

Hemşirelik Yüksekokulu Mezunlarının Kişisel ve Mesleki Özellikleri ile Performans Düzeylerini Etkileyen Etmenler

Factors Related with Levels of Performance and Occupational-Personal Characteristics of Nurse Graduates

Ülkü Tatar Baykal, Serap Yazıcı Altuntaş

ÖZET

AMAÇ: Eğitim kurumlarının önemli bir kalite göstergesi, mezunlarının iş yaşamında gösterdikleri performans (başarı) düzeyi olmaktadır. Çalışma, mezun özelliklerini ve performans düzeyi ile bunu etkileyen etmenleri belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve kesitsel araştırma tasarımı gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM: Araştırma, bir hemşirelik yüksekokulu mezunu olan hemşirelere ulaşılabilir üzere o ildeki 36 hastanede gerçekleştirilmiştir. Örneklemi oluşturan hastanelerde görevli ve araştırmaya katılmayı kabul eden 380 mezuna ulaşılmış, ancak veri toplama aracını eksiksiz doldurulan 314 mezunun verisi üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından hazırlanan ve 95 maddeden oluşan performans değerlendirme formu ile mezunların ve yöneticilerinin kişisel ve mesleki durum değişkenlerini belirlemeye yönelik soru formu kullanılmıştır. Performans değerlendirme formunun toplam Cronbach alfa değeri yönetici değerlendirme formu için .98, mezunların kendi kendini değerlendirme formu için .96 olarak bulunmuştur.

Araştırma, ilgili kurumlardan resmi izinler ve üniversite hastanesinden etik kurul onayı alındıktan sonra mezunlarla doğrudan görüşülerek soru formlarının dağıtılması ve toplanması şeklinde yürütülmüştür. Elde edilen tüm veriler, bilgisayar ortamına aktarılarak, istatistik uzmanı tarafından; %, t testi, ki kare yöntemleriyle analiz edilmiştir.

BULGULAR: Mezunların çoğunlukla üniversite hastanelerinde çalıştığı, yatak başında çalışanların daha genç ve mesleki deneyimlerinin daha az olduğu, kendilerini diğer lisans mezunlarından farklı hissettikleri ve özellikle kuramsal bilgi ve mesleki beklentiler açısından farklı olduklarını düşündükleri, birbirleriyle dayanışmalarının iyi olmadığı belirlenmiştir. Performans değerlendirme sonuçları incelendiğinde; genel toplam ve alt boyutlarda mezun değerlendirmelerinin daha yüksek, yönetici değerlendirmelerinin ise daha düşük olduğu ve istatistiksel karşılaştırmada da anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). Mezun değerlendirmelerini etkileyen kişisel ve mesleki durum değişkenlerini belirlemek üzere yapılan karşılaştırmalarda ise; çalışılan kurum, yaş grupları, eğitim durumu ve mesleki deneyim bağımsız değişkeniyle mezun ve yönetici değerlendirmelerinin toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ: Araştırma sonucunda, mezunların kendilerini özellikle kuramsal bilgi açısından diğer okul mezunlarından farklı gördükleri ve kendi performanslarını yöneticilerinden daha yüksek değerlendirdikleri, kişisel ve mesleki özelliklerinin değerlemeleri etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik eğitimi, kalite, hemşirelik yönetimi, mezun performansı, performans değerlendirme

ABSTRACT

OBJECTIVE: A significant indicator of the quality of educational institutions is the level of performance that the graduates demonstrate in professional life. The study was performed as descriptive and cross sectional, with the aim of determining graduates' characteristics and performance levels and the factors which affect them.

METHOD: The study was performed in 36 hospitals in a city with the aim of reaching the graduates of a nursing school. 380 nurses who worked in hospitals in sample group and accepted to participate to study, were reached but analyses were calculated according to 314 of questionnaires which were filled correctly.

As a data collecting tool, a performance assessment form that has 95 items and a survey that aims to determine the occupational-personal variables of graduates and their managers those were developed by the researchers were used. Cronbach's alpha coefficient of the performance assessment form was 0.98 for managers' assessment form and it was 0.96 for graduates' self-assessment forms.

