



# Hemşirelik Mesleğini Seçen Bireylerde Kuşaklar Arası Bireysel ve Mesleki Değerlerin Belirlenmesi

## Specification of Interfenerational Individual and Occupational Values Among Individuals Who Choose Nursing as Profession

Seda ER<sup>®</sup>, Elif ATEŞ<sup>®</sup>

### Öz

**Amaç:** Bu çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin ve hemşirelerin, kuşaklar arası bireysel ve mesleki değerlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı tipte planlanan araştırmanın örneklemini 124 öğrenci hemşire ve 129 hemşire toplam 253 katılımcı oluşturmuştur. Veriler; Bilgi Formu, Schwartz Değerler Listesi ve Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği ile toplanmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların %3.1'i (1965-1980) X kuşağı, %10,7'si (1981-1989) Y kuşağının ilk yarısı, %86.2'si (1990-1999) Y kuşağının ikinci yarısı dönemindedir. Ayrıca %79.8'i kadın, %88.5'i bekar, %75.1'inin dernek üyeliği bulunmamaktadır. Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği'nden aldıkları puanlar, kuşaklara göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmemiştir ( $p<0.05$ ). Fakat Mesleki Değerler Ölçeği'nin ve Schwartz Değerler Listesi'nin alt boyutlarıyla medeni durum ve dernek üyeliği karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ( $p<0.05$ ). Mesleki Değerler Ölçeği ile Schwartz Değerler Listesi'nin alt boyutları, birbirleri ile karşılaştırıldığında yüksek düzeyde pozitif korelasyon belirlenmiştir ( $p<0.05$ ).

**Sonuç:** Hemşire ve öğrencilerin bireysel ve mesleki değerleri, medeni durum ve dernek üyeliği bulunma durumundan etkilenmektedir. Ayrıca hemşire ve öğrencilerin bireysel ve mesleki değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Anahtar kelimeler:** Hemşirelik, kuşak farkı, değerler, değer yönelimi

### ABSTRACT

**Objective:** This study aims to specify intergenerational individual and occupational values of nursing students and nurses.

**Methods:** The population of this descriptive study consisted of 253 participants including 124 nursing students and 129 nurses. Data was collected by Information Form, Schwartz Value Inventory and Nursing Professional Values Scale.

**Results:** Of participants, 3.1% are generation X (1965-1980), 10.7% are from first half of Y generation (1981-1989), 86.2% are from second half of Y generation (1990-1999). Among participants 79.8% are female, 88.5% are single, 75.1% aren't a member of any association. No statistically significant difference was found between generations regarding Nursing Professional Values Scale ( $p>0.05$ ). However, statistically significant differences were found when sub-dimensions of Nursing Professional Values Scale (NPVS) and Schwartz Value Inventory (SVI) are compared to marital status and membership to association ( $p<0.05$ ). When sub-dimensions of NPVS and SVI are compared, a high level of positive correlation was established ( $p<0.05$ ).

**Conclusion:** Professional and individual values of nurses and students are effected by their marital status and membership to association. There is also a significant relationship between individual and professional values of nurses and students.

**Keywords:** Nursing, generation gap, values, value orientation

Received/Geliş: 08.08.2018  
Accepted/Kabul: 25.11.2019  
Published Online: 23.12.2020

Cite as: Er S, Ateş E. Hemşirelik mesleğini seçen bireylerde kuşaklar arası bireysel ve mesleki değerlerin belirlenmesi. Jaren. 2020;6(3):514-22.

Seda Er

Acıbadem Üniversitesi,  
Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Hemşirelik Bölümü,  
İstanbul - Türkiye

✉ sedacengiz534534@gmail.com  
ORCID: 0000-0003-1984-8071

E. Ateş 0000-0003-3805-7144  
Acıbadem Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Hemşirelik Bölümü,  
İstanbul, Türkiye



## GİRİŞ

Geçmişten günümüze her alanda çalışılan değerler hem bireyin yaşamına yön veren hem de iş yaşamında karar verme, sorun çözme gibi konularda rehberlik eden ilkelerdir <sup>(1)</sup>. Schwartz Değerler Teorisinde; güç, başarı, hazcılık, uyarılım, öz yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyuma ve güvenlik olmak üzere 10 temel değer tipi tanımlanmıştır. Evrenselcilik toplumsal adalet, erdemli olmak, eşitlik gibi kavramlarla ilişkilendirilirken iyilikseverlik iyilik gözetme, yardımsever olma gibi kavramlarla açıklanmıştır <sup>(2)</sup>. Bu iki değer, hemşirelerin etik ilkelerinden biri olan ve hastanın esenliğinin en üstün yarar olduğunu vurgulayan yararlılık ilkesi ile uyum içindedir. Her hemşire sağlıklı veya hasta bireye bütüncül bakım verirken çeşitli kararlar vermektedir. Hemşirelerin anlamlı, saygılı ve etkili bakım verebilmesi için kendi değerlerini ve bakım verdiği bireylerin değerlerini bilmeli ve bu değerlerin bakıma veya hastanın iyileşme sürecine nasıl etkileyebileceği konusunda değerlendirme yapabilmelidir <sup>(3)</sup>.

