerler aynı zamanda kişisel gereksinimlerini, sosyal etkilerini ve başkaları ile olan ilişkilerini de etkilemektedir (Altun 2000). Çalışma ortamında paylaşılan değerler güveni oluşturur ve personelin bağlılığı ve katılımı için esastır. Çalışma ortamında kişisel ve örgütsel değerler arasında uyumun yokluğu iş doyumunu ve iş verimini düşürerek sonuçta tükenmişliğe ve işten ayrılmalara neden olmaktadır (McNeese-Smith ve Crook 2003, Mills ve Blaesing 2000).

**Tablo 5.** Çalışanların Öncelikli Değerlerinin Tatmin Edilme Durumlarının Dağılımı

| Kişisel Değerler      | Şu Anda<br>6-10 |      | 5 Yılda<br>6-10 |      | 10 Yılda<br>6-10 |      | 15 Yılda<br>6-10 |      |
|-----------------------|-----------------|------|-----------------|------|------------------|------|------------------|------|
|                       | %               | %    | %               | %    | %                | %    | %                | %    |
| <b>Sağlıklı Olmak</b> | 15.1            | 84.9 | 13.9            | 86.1 | 8.9              | 91.1 | 15.1             | 84.9 |
| <b>Aile Mutluluğu</b> | 10.0            | 90.0 | 8.7             | 91.3 | 8.8              | 91.2 | 10.1             | 89.9 |
| <b>Huzur</b>          | 15.1            | 84.9 | 13.8            | 86.2 | 13.9             | 86.1 | 12.7             | 87.3 |
| <b>Eşitlik</b>        | 18.9            | 81.1 | 12.6            | 87.4 | 11.4             | 88.6 | 11.4             | 88.6 |
| <b>Güven</b>          | 12.6            | 87.4 | 11.4            | 88.6 | 13.9             | 86.1 | 15.1             | 84.9 |

(1= Tatmin edilmemiş; 10= Tamamen tatmin edilmiş)

Kişi taşıdığı değerlerin farkına varırsa karar vermesi ve sorun çözmesi kolaylaşır. Hemşire olmak sadece özel bilgi ve beceri gerektirmez, aynı zamanda özel içeriğe uygun davranışlara uyumu da gerektirir. Hemşirelik mesleğini seçen kişiler, ilişkilerindeki duygusal tutum ve davranışlarını daha iyi anlamak için kendilerinden haberdar olmalıdırlar. Nasıl ki meslek üyeleri, kişisel değerlerini anlama ve belirlemeden yoksun olunca, mesleki rolünü algulamakta zorlanırlarsa da, sağlık bakımı vermek için mesleki eğitim alan öğrenciler de bu yeni rollerine uyum sağlamaya çalışırken, kişisel değerlerinin farkına varmalı ve mesleğin profesyonel değerlerine bu değerleri katmalıdırlar. Profesyonel değerler, kişisel değerlerin yansıması ve genişlemesi ile

oluşur. Eğer profesyonel değerler bilinirse, kişi farklı bir bakış açısı ile gelişmeye başlar, böylece bir durumdan farklı anlamlar çıkarılabilir (Altun 2000, Cortis 2003).

Bu çalışmada, şu anda en çok tatmin edilen değer “aile mutluluğu”, en az tatmin edilen değer ise “eşitlik” olduğu belirlenmiştir. İlerleyen yıllarda yine “aile mutluluğu” değerinin en çok tatmin edilen, “sağlıklı olmak” değerinin ise en az tatmin edilen değer olacağı belirlenmiştir (Tablo 5). Günümüzün değişen sosyoekonomik ve kültürel koşullarında aile kurumunu tehdit eden iç ve dış çevre etkenlerine karşı, şu anda ve gelecekte en çok tatmin edilen değer “aile mutluluğu” olması, ailenin huzurlu, güvenli, sıcak atmosferini yaşamları açısından çalışanlar adına olumlu bir sonuçtur. Çalışmanın yürütüldüğü kurumun akademik bir kurum olması nedeniyle rekabete bağlı olarak şu anda en az tatmin edilen değer “eşitlik” olması son derece önemlidir. Bu durum, kurum yöneticilerinin ve anabilim dalı başkanlarının örgütsel düzeyde bu konuyu bir kez daha düşünerek gerekli düzenlemelere gitmelerini gerekli kılmaktadır. Örneğin eşitlik ve adillik kavramlarının farklı algılanması bazı huzursuzluklara neden olmaktadır. Adillik ile eşitlik arasındaki temel farkın, adillik nitel bir özellik, eşitliğin ise nicel bir özellik olmasıdır. Adil olmamak adaletsizliktir, ama eşitsizlik her zaman adaletsizlik değildir (Haynes 2002). Örneğin akademik yükseltmelerde yöneticiler zaman zaman eşitliği sağlarken adillikten, adillği sağlamaya çalışırken eşitlikten uzaklaşmaktadırlar. Bu iki değer karşılanmadığı durumlarda çalışanların güveni sarsılmakta ve huzur ortamı bozulmaktadır. Gelecekte en az tatmin edilen değer “sağlıklı olmak” değerinin olması, yaşla birlikte sağlıkta da bir takım olumsuz değişimlerin yaşanacağı nedeniyle beklenen bir sonuçtur. Ancak burada önemli olan, çalışanların “sağlıklı olmak” değerine hizmet edecek örneğin; egzersiz yapmak, sigara içmemek, düzenli beslenmek gibi sağlıklı yaşam davranışlarını ne kadar gerçekleştirdikleridir. Akça’ nın (1998) Üniversite Öğretim Elemanları ile yaptığı çalışma sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının genel olarak sağlığı geliştirme davranışı orta düzeyde, egzersiz ve stresle başa çıkma davranışları ise yetersiz olarak belirlenmiştir (Akça 1998). Tüm bunlardan, öğretim elemanlarının hem gelecekte “sağlıklı olmak” değerine hizmet edecek sağlıklı yaşam sürmeleri hem de öğrencilerine örnek olabilmelerini sağlayacak yaşam tarzlarını, daha yoğun benimsemeleri gerektiği sonucu çıkarılabilir.