Research was prosecuted after getting official permissions from relevant institutions and approvals from ethical boards of the university hospitals by distributing and collecting questionnaires. All collected data were transferred to computer and were analyzed by statisticians by using t-test and chi-square analyses.

RESULTS: It was defined that majority of the graduates worked in university hospitals; they were bedsides nurses and were younger with less professional experience. It was found that they distinguished themselves from other graduates with BA degree particularly concerning theoretical knowledge and professional expectations and solidarity among them was poor.

CONCLUSION: According to performance assessment results, graduates had higher scores at total scale and sub-scales and there were statistically significant differences between groups ($p < 0.05$).

Key words: Nursing education, quality, nursing management, graduate performance, performance assessment

Geliş Tarihi / Arrival Date: 15.04.2014 **Kabul tarihi / Date of Acceptance:** 29.04.2014

İletişim / Corresponding autor: Ülkü Tatar Baykal, Abide-i Hürriyet Caddesi, Şişli-34381-Istanbul

E-posta / E-mail: ulkubay@yahoo.com

Sayı / Number: 1 **Cilt / Volume:** 1 **Yıl / Year:** 2014

ISSN

doi:10.5222/SHYD.2014.025

GİRİŞ

Sanayi toplumları, bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler doğrultusunda bilgi toplumuna dönüşmektedir. Bu değişim yönetime katılan, tartışan, yenilikçi, üretici, bilgi sistemleri ve teknolojilerden yararlanabilen, zamanını iyi kullanabilen nitelikli insanlara gereksinimi artırmakta ve bu durumda eğitim sisteminin geliştirilip iyileştirilmesini dolayısıyla eğitimde kaliteyi zorunlu kılmaktadır.

Yarının üniversite mezunlarının en az bir yabancı dil bilen, çağdaş iletişim bilgi teknolojilerini kullanabilen, vizyon sahibi, ekip çalışmalarına katılabilen, risk alabilen kişisel ve mesleki özelliklere uygun yetiştirilmesi gerekmektedir. Öğrenci profiliyle ilgili bu değişiklikler karşısında üniversiteler, müfredat programlarını bu isteme uygun şekilde değiştirmek zorunda kalmaktadır. Özellikle lisans düzeyinde bir alanda derinlemesine eğitim verilen tek tip diploma programları yerine çift alanda diploma veya bir ana dal, iki yan dal eğitimi veren programlar geliştirilmektedir. Lisans düzeyindeki eğitimde önemli olan öğrenmeyi, araştırmayı ve bilgiye ulaşmayı öğrenmek iken belirli bir alanda uzmanlaşmak lisansüstü eğitime kaydırılmaktadır (Köksal, 1998; Doğan, 2002). Ayrıca günümüzde eğitim kurumları, tek tip kitle eğitimi yapan geleneksel toplu öğretim yerleri olmaktan çok her öğrencinin sahip olduğu yeterliklere göre kendisini en üst düzeyde geliştirmesine olanak sağlayacak bir konumda olmak durumundadır (Scheerens, 2001).