Bireysel değerler, davranışlar hakkında ipucu verirken, mesleki değerler o meslekteki ideal davranma biçimlerini ve değerlerin gelişmesinde etkili olabilecek etmenlerin anlaşılmasında önemli rol oynamaktadır <sup>(4)</sup>. Hemşireler hasta veya sağlıklı bireye etkin bakım verirken, hemşirelik felsefesini, ne yaptığını, niçin yaptığını anlamalı ve mesleki davranışlarına yön veren mesleki değerlerinin farkında olmalıdır <sup>(5,6)</sup>. Sonuç olarak, Shih ve ark.'nın <sup>(7)</sup> 2009 yılında yaptığı bir çalışmada, hem bireysel hem de mesleki değerlerin gelişimi için değerlerle bütünleşmiş bir hemşirelik eğitiminin önemi vurgulanmıştır. Ülkemizde ise Kaya ve ark.'nın <sup>(4)</sup> yaptığı derlemede, hemşire öğrencilerin genelde benzer değerleri tercih ettikleri ve bu tercihlerini ortak kültür etkileşiminin ve biçimlendirici hemşirelik eğitiminin etkilediği belirtilmiştir. Tabii burada kuşaklararası farklılıkları da göz ardı etmemek gerekmektedir. Günümüz son dönem hemşirelikte üç kuşağın varlığından söz etmek olasıdır; bunlar Büyük Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı/Milenyum Kuşağıdır. 1946-1964 yılları arasında doğan Büyük Bebek Patlaması Kuşağı; II. Dünya Savaşı sonrasında, doğum oranında patlama yaşanması nedeniyle "Boomers" olarak adlandırılmıştır <sup>(8)</sup>. Bu kuşak hemşireleri otoriteye ve kurumlarına karşı sadık ve saygılı olarak tanımlanmaktadır <sup>(9)</sup>.

X kuşağı çeşitli ekonomik ve sosyal krizlerin içinde yaşamışlardır. Bu kuşak otoriteye güvensiz, hiyerarşik ortamdaki kaçınan, bağımsız ancak görev ve kariyer odaklı olarak tanımlanmıştır. Y Kuşağı ise terör saldırıları ve teknolojik gelişmelerin hızla ilerlediği bir zaman diliminde bulunmuşlardır. Bu kuşak sorgulayan, geri bildirim bekleyen, iş-yaşam dengesine önem veren ve teknolojiye meraklı gibi özelliklerle tanımlanmıştır <sup>(10)</sup>. Yapılan bir çalışmada, iş dünyasının büyük bir kısmını oluşturan Y kuşağının teknolojinin ve küreselleşmenin de etkisi ile kendisinden önce gelen kuşaklardan farklı olduğu görülmüştür <sup>(11)</sup>. Köse ve ark.'nın <sup>(12)</sup> yaptığı çalışmada, özellikle son yıllarda yaşanan hızlı teknolojik ve toplumsal değişimlerin, bireylerin iş değerlerinde aynı kuşak içinde de farklılaşma görülebileceği belirtilmiştir. Kuşaklar arası hemşirelerin incelendiği bir çalışmada, X kuşağı hemşireleri; hemşireliği çeşitli fırsatlara sahip bir meslek olarak gördükleri, çalışma ortamı ve uygulamalardaki eksikliklerden etkilendikleri, iş ortamında ve profesyonel uygulamalarda algılanan eksiklik nedeniyle hayal kırıklığına uğradıkları saptanmıştır <sup>(13)</sup>. Y Kuşağı hemşireleri ise mesleği profesyonellik ya da kariyer yerine bir iş olarak algıladıkları, bir önceki kuşak hemşirelerinin fikirlerine karşı negatif tutuma sahip olabildiklerini ifade etmiştir. Ayrıca Y Kuşağı hemşirelerinin iş ve ev yaşamı arasındaki dengeyi bozan iş yükünü nedeniyle sürekli hastane değiştirdikleri saptanmıştır <sup>(14)</sup>.

Ülkemizde kuşaklararası hemşireliğin daha çok iş doyumunu açısından değerlendirildiği çalışmalara rastlanılmıştır <sup>(8,15)</sup>. Ancak, hemşirelerde kuşaklar arası farklılıkların bireysel ve mesleki değerlere etkisini inceleyen yeterli çalışmaya rastlanılmamıştır.

## AMAÇ

Bu çalışma; hemşirelik mesleğini seçen bireylerinde kuşaklar arası farklılıkların, bireysel ve mesleki değerler üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

## YÖNTEM

**Araştırmanın Tipi:** Çalışma kesitsel-tanımlayıcı tipte gerçekleştirilmiştir.

**Araştırmanın Yapıldığı Yer:** Çalışma 1 Ekim-1 Aralık 2016 tarihleri arasında Acıbadem Üniversitesi

Hemşirelik bölümü öğrencileri ile Acıbadem Maslak Hastanesi ve Acıbadem Atakent Hastanesinde çalışan hemşireler ile yürütülmüştür.

**Araştırmanın Evreni/Örnekleme:** Çalışmanın evrenini Acıbadem Üniversitesi Hemşirelik Bölümü 2., 3., 4. sınıf öğrencileri (179), Acıbadem Maslak Hastanesinde çalışan hemşireler (300) ve Acıbadem Atakent Hastanesinde çalışan hemşireler (384) oluşturmuştur. Gönüllülük esasına dayanarak katılmak isteyen tüm katılımcılar çalışma örnekleme dahil olup, 1. sınıf hemşirelik öğrencilerinin klinik ortam deneyimleri sınırlı olduğu için çalışma kapsamı dışında tutulmuştur. Araştırmanın örneklemini, Ekim-Kasım 2016 tarihleri arasında ulaşılabilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 140 öğrenci hemşire ve 113 çalışan hemşire olmak üzere toplam 253 katılımcı alınmıştır.