### **3. Hemşirelik Yüksekokulu Çalışanlarının Öncelikli Kişisel Değerleri İle İlişkisi Saptanan Tanıtıcı Özellikler**

Bu bölümde, hemşirelik yüksekokulu çalışanlarının öncelikli kişisel değerleri ile ilişkisi saptanan tanıtıcı özelliklere ilişkin bulgular yer almaktadır.



Hemşirelik yüksekokulu çalışanlarının öncelikli ilk 5 değerinden “güven” değeri ile çalışanların yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $\chi^2= 7.00$  sd= 2,  $p<0.05$ ). Yapılan istatistiksel analizlerde, genç yaş grubu çalışanlar için bu değer daha önemli olduğu, yaş arttıkça değere verilen önceliğin azaldığı saptanmıştır. Yine, çalışanların toplam çalışma yıllarına göre “güven” değerine verdikleri önceliğin de değiştiği, çalışma yılı 10 yıldan az olanların bu değeri diğer gruplara göre daha çok tercih ettikleri saptanmıştır. Yapılan analizlerde, bu farkın istatistiksel olarak da anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $\chi^2= 5.46$ , sd= 2,  $p<0.05$ ). Kişinin kendini işte ve evde güvende hissetmesi, temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek parayı her zaman bulabileceğini bilmesi olarak açıklanan “güven” değerinin, genç yaş grubunda ve çalışma yılı az olan grupta daha öncelikli olması, bu gruptaki çalışanların mesleki kariyerlerinin daha başında olmaları ve bu nedenle bir takım belirsizliklerle karşı karşıya olmaları ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Hemşireliğin amacı, bireylerin sağlıklarını geliştirme ve sürdürmelerinde yardımcı olmaktadır. Bunu gerçekleştirebilmek için hemşirenin, verdiği kararlarda sosyalizasyon süreci içinde ve mesleki eğitim süreci içinde geliştirdiği profesyonel değerlerin ne derecede olduğunu fark etmesi gerekir (Hall ve Weaver 1985). Bireyler hemşirelik mesleğine girdiklerinde birden değer geliştirmeye ya da değiştirmeye başlarlar. Yeni mesleki yaşam durumları ve deneyimleri ile karşılaştıkça yeni bilgiler edindikçe eski kişisel değerlerini yeni durumlara uyarlayarak mesleki değerlerini geliştirirler (Çimete ve Karagöz 1992).

Yapılan analizlerde, hemşirelik yüksekokulu çalışanlarının öncelikli ilk 5 değerinden “huzur” değeri ile çalışanların çocuk sayıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $\chi^2=9.02$ , sd= 2,  $p<0.05$ ). Tek çocuğa sahip olan çalışanların, hiç çocuğu olmayan ve ikiden fazla çocuğu olanlara göre “huzur” değerine daha çok öncelik verdikleri belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, çalışanların mezuniyet yıllarına göre “sağlıklı olmak” değerine verdikleri önceliğin de değiştiği, mezuniyet yılı arttıkça “sağlıklı olmak” değeri daha çok tercih edilen değer olarak belirlenmiştir. Yapılan analizlerde, bu farkın istatistiksel olarak da anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $\chi^2=6.02$ , sd= 2,  $p<0.05$ ). Mezuniyet yılının artmasıyla birlikte yaşın da arttığı düşünüldüğünde bu beklenen bir sonuçtur.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Çalışanların en çok önem verdikleri değerlerin sırasıyla “sağlıklı olmak, aile mutluluğu, huzur, eşitlik ve güven” olduğu belirlenmiştir. Şu anda en çok tatmin edilen değer “aile mutluluğu”, en az tatmin