Son yıllarda en çok benimsenen kalite anlayışı, üretilen ürün ya da hizmeti kullananların bu ürün veya hizmetten ne kadar memnun kaldıklarının belirlenmesine dayanmaktadır. Kısacası kalite, müşteri gereksinimlerine ve isteklerine uygunluk, müşteri memnuniyeti olarak tanımlanmaktadır (Çoruh, 1998; Doğan, 2002; Marquis and Huston, 1998; Özcan, 1997; Rowland and Rowland, 1997; Swansburg and Swansburg, 1999). Yükseköğretim kurumlarının, çok çeşitli müşteri gruplarının (akademisyenler, öğrenciler, mezunlar, veliler, aileler, işverenler, meslek örgütleri, hükümetler, toplum vb) beklenti ve isteklerini belirlemesi gerekmektedir (Özcan, 1997; Çoruh, 1998; Köksal, 1998; Nattrass, 1998; Doğan, 2002). Eğitimde kaliteyi yakalamak için öğrenci ve müşteri odaklı olunmalı, üniversite öğrencilerinin ve diğer müşterilerin beklenti ve isteklerinin belirlenerek doyumu artırıcı çalışmaların yapılması gerekmektedir. Eğitim kurumunun rolü, öğrencinin sadece eğitimini vermekle bitmemekte mezun olduktan sonraki başarısını ve başarısızlığını da izlemesi gerekmektedir. Böylece işverenlerin gereksinimlerini öğrenerek, gereksinimlere göre eğitim programlarının iyileştirilmesi ve müşteri doyumunun sağlanması söz konusu olmaktadır. Örneğin; Viyana Teknik Üniversitesi'nde mezun olan öğrenciler, işe girdikten sonra yaklaşık bir yıl süresince izlenmekte ve çalıştığı kurumla ilişki kurularak performansları hakkında geri bildirim sağlanmaktadır. Kurum, mezunu bazı konularda yeterli bulmuyorsa, mezun olduğu fakülte tarafından yeniden kısa dönemli eğitime alınmakta böylece hem müşteri doyumunu sağlanmakta, hem de fakülte imajı yükseltilmiş olmaktadır (Gençyılmaz ve Zaim, 1999).

Eğitim kurumlarının performans göstergesi olarak, mezun ettiği öğrencilerinin işe girme oranı ve mezunlarının aldığı ücretler de dikkate alınmaktadır. Çünkü mezun olan öğrenci aldığı diplomayla o eğitim kurumunun adeta markasını taşımaktadır. İş bulamama veya düşük ücretle çalışma eğitimi kurumunun müşteri odaklı olmadığını ve bazı süreçlerini iyileştirmesi gerektiğini düşündürmektedir (Gençyılmaz ve Zaim, 1999). Ayrıca çalışma yaşamında, kalite çalışması yapılan üniversitelerden mezun olan elemanlara olan talebin giderek daha fazla arttığının gözlenmesi de eğitim kurumunun önemli bir performans göstergesi olarak ele alınmaktadır (Gülen, 1998).

Sağlık hizmetlerinde çalışanların eğitimi, yetiştirilmesi ve performanslarının iyileştirilmesi için çalışma yaşamıyla ilgili birçok konuda iyileşmenin yapılmasına gereksinim duyulmaktadır. Sağlık hizmetinin sunumunda, sağlık çalışanlarının işteki performansında belirli ve somut değişimlerin görülebilmesi, kalite hedeflerine ulaşmada en çok aranan kalite ölçütü olarak kabul edilmektedir (Özgül, 1997; Lea, 1998; Nattrass, 1998).

Günümüzde performans değerlendirme kavramı, statik anlamda bir değerlendirme etkinliği olarak değil dinamik bir süreç olarak ele alınmakta ve çalışanların performanslarını planlama, değerlendirme ve geliştirmeyi amaçlayan bir sistem olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda ele alınan performans değerlendirme sisteminin sonuçlarından insan gücü planlamada, ücretleme ve eğitim-geliştirme gereksinimi, kariyer planlama, ödül-terfi sistemine kadar birçok alanda yararlanılmaktadır. Burada en fazla üzerinde durulması ve önem verilmesi gereken konu, performans standartları veya kriterlerinin uygun şekilde belirlenmesidir (Acar, 1999; Erdoğan, 1998; Marquis and Huston, 1998; Palmer and Winters, 1993; Uyargil, 1998; Uyargil, 2008).

Performans değerlendirmelerden elde edilen bilgiler, bireysel ve kurumsal düzeyde eğitim ve geliştirme gereksinimlerine yön vermektedir. Performans değerlendirme çalışanın güçlü ve zayıf olduğu yanları ortaya çıkarması açısından, çalışanın eğitimi ve gelişme açıklarını belirlemeye ve buradan yola çıkarak örgütün genel anlamda eğitim ve gelişme politikalarının belirlenmesine önemli katkılar sağlamaktadır (Barutçugil, 2004; Dienemann, 1998; Rowland and Rowland, 1997; Swansburg and Swansburg, 1999; Uyargil, 2008).