**Araştırmanın Değişkenleri:** Araştırmanın bağımlı değişkenleri hemşirelerin bireysel ve mesleki değerleri; bağımsız değişkenleri ise hemşirelerin ait oldukları üç kuşaktır: X Kuşağı (1965-1980 doğumlular), Y kuşağının ilk yarısı (1981-1989 doğumlular) ve Y kuşağının ikinci yarısı (1990-1999 doğumlular).

**Veri Toplama Araçları:** Veriler üç ayrı form kullanımıyla elde edilmiştir. Sosyodemografik özelliklerin sorgulandığı "Bilgi Formu", bireysel değerlerin sorgulandığı "Schwartz Değerler Listesi" ve mesleki değerlerin sorgulandığı "Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği" aracılığı ile veriler toplanmıştır.

**Bilgi Formu:** Araştırmacılar tarafından literatür taraması sonucu oluşturulmuş bireylerin sosyodemografik (yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleği isteme durumu, dernek üyelik durumu vb.) özelliklerinin ele alındığı 15 soruluk bir formdur.

**Schwartz Değerler Listesi:** 1992 yılında Schwartz tarafından geliştirilen Schwartz Değerler Listesi 57 değer ifadesinden ve on altı boyuttan oluşmaktadır<sup>(16)</sup>. 2000 yılında Kuşdil ve Kağıtçıbaşı<sup>(2)</sup> tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında, ana boyut ve değer tipleri ile her bir değer tipi içerisinde yer alan değerlerle ilgili olarak kullanılan Türkçe adlandırmalar esas alınmıştır. Değerler üç sosyal psikoloji uzmanının ortak çalışmasıyla İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Katılımcılar toplam 57 değeri ve yanlarında parantez içinde verilmiş olan açıklama-

ları okuduktan sonra her birini kendi hayatlarını yönlendiren bir ilke olmaları açısından taşıdıkları öneme göre 1 (ilkelerime ters düşer) ile 7 (en üst düzeyde önemlidir) arasında değişen bir ölçek üzerinde değerlendirmişlerdir. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı tarafından yapılan çalışmada değer boyutları için güvenilirlik katsayıları 0.51-0.77 arasında değişmektedir. Schwartz Değerler Listesi'nin bu çalışmadaki Cronbach Alpha değeri 0.87'dir.

**Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği:** Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği Weis ve Schank<sup>(17)</sup> tarafından 2009 yılında geliştirilmiş olup, ülkemizde Geçkil ve ark.<sup>(18)</sup> tarafından 2012 yılında Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır. Ölçek 26 maddelik, 5'li likert tipindedir ("Önemli değil"=1, "Biraz önemli"=2, "Önemli"=3, "Çok önemli"=4 ve "Oldukça önemli"=5). Öleçekten alınabilecek en düşük puan 26 ve alınabilecek en yüksek puan 130'dur. Yüksek puan mesleki değerlerin yüksek olduğunu göstermektedir. Öleçğin orijinal çalışmasında, toplam Chronbach Alfa değeri 0.92 olarak saptanmıştır<sup>(17)</sup>. Geçkil ve ark.<sup>(18)</sup> tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında ise toplam Chronbach Alfa değeri 0.92, test-tekrar test değeri .76 olarak hesaplanmıştır. Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği'nin bu çalışmadaki Cronbach Alpha değeri 0.93'tür.

**Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi:** Araştırma kapsamına alınan öğrencilere ve hemşirelere araştırma ile ilgili gerekli açıklama yapılarak bilgilendirilmiş gönüllü onam formu doldurulmuştur. Hazırlanan anket ve ölçekler Acıbadem Üniversitesi Hemşirelik Bölümü öğrencilerine boş oldukları bir ders saatinde ve 30 dk. süre verilerek uygulanmıştır. Acıbadem hastanelerinde çalışan hemşireler için, formlar hastanelerin eğitim hemşirelerine teslim edilmiştir. Bir hafta sonrasında formlar eğitim hemşirelerinden geri toplanmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 15,0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı verilerde sayı, yüzde dağılımları, bağımsız grupların ortalamalarının karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, ikili karşılaştırmalarda LSD testi kullanılmıştır. Öleçlerin alt boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Çalışmada anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

**Araştırmanın Etik Yönü:** Araştırmanın yapılabilmesi için etik kuruldan izin alınmıştır. (ATADEK-2016/15). Ayrıca çalışmanın yürütüldüğü hastanelerden yazılı izinler alınmıştır. Anket ve ölçeğin nasıl uygulanacağı hakkında sözlü kısa bir bilgi verilmiş ve tüm katılımcılardan yazılı onam alınmıştır.

**Araştırmanın Sınırlılıkları:** Araştırmada örneklemin tümüne ulaşılması hedeflenmesine rağmen; çalışmaya katılımda gönüllü X kuşağı hemşirelerinin az olması, çalışan genç hemşireler ile birlikte üniversite öğrencilerinin toplam örneklem büyüklüğünün yarısından fazlasını oluşturması kuşaklar arası dengeli bir örneklem büyüklüğünü engellemiştir. Ayrıca araştırmanın yalnızca Acıbadem Sağlık Grubu'nda yürütülmüş olmasının ve kurumun genç nesil çalışanının fazla olmasının analiz sonuçlarını etkilediği düşünülmektedir.