edilen değerin ise “eşitlik” olduğu belirlenmiştir. İlerleyen yıllarda yine “aile mutluluğu” değerinin en çok tatmin edilen, “sağlıklı olmak” değerinin ise en az tatmin edilen değer olacağı belirlenmiştir. Yapılan istatistiksel analizlerde, yaş grubu ve toplam çalışma yılı ile “güven”, ocuk sayısı ile “huzur” ; mezuniyet yılı ile “sağlıklı olmak” değerleri arasında anlamlı ilişki saptanmıştır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda belirlenen değerlerde değişim olup olmadığı belirli aralıklarla değerlendirilmesi önerilmektedir. Günümüzde açıkça tanımlanmış değerlere duyulan gereksinimin önem kazanmasıyla birlikte kurumlar, kurumda çalışanların kişisel değerlerinin belirlenmesinden sonraki aşama olarak, temel kurumsal değerlerini belirlemeli ve çalışanlarına iletmeye yönelik yöntemler geliştirmelidir. Kurumun hizmet anlayışının özünü oluşturan kurumsal değerler, tüm personel için ortak bir yön duygusu ve günlük davranış açısından yönlendirici ilkeler sağlar. Ayrıca örgüt başarisının ön koşulu, tüm çalışanların örgütün kurumsal değerlerini kavraması, benimsemesi ve bu değere göre davranmasıdır. Bu nedenle, kurum düzeyinde tüm çalışanlar arasında ilgi yaratılarak ve iletişim kurularak, kritik değerlerin ne olduğunun belirlenmesi ve öncelik sırasına konulması önerilmektedir. Böylelikle istekler, arzular ve ulaşılacak sonuçlar açısından kurumsal geleceğin tanımlanması sağlanacaktır.

## KAYNAKLAR

1. Akça řA (1998). Üniversite öğretim elemanlarının sağlığı geliştirme davranışları ve bunu etkileyen etmenlerin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 132.
2. Altun İ (2000). Kocaeli Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin kişisel değerleri ve meslek seçimine etki eden faktörler. 1. Uluslar arası- 4. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Antalya: 75-77.
3. Bahçecik N, Pek H (1995). Hemşirelerin değer kavramları ile ilgili görüşleri ve sahip oldukları değerler. IV. Ulusal Hemşirelik Kongresi Özet Kitabı, Ankara: 71-72.
4. Bilen M (1995). Sağlıklı insan ilişkileri. Geliştirilmiş Beşinci Baskı, Ankara: Armoni Ltd. şti., 93.
5. Bilgin N (2003). Sosyal psikoloji sözlüğü. Kavramlar, yaklaşımlar. Ankara: Bağlam Yayıncılık, 80-81.
6. Cortis JD (2003). Culture, values and racism: Application to nursing. International Nursing Review, 50, 55-64.
7. imete G, Karagöz S (1992). Hemşirelikte değerler. III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Sivas, 481-488.
8. Dökmen Ü (2000). Varolmak, gelişmek, uzlaşmak. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 279-295.
9. Fry ST (2000). Hemşirelik uygulamalarında etik. Bağ B (ev). Erzurum: Aktif Yayınevi, 5-10.

10. Hall JE, Weaver BR (1985). Distributive nursing practice: A systems approach. Second Edition, J.B. Lippincott Company, Philadelphia, 85-101.
11. Haynes F (2002). Eğitimde etik. Akbaş SK (çev), İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 117-119.
12. Marshall G (2003). Sosyoloji sözlüğü. Akınhay O ve Kömürcü D (çev), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 133-135.
13. Martin P, Yarbrough S, Alfred D (2003). Professional values held by baccalaureate and associate degree nursing students. Journal of Nursing Scholarship, Third Quarter, 291-296.
14. McNeese-Smith DK, Crook M (2003). Nursing values and a changing nurse workforce. Values, age and job stages. Journal of Nursing Administration, 33:5, 260-269.
15. Mills AC, Blaesing SL (2000). A lesson from the last nursing shortage. Journal of Nursing Administration, 30:6, 309-315.
16. Numanoğlu SC, Oğuzhan T, Özkan AT (Erişim tarihi: 30 Ocak 2007) Yönetim eğitimi toplam kalite yönetimi için ilk adım olabilir mi? [http://www.sabem.saglik.gov.tr/kaynaklar/565\\_39yonetim\\_egitimi\\_tky.pdf](http://www.sabem.saglik.gov.tr/kaynaklar/565_39yonetim_egitimi_tky.pdf)
17. .... I. sağlık projesi yönetim eğitimi programı kurs materyali. Kurs: II-7/8. Ortadoğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü, Ankara.
18. Yaylacı AF (1999). İlköğretim okulları için etik program önerisi. <http://eyad.hypermart.net/etik1.html>