- Bu çalışma, Vehbi Koç Vakfı Hemşirelik Fonu Proje Destekleme Programı Proje No: 2006/14 kapsamında desteklenmiştir.
- 2008 yılında düzenlenen 6. Uluslararası Katılımlı-Ulusal Hemşirelik Kongresinde poster bildiri olarak sunulmuştur (P-047).

Mezunların performansını izlemek amacıyla veri toplamaya, öğrenciler eğitim kurumundan ayrılmadan önce başlanmalıdır. Uygun performans kriterlerinin belirlenmesinde, mezunların performansına yansımaları istenilen teknik yeterliliğin ötesine geçen eğitimsel ve kurumsal hedefler dikkate alınmalıdır. Mezun performansını belirlemek için kontrol listeleri ve değerlendirme formlarını kullanma, mezunları çalışırken izleme, anket çalışması yapma, gözlem yapma gibi yöntemlerden yararlanılabilmektedir. Elde edilen bu bulgular, devamlı kalite iyileştirme çalışmalarında kullanılarak, bu değerlendirmeler doğrultusunda eğitim programlarının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve değişen sağlık bakım gereksinimlerine göre geliştirilmesine gidilmektedir. Ayrıca oluşturulan değerlendirme sisteminin, çalışanların başarısını tam olarak ölçecek, güvenilir ve geçerli bir sistem olması, sistem hakkında bilgi sahibi olunması, sistemin adil ve yararlı olarak algılanması gerekmektedir (Lea, 1998; Özgüven, 1997; Çakmak ve Erçek, 2007).

Hemşirelerle ilgili araştırmalarda, hemşirelerin eğitim gereksinimlerinin kendileri, yöneticileri ve diğer meslektaşları arasında farklı ele alındığı belirlenmiştir (Erefe ve ark., 1997). Bu açıdan hemşirelerin eğitim gereksinimlerinin belirlenmesinde, çok yönlü değerlendirmelerin yapılması, performans sonuçlarından yararlanılarak eğitim programlarının geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Geliştirilmesi gereken yeni hemşirelik becerileri, mesleğin temel ilkelerine yansıtılarak, eğitim programlarının yeniden gözden geçirilmesini zorunlu kılmaktadır (Mellon, 1999). Burada üzerinde önemle durulması gereken konu, hemşirelik eğitim programlarında öğrencilere ne öğretilene karar verirken, mezunların sahip olması gereken bilgi ve becerilerden yola çıkılması olmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Tipi: Çalışma, bir kamu üniversitesine bağlı hemşirelik yüksek okulunun (HYO) mezunlarının, kişisel ve mesleki özelliklerinin tanımlanması ve uygulama alanındaki performanslarının kendileri ve yöneticileri tarafından değerlendirilerek bunu etkileyen etmenlerin belirlenmesi amacıyla yönelik olarak, tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Örneklem: Çalışmanın örneklemini bir kamu üniversitesine bağlı hemşirelik yüksek okulundan (HYO) mezun olmuş ve yataklı tedavi kurumlarında servis (yatak başı) hemşiresi olarak görev yapan tüm mezunlar oluşturmaktadır. Mezunların hangi kurumlarda ve pozisyonlarda olduğuyla ilgili daha önceden belirlenmiş bir veri tabanına ulaşılmadığından, mezunlara daha kolay ulaşılabileceği düşüncesiyle eğitim kurumunun yer aldığı ildeki 100 yatak ve üzeri kapasiteye sahip tüm hastanelerde (36 hastane) görev yapan tüm mezunlar araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmada, 16 özel (2 hastanede mezuna ulaşılammıştır), 16 Sağlık Bakanlığı (3 hastanede mezuna ulaşılammıştır) ve 2 devlet üniversitesine bağlı 4 üniversite hastanesinde, hasta bakımına katılan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 380 mezuna ulaşılmıştır. Mezunlardan toplanan anketlerin 66 tanesi eksik doldurulmuş olması nedeniyle değerlendirme dışı kalmış, 314 mezun ve yöneticisinin doldurduğu formlar üzerinden araştırma bulguları değerlendirilmiştir. Araştırmada geri dönüş oranı %82.6'dır.