## BULGULAR

Araştırmadaki 253 katılımcının demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların %49'u hemşirelik

öğrencisi, %51'i kurumda çalışan hemşirelerdir. Katılımcıların %3.1'i 1965-1980 X kuşağı, %10.7'si 1981-1989 Y kuşağının ilk yarısı, %86.2'si 1990-1999 Y kuşağının ikinci yarısında yer almaktadır. Katılımcıların %79.8'i kadın, %88.5'i bekaardır. Öğrenci hemşire ve kurumda çalışan hemşirelerin eğitim durumları incelendiğinde, %20.6'sı lise, %64.8'i lisans, %10.7'si ön lisans ve %4'ü yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %75.1'inin dernek üyeliği bulunmamaktadır. Katılımcıların %77.5'i mesleği isteyerek seçmiştir.

Katılımcıların Mesleki Değerleri Ölçeği'nden ve Schwartz Değerler Listesi'nden aldıkları puanlar, kuşaklara (X kuşağı, Y kuşağının birinci yarısı ve ikinci yarısına) göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p < 0.05$ ).

Hemşirelerde Mesleki Değerler Ölçeği'nin sadakat (faktör 5) ( $t$ ; 2.27;  $p=0.02$ ) alt boyutuyla cinsiyet karşılaştırıldığında; cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Schwartz Değerler Listesinin ise iyilikseverlik ( $t$ ; 2.14;  $p=0.03$ ) alt boyutu

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni ile Değerler Alt Boyutlarının t Testi Sonuçları

Ölçek	Alt boyutlar	Cinsiyet	N	X	ss	t	p
Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği	Bakım Verme (Faktör1)	Kadın	202	4.25	0.64	0.34	0.73
		Erkek	50	4.22	0.75		
	Profesyonellik (Faktör2)	Kadın	202	3.89	0.62	1.11	0.26
		Erkek	50	3.78	0.75		
	Aktivizm (Faktör3)	Kadın	202	3.98	0.67	-0.31	0.75
		Erkek	50	4.02	0.69		
	Adalet (Faktör4)	Kadın	202	4.11	0.69	0.21	0.83
		Erkek	50	4.08	0.85		
	Sadakat (Faktör5)	Kadın	202	3.88	0.74	2.27	0.02*
		Erkek	50	3.60	0.98		
Güç	Kadın	202	4.68	1.36	0.01	0.98	
	Erkek	50	4.68	1.40			
Başarı	Kadın	202	5.18	1.21	-0.53	0.59	
	Erkek	50	5.28	1.35			
Hazcılık	Kadın	202	5.14	1.24	-0.94	0.34	
	Erkek	50	5.32	1.19			
Uyarılım	Kadın	202	4.48	2.23	-1.84	0.06	
	Erkek	50	5.19	3.16			
Schwartz Değerler Listesi	Öz yönelim	Kadın	202	5.65	0.92	0.33	0.74
		Erkek	50	5.60	1.19		
	Evrenselcilik	Kadın	202	5.63	0.93	0.45	0.64
		Erkek	50	5.57	1.14		
	İyilikseverlik	Kadın	202	5.84	0.96	2.14	0.03*
		Erkek	50	5.50	1.20		
	Geleneksellik	Kadın	202	4.77	1.35	-0.16	0.87
		Erkek	50	4.81	1.39		
	Uyma	Kadın	202	5.40	1.11	1.08	0.27
		Erkek	50	5.21	1.25		
	Güvenlik	Kadın	202	5.84	0.96	0.29	0.76
		Erkek	50	5.79	1.12		

\* $p < 0.05$

ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ( $p<0.05$ ). Saptanan farklılıkların kadın cinsiyetinden kaynaklandığı belirlenmiştir (Tablo 1).

Hemşirelerde Mesleki Değerler Ölçeği'nin "aktivizm" alt boyutu dışındaki alt boyutlarıyla medeni durum karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p<0.05$ ). Yapılan ileri analizde farkın bekar olmaktan kaynaklandığı bulunmuştur (Tablo 2).

Schwartz Değerler Listesi'nin alt boyutlarıyla hemşirelik mesleğini isteme durumu karşılaştırıldığında, geleneksellik ( $t$ ; 2.10;  $p=0.03$ ), uyma ( $t$ ; 2.67;  $p=0.00$ ), güvenlik ( $t$ ; 2.02;  $p=0.04$ ) alt boyutlarının, mesleği isteme durumu ile arasında istatistiksel olarak anlamlı

bir fark belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Bu farkın hemşirelik mesleğini isteyen bireylerden kaynaklandığı bulunmuştur (Tablo 3).

Hemşirelerde Mesleki Değerler Ölçeği'nin profesyonellik (faktör 2) ( $F$ ; 3.01;  $p=0.04$ ), aktivizm (faktör 3) ( $F$ ; 0.02;  $p=0.01$ ), adalet (faktör 4) ( $F$ ; 2.81;  $p=0.03$ ), sadakat ( $F$ ; 2.67;  $p=0.00$ ) alt boyutlarıyla hemşirelerin bir derneğe üye olma durumu karşılaştırıldığında, derneğe üye olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Bu farkın bir derneğe üye olan bireylerden kaynaklandığı saptanmıştır (Tablo 4).

Hemşirelerde Mesleki Değerler Ölçeği'nin profesyonellik (faktör 2) ( $F$ ; 3.99;  $p=0.00$ ), aktivizm (faktör 3) ( $F$ ; 4.67;  $p=0.00$ ), sadakat (faktör 5) ( $F$ ; 3.95;  $p=0.00$ )

**Tablo 2. Medeni Durum Değişkeni ile Mesleki Değerler Alt Boyutlarının t Testi Sonuçları**

Ölçek	Alt boyutlar	Medeni durum	N	X	ss	t	p
Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği	Bakım Verme (Faktör1)	Evli	28	3.89	0.68	-3.18	0.00*
		Bekâr	224	4.30	0.65		
	Profesyonellik (Faktör2)	Evli	28	3.62	0.59	-2.23	0.02*
		Bekâr	224	3.90	0.65		
	Aktivizm (Faktör3)	Evli	28	3.79	0.68	-1.72	0.08
		Bekâr	224	4.01	0.67		
	Adalet (Faktör4)	Evli	28	3.84	0.71	-2.10	0.03*
		Bekâr	224	4.14	0.72		
	Sadakat (Faktör5)	Evli	28	3.53	0.71	-2.15	0.03*
		Bekâr	224	3.86	0.80		

\* $p<0,05$

**Tablo 3. Meslek İsteği Değişkeni ile Bireysel Değerler Alt Boyutlarının t Testi Sonuçları**

Ölçek	Alt boyutlar	Meslek isteği	N	X	ss	t	p
Schwartz Değerler Listesi	Güç	Evet	196	4.69	1.37	0.08	0.93
		Hayır	56	4.67	1.37		
	Başarı	Evet	196	5.22	1.21	0.33	0.73
		Hayır	56	5.15	1.33		
	Hazcılık	Evet	196	5.15	1.23	-0.59	0.55
		Hayır	56	5.26	1.25		
	Uyarılım	Evet	196	4.55	2.28	-0.95	0.33
		Hayır	56	4.90	3.00		
	Öz yönelim	Evet	196	5.68	0.92	1.24	0.21
		Hayır	56	5.50	1.16		
	Evrenselcilik	Evet	196	5.68	0.87	1.97	0.05
		Hayır	56	5.40	1.18		
	İyilikseverlik	Evet	196	5.84	0.92	1.94	0.05
		Hayır	56	5.54	1.29		
	Geleneksellik	Evet	196	4.88	1.25	2.10	0.03*
		Hayır	56	4.25	1.65		
	Uyma	Evet	196	5.46	1.06	2.67	0.00*
		Hayır	56	5.01	1.34		
	Güvenlik	Evet	196	5.90	0.90	2.02	0.04*
		Hayır	56	5.60	1.24		

\* $p<0,05$

**Tablo 4. Dernek Üyeliği Değişkeni ile Mesleki Değerler Alt Boyutlarının t Testi Sonuçları**

Ölçek	Alt boyutlar	Dernek üyeliği	N	X	ss	t	p
Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği	Bakım Verme (Faktör1)	Evet	62	4.34	0.63	1.26	0.20
		Hayır	190	4.22	0.67		
	Profesyonellik (Faktör2)	Evet	62	4.01	0.58	1.98	0.04*
		Hayır	190	3.82	0.66		
	Aktivizm (Faktör3)	Evet	62	4.17	0.67	2.45	0.01*
		Hayır	190	3.93	0.67		
	Adalet (Faktör4)	Evet	62	4.27	0.66	2.17	0.03*
		Hayır	190	4.05	0.74		
	Sadakat (Faktör5)	Evet	62	4.09	0.68	3.14	0.00*
		Hayır	190	3.74	0.81		

\*p&lt;0.05

**Tablo 5. Eğitim Seviyesi Değişkeni ile Mesleki Değerler Alt Boyutlarının LSD Testi Sonuçları**

Ölçek	Alt boyutlar	Eğitim Seviyesi	N	X	ss	F	p
Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği	Bakım Verme (Faktör1)	Lise	52	4.24	0.67	0.31	0.81
		Lisans	164	4.26	0.64		
		Ön lisans		4.16	0.78		
		Yüksek lisans		4.37	0.79		
	Profesyonellik (Faktör2)	Lise	52	3.78	0.62	3.99	0.00*
		Lisans	164	3.93	0.62		
		Ön lisans		3.55	0.75		
		Yüksek lisans		4.18	0.64		
	Aktivizm (Faktör3)	Lise	52	3.81	0.68	4.67	0.00*
		Lisans	164	4.07	0.66		
		Ön lisans		3.71	0.60		
		Yüksek lisans		4.36	0.70		
	Adalet (Faktör4)	Lise	52	4.11	0.71	0.98	0.40
		Lisans	164	4.12	0.74		
		Ön lisans		3.91	0.69		
		Yüksek lisans		4.33	0.68		
	Sadakat (Faktör5)	Lise	52	3.60	0.75	3.95	0.00*
		Lisans	164	3.92	0.80		
		Ön lisans		3.56	0.70		
		Yüksek lisans		4.13	0.82		