Veri toplama aracı: Araştırmacıların, konuyla ilgili bilimsel yazın (Hemşirelik Yüksek Okulunun öğrenci rehberi, 1996; Baykal, 1994; Uyargil, 1998; Öztürk, 2002) desteğiyle oluşturdukları performans değerlendirme formu; öncelikle uzman görüşüne sunulmuş, 8 uzmandan görüş alındıktan ve 15 mezun üzerinde ön denemesi yapıldıktan sonra gerekli düzenlemeler yapılarak, son şekline getirilmiştir. Araştırmada, mezunların performansını daha tarafsız değerlendirebilmesi için; benzer performans ölçütlerinden (kriterlerinden) oluşan değerlendirme formu, hem mezunun kendi-kendini değerlendirmesi hemde yöneticisinin onu değerlendirmesi amacıyla uygun olacak şekilde yapılandırılmıştır. Yönetici ve mezunlar için benzer performans ölçütlerini içerecek şekilde oluşturulan her iki form; hemşirelerin uygulayıcı rolü ile ilgili 34 madde, eğitici rolü ile ilgili 11 madde, ekip çalışması ve iletişimle ilgili 12 madde, araştırmacı rolü ile ilgili 7 madde, yönetsel rolü ile ilgili 15 madde ve kişisel özelliklerini içeren 16 madde olmak üzere toplam 95 maddeden oluşmaktadır. Formlar, 'Çok başarılı (5), Başarılı (4), Orta düzeyde başarılı (3), Az başarılı (2), Başarısız (1) şeklinde 5'li likert tipinde puanlanmakta olup ayrıca 'Gözlemlemedim/bilmiyorum' seçeneği de bulunmaktadır. Performans değerlendirme formunun geçerlik-güvenirliği test edilmiştir. Her iki grup (mezun ve yönetici) için oluşturulan formların madde toplam puan korelasyon değerleri yüksek bulunurken (yönetici formu: .62-.94 ve mezun formu: .55-.83); Cronbach alfa değerlerinin de yüksek olduğu (yönetici formu için .98 iken mezun formu için .96) belirlenmiştir.

Araştırmanın Uygulanması: Araştırma örneklemini oluşturan hastanelere izin yazıları gönderilmiş ve araştırmanın uygulanabilmesi için Üniversite Hastanesinden etik kurul onayı alınırken, Sağlık Bakanlığı Hastaneleri için İl Sağlık Müdürlüğü, Strateji Geliştirme Biriminden izin alınmıştır. Özel hastaneler için her kuruma izin yazıları yazılarak ilgili hastanelerin yönetim birimlerinden izinler alınmıştır.

Etik kurul ve izin alma süreci tamamlanan hastanelerin, hemşirelik hizmetleri yöneticileriyle ön görüşmeler yaparak belirlenen günlerde hastanelere giden araştırmacılar, mezunlarla tek tek görüşmüş ve araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenlere veri toplama aracını dağıtmıştır. Görüşülemeyen mezunlar için veri toplama aracı bir açıklama yazılarak, kapalı zarf yöntemiyle yönetici hemşiresine bırakılmış ve daha sonra ilgili hastanelere tekrar gidilerek toplanmıştır. Her mezunun performans değerlendirme formunu, en yakın yöneticisi konumundaki servis sorumlu hemşiresi/servis başhemşiresi doldurmuş ve yönetici hemşirenin yaptığı değerlendirmenin kontrolünü sağlamak üzere aynı mezunun kendi kendini değerlendirmesi de istenmiş ve doldurulan her iki forma aynı numara verilerek

kodlanmıştır. 380 mezuna ve onların yöneticilerine performans değerlendirme formu verilmiş (toplam 760 form) ancak eksiksiz doldurulan 314 mezuna ait form (toplam 628 form) üzerinden araştırma verileri değerlendirilmiştir.