\*p&lt;0.05

**Tablo 6. Mesleki Değerler Ölçeğinin Alt Boyutlarının Korelasyon Test Sonuçları**

Korelasyon Testi Sonuçları	Bakım Verme (Faktör1)	Profesyonellik (Faktör2)	Aktivizm (Faktör3)	Adalet (Faktör4)	Sadakat (Faktör5)
Bakım Verme (Faktör1)					
Profesyonellik (Faktör2)	r=0.702 p=0.001				
Aktivizm (Faktör3)	r=0.704 p=0.001	r=0.738 p=0.001			
Adalet (Faktör4)	r=0.800 p=0.001	r=0.712 p=0.001	r=0.796 p=0.001		
Sadakat (Faktör5)	r=0.721 p=0.001	r=0.737 p=0.001	r=0.706 p=0.001	r=0.715 p=0.001	

\*p&lt;0.05

alt boyutlarıyla eğitim durumu karşılaştırıldığında, eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir (p<0.05). Schwartz Değerler Listesi'nin alt boyutlarıyla eğitim durumu karşılaştırıldığında ise, evrenselcilik (F; 2.80; p=0.04) alt boyutu ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir (p<0.05). Farkın nereden kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri

analizde (LSD testinde), farkın yüksek lisanstan kaynaklandığı belirlenmiştir (Tablo 5).

Mesleki Değerler Ölçeği ile Schwartz Değerler Listesi'nin alt boyutlarının birbirleri ile olan korelasyonları incelendiğinde, hemşirelerde Mesleki Değerler Ölçeği'nin bakım verme ile profesyonellik, aktivizm, adalet, sadakat alt boyutları arasında yük-

**Tablo 7. Schwartz Değerler Listesi Alt Boyutlarının Korelasyon Test Sonuçları**

Korelasyon Testi Sonuçları	Güç	Başarı	Hazcılık	Uyarılım	Öz yönelim	Evrenselcilik	İyilikseverlik	Geleneksellik	Uyma	Güvenlik
Güç	r=0.672									
Başarı	p=0.001									
Hazcılık	r=0.489	r=0.378								
	p=0.001	p=0.001								
Uyarılım	r=0.371	r=0.337	r=0.344							
	p=0.001	p=0.001	p=0.001							
Öz yönelim	r=0.525	r=0.608	r=0.592	r=0.362						
	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.001						
Evrenselcilik	r=0.470	r=0.543	r=0.518	r=0.302	r=0.734					
	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.001					
İyilikseverlik	r=0.443	r=0.544	r=0.425	r=0.237	r=0.633	r=0.720				
	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.001				
Geleneksellik	r=0.237	r=0.517	r=0.333	r=0.198	r=0.442	r=0.591	r=0.694			
	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.002	p=0.001	p=0.001	p=0.001			
Uyma	r=0.499	r=0.564	r=0.396	r=0.178	r=0.603	r=0.664	r=0.749	r=0.680		
	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.004	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.001		
Güvenlik	r=0.479	r=0.560	r=0.465	r=0.238	r=0.672	r=0.732	r=0.712	r=0.584	r=0.713	
	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.001	p=0.001	

\* $p<0,05$

sek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Aynı zamanda ölçeğin profesyonellik ile aktivizm, adalet ve sadakat alt boyutları arasında; aktivizm ile adalet ve sadakat alt boyutları arasında; adalet ile sadakat alt boyutları arasında da yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p<0.05$ ) (Tablo 6). Schwartz Değerler Listesi'nin ise uyma ile iyilikseverlik alt boyutları arasında; evrenselcilik ile öz yönelim alt boyutları arasında; güvenlik ile evrenselcilik alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p<0.05$ ) (Tablo 7).

## TARTIŞMA

Çalışmaya katılan bireylerin %3.1'i 1965-1980 X kuşağı, %10.7'si 1981-1989 Y kuşağının ilk yarısı, %86.2'si 1990-1999 Y kuşağının ikinci yarısında yer almaktadır. Araştırmada, Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği'nden ve Schwartz Değerler Listesi'nden aldıkları puanlar, kuşaklara göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ( $p<0.05$ ). Ancak, yapılan çalışmalarda, mesleki değerlerin genç nesillerde daha düşük olduğu ve hemşirelik öğrencileri ve hemşireler arasında kişisel değerlerin kuşaklar arası farklılık gösterdiği belirlenmiştir <sup>(19,20)</sup>. Çalışmamızda, özellikle X kuşağı hemşirelerinin çalışmaya gönüllü katılım göstermemeleri ve çalışan genç hemşireler ile birlikte üniversite öğrencilerinin toplam örneklem büyüklüğünün yarısından fazlasını

oluşturması, kuşaklar arası dengeli bir örneklem büyüklüğünü engellemiş ve ölçekler arasında istatistiksel bir farkın belirlenmemesine neden olduğu düşünülmüştür. Çalışan X kuşağı hemşirelerinin çalışmaya gönüllü katılım gösterememelerinin nedeni ise, farklı sorumluluklarından dolayı iş yükü yoğunluğunun fazlalığı, soru formlarını okuyacak zaman bulamamaları ve araştırmaya katılmayı daha az önemli bulma gibi durumlarla ilişkilendirmiştir.

Araştırma bulgularına göre, Hemşirelerde Mesleki Değerler Ölçeği'nin sadakat (faktör 5) alt boyutunun cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark gösterdiği saptanmıştır. Bu farkın kadın cinsiyetinden kaynaklandığı belirlenmiştir. Literatürde kadın cinsiyetine sahip hemşirelerin mesleki değer puan ortalamalarının, erkek cinsiyetine sahip hemşirelerden daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur <sup>(19,3,21,22)</sup>. Bu boyutuyla çalışma bulguları literatürle benzer olmakla birlikte, literatürde, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve iş deneyimi gibi faktörlerin profesyonel değerleri etkilemediğini gösteren çalışmalara rastlanmıştır <sup>(23-25)</sup>. Araştırma bulgularına göre Schwartz Değerler Listesi'nin iyilikseverlik alt boyutunda kadın cinsiyetinden kaynaklanan bir fark saptanmıştır. Sarı 2011 yılında yaptığı çalışmada <sup>(26)</sup>, bu durumu geçmişten günümüze kadar gelen ve bakım gibi duygusal emek gerektiren işlevlerin kadın cinsiyetiyle özdeşleşmesiyle açıklamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, farkın hemşirelik

mesleğinin günümüzde hala kadın egemen bir meslek olması ile ilişkilendirilmiştir.

Araştırma bulgularına göre hemşirelerde Mesleki Değerler Ölçeği ile medeni durum arasında bekar olmaktan kaynaklanan, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Araştırma bulgularına benzer olarak literatürde bekâr olan hemşirelerin mesleki değerler puan ortalamaları yüksek olduğunu gösteren çalışmalar vardır <sup>(27,28)</sup>. Araştırmada, medeni durumdan kaynaklanan farkın, evliliğin getirdiği sorumluluk ile ev-iş yaşamı dengesinin bozulması sonucu evli hemşirelerin mesleki değerlerinin etkilendiğinden ileri geldiği düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre, Mesleki Değerler Ölçeği ile bir derneğe üye olan bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Literatürde mesleki bir dernek üyeliği bulunan hemşirelerin diğerlerine göre mesleki değerlerinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptayan çalışmalar vardır <sup>(28,29)</sup>. Hemşirelik örgütleri; mesleki bilgi birikimine katkı sağlamak, sertifika programları düzenlemek, bilimsel etkinlik düzenlemek ve duyurmak, yeni gelişen uygulamalardan meslek üyelerini haberdar etmek gibi işlevlere sahiptir <sup>(30)</sup>. Araştırmada mesleki değerler ile dernek üyeliği arasındaki anlamlı farklılık, hemşirelik örgütlerinin işlevleri ile ilişkilendirilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, Mesleki Değerler Ölçeği'nin profesyonellik (faktör 2), aktivizm (faktör 3), sadakat (faktör 5) alt boyutları ile eğitim durumu yüksek lisans olan bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir. Araştırma bulgularına benzer olarak, literatürde, profesyonelliğe ilişkin davranış puan ortalamalarının eğitim seviyesinden etkilendiğini belirleyen çalışmalar vardır <sup>(31,32)</sup>. Araştırma sonuçlarına göre, alt boyutlardaki farklılığın, yüksek lisans yapan bireylerin mesleki değerleri daha fazla özümlediğinden ileri geldiği düşünülmektedir.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği'nden ve Schwartz Değerler Listesi'nden aldıkları puanlar, kuşaklara göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Kuşaklar arası farklılıkların

değerler üzerindeki etkisini anlamak ve bu değerler doğrultusunda verilen kararlarla en iyi şekilde bakımı yönetmek için daha kapsamlı örneklem gruplarıyla çalışılması önerilmektedir.

Hemşirelerde Mesleki Değerler Ölçeği ve Schwartz Değerler Listesi cinsiyet, mesleği isteme, eğitim durumu karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamış, fakat alt boyutlarda farklılaşmalar görülmüştür. Eğitimde geçen sürenin mesleki değerlerin kazanılmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Hemşirelik eğitiminin ve kurum içi hizmet eğitimlerinin mesleki değerler göz önünde bulundurularak planlanması, eğitimde geçen sürenin mesleki değerlere etkisini belirleyebilmek adına yüksek lisans ve doktora öğrencilerinden oluşan örneklem gruplarıyla araştırmalar planlanması, çalışan hemşireleri lisans sonrası eğitime teşvik edici yasal ve kurumsal düzenlemeler üzerinde çalışılması önerilmektedir.

Hemşirelerde Mesleki Değerler Ölçeği ile hemşirelerin bir derneğe üye olma durumu karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Hemşirelerde mesleki algının geliştirilmesi için dernek ve kurumların daha fazla iş birliği yapması, hemşirelik eğitiminde ve kurum içi hizmet eğitimlerinde, hemşirelik örgütlerinin ve işlevlerinin öğrenci hemşirelere ve çalışan hemşirelere aktarılması, bu eğitimlerin süreklilik kazanması önerilmektedir.

**Etik Kurul Onayı:** Acıbadem Üniversitesi Etik Kurul onayı alındı (2016-15/4).

**Çıkar Çatışması:** Yok.

**Finansal Destek:** Yok.

**Hasta Onamı:** Alındı.

**Ethics Committee Approval:** Acıbadem University Ethics Committee approval was obtained (2016-15/4).

**Conflict of Interest:** None.

**Funding:** None.

**Informed Consent:** Receipt.

## KAYNAKLAR

1. Asan T, Ekşi F, Doğan A, Ekşi ve ark. Bireysel değerler envanteri'nin dilsel eşdeğerlik geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi 2008;27(27):15-7.
2. Kuşdil ME, Kağıtçıbaşı Ç. Türk öğretmenlerin değer yönelimleri ve schwartz değer kuramı. Türk Psikoloji Dergisi 2000;15(45):59-76.





3. Karadağı F. Hemşirelik öğrencilerinin profesyonel değer algıları ve etkileyen faktörler. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2016;9(2):81-91.
4. Kaya H, Işık B, Şenyuva E, Kaya N. Hemşirelik öğrencilerinin bireysel ve profesyonel değerleri. Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences 2012;15(1):18-26.
5. Orak NŞ, Alpar ŞE. Hemşirelerin profesyonel değerleri ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi 2012;2(1):22-31.
6. Can Ş, Acaroğlu R. Hemşirelerin mesleki değerlerinin bireyselleştirilmiş bakım algıları ile ilişkisi. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi 2015;23(1):32-40. [\[CrossRef\]](#)
7. Shih FJ, Lin YS, Smith MC, Liou YM, Chiang HH, Lee SH, Gau ML. Perspectives on professional values among nurses in Taiwan. Journal of Clinical Nursing 2009;18(10):1480-9. [\[CrossRef\]](#)
8. Bezirci SŞ. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile iş doyumlarının incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2012.
9. Hu J, Herrick C, Hodgin K. Managing the multigenerational nursing team. The Health Care Manager 2004;23(4):334-40. [\[CrossRef\]](#)
10. Bayramoğlu G. X ve y kuşağının liderlik davranışı açısından karşılaştırılması. Ege Akademik Bakış 2018;18(1):15-29. [\[CrossRef\]](#)
11. İlic DK, Yalçın B. Y jenerasyonunun farklılaşan iş değerleri ve liderlik algılamaları. Journal of Yaşar University 2017;12(46):136-60.
12. Köse S, Oral L, Tetik HT. Y kuşağının birinci ve ikinci yarısında iş değerlerinin karşılaştırılması üzerine bir araştırma. Humanitas: International Journal of Social Science 2014;3:149-66. [\[CrossRef\]](#)
13. Lipscomb VG. Intergenerational issues in nursing: learning from each generation. Clinical Journal of Oncology Nursing 2010;14(3):267-9. [\[CrossRef\]](#)
14. Wieck KL, Moss KD. Managing the Intergenerational Nursing Team. HCPro. 2015 p. 4-5.
15. Burke A, Walker L, Clendon J. Managing intergenerational nursing teams: evidence from the literature. Kai Tiaki Nursing Research 2015;6(1):24-7.
16. Schwartz SH, Boehnke K. Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. Journal Of Research In Personality 2004;38:230-55. [\[CrossRef\]](#)
17. Weis D, Schank MJ. Development and psychometric evaluation of the nurses professional values scale-revised. J Nurs Meas 2009;17:221-31. [\[CrossRef\]](#)
18. Geçkil E, Ege E, Akın B, Göz F. Turkish version of the revised nursing professional values scale: validity and reliability assessment. Japon Journal of Nursing Science 2012;9(2):195-200. [\[CrossRef\]](#)
19. Gallegos C, Sortedahl C. An exploration of professional values held by nurses at a large freestanding pediatric hospital. Pediatric Nursing 2015;41(4):187.
20. Jiménez-López FR, Roales-Nieto JG, Seco GV, Preciado J. Values in nursing students and professionals: An exploratory comparative study. Nursing Ethics 2016;23(1):79-91. [\[CrossRef\]](#)
21. Hendel T, Eshel N, Traister L, Galon V. Readiness for future managerial leadership roles: nursing students' perceived importance of organizational values. Journal of Professional Nursing 2006;22(6):339-46. [\[CrossRef\]](#)
22. Martin P, Yarbrough S, Alfred D. Professional values held by baccalaureate and associate degree nursing students. Journal of Nursing Scholarship 2003;35(3):291-6. [\[CrossRef\]](#)
23. Görüş S, Kılıç Z, Ceyhan Ö, Şentürk A. Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi 2014;5(3):137-42.
24. Rassin M. Nurses' professional and personal values. Nursing Ethics 2008;15(5):614-30. [\[CrossRef\]](#)
25. Parvan K, Zamanzadeh V, Hosseini FA. Assessment of professional values among iranian nursing students graduating in universities with different norms of educational services. Thrita 2012;1(2):37-43. [\[CrossRef\]](#)
26. Sarı Ö. Toplumsal cinsiyet ve mesleki rol ilişkisi: hemşirelik bölümünde okuyan erkek öğrenciler örneği. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2011;4(2):493-504.
27. Sorucuoğlu AY, Tüfekci FG. Çocuk hemşirelerinde mesleki profesyonel değerler. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2015;6(2):105-9.
28. Dikmen Y. Hemşirelerde profesyonel değerler ve ilişkili faktörlerin incelenmesi. Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi 2016;25(5):197-204.
29. Oweis Al. Bringing the professional challenges for nursing in jordan to light. International Journal of Nursing Practice 2005;11(6):244-9. [\[CrossRef\]](#)
30. Özdelikara A, Boğa NM, Alkan SA. Hemşirelik öğrencilerinde mesleki örgütlenme tutumunun belirlenmesi. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi 2016;2(3):58-70.
31. Karadağ A, Hisar F, Elbaş NÖ. Hemşirelikte profesyonelliğe ilişkin davranışsal envanter. Hemşirelik Forumu Dergisi 2004;39(4):14-21.
32. Hayes TL. An exploration of professional values held by baccalaureate and associate degree nursing students electronic theses. Treatises and Dissertations 2006;30:1-50.