Verilerin Değerlendirilmesi: Eksiksiz olarak doldurulan formlar bilgisayar ortamına aktarılarak, istatistik uzmanının desteğinde değerlendirilmiştir. Veri toplama aracının geçerlik ve güvenilirliği için, madde toplam puan korelasyonu, Cronbach alfa, değerlerine bakılmıştır. Yönetici ve mezunlara ait kişisel ve mesleki özelliklerin dağılımları için % testi ve yönetici ve mezun değerlendirmelerinin karşılaştırılması için t testi ile ki kare testinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırma hastanelerde yataklı birimlerde görev yapan mezunlar üzerinde yapılmış, ameliyathane, acil gibi özel birimlerde görevli olanlar ile yönetsel pozisyonlarda çalışan mezunlar örneklem dışımda tutulmuştur. Bu açıdan araştırma, tüm alanlarda görevli mezunların performansını yansıtmamaktadır.

BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular;

- 1) Katılımcıların kişisel ve mesleki özellikleriyle ilgili bulgular,
- 2) Yönetici ve mezunların performans değerlendirmelerinin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular,
- 3) Mezunların ve yöneticilerin yaptığı değerlendirmelerin kişisel ve mesleki özellikleriyle karşılaştırılmasına ilişkin bulgular olmak üzere üç başlıkta ele alınmıştır.

1. Katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular

Bu başlıkta, araştırma örneklemini oluşturan mezunların ve onların en yakın üstü konumundaki yöneticilerin (servis sorumluları - servis başhemşireleri) kişisel ve mesleki özellikleri incelenmiştir.

Mezunların kişisel ve mesleki özellikleriyle ilgili bulgular incelendiğinde; çoğunlukla üniversite hastanesinde görev yaptıkları (%38,2), 26-30 yaş grubunda (%40,1) oldukları, yataklı birimlerde çalıştıkları (%58,6) ve yönetici olarak çalışanların çoğunlukla servis sorumlu hemşiresi (%25,5) konumunda olduğu, %15,9'unun kritik bakım birimlerinde görev yaptığı; mesleki deneyimlerinin çoğunlukla 10 yıl ve altında (%71) ve kurumsal deneyimlerinin de benzer şekilde 10 yıl ve altında (%79) olduğu belirlenmiştir.

Yönetici hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri, aynı yöneticiye bağlı birden fazla mezun olduğu için 195 yönetici üzerinden ele alınmıştır. Buna göre yönetici hemşirelerin çoğunlukla (%38,5) üniversite hastanesinde görev yaptığı, 35-44 yaş grubunda (%47,1) ve lisans (%39,5) mezunu oldukları, 11-20 yıl mesleki deneyime (%54,9) ve 10 yıl ve altı yöneticilik deneyimine (%62,6) sahip olduğu, %73,8'inin yönetim eğitimi aldığı ve bu eğitimlerde de performans değerlendirmeye değinildiği (%47,7) belirlenmiştir.

Mezunlara kendilerini diğer lisans mezunu hemşirelerden farklı hissedip hissetmedikleri sorulduğunda büyük çoğunluğunun (%68,8) farklı hissettiği ve Tablo 1'de ayrıntılarıyla ele alındığı gibi kendilerini mesleki bilgi, mesleki beklenti ve idealler ile sorun çözme ve eleştirel düşünme yetisi konusunda diğer hemşirelik yüksek okulu mezunlarından farklı gördükleri belirlenmiştir. Aynı soruya yöneticilerin, yüksek oranlarla mesleki bilgi, mesleki beklentiler ve idealler ile ekip çalışmasına katılım açısından mezunların farklı olduğu şeklinde yanıt verdiği görülürken, verilen yanıtların genel olarak birbiriyle uyumlu bir dağılım gösterdiği saptanmıştır.

Mezunların kendilerinde gördükleri en üstün özelliklerin, mesleki bilgi (%44,6), mesleki beklenti-idealler (%13,7) ve yöneticilik rolü (%14,7) olduğu; en zayıf yönler olarak uygulayıcı rolü (%38,5), iletişim-kişiler arası ilişkiler (% 5,7)

Tablo 1: Mezunların ve Yöneticilerinin Diğer Mezunlardan Farklı Gördükleri Yönlerle İlgili Bulguların Dağılımı* (N:314)

Farklı Gördükleri Kriterler	Yöneticiler		Mezunlar	
	n	%	n	%
Mesleki bilgi	129	66,2	173	55,1
Teknik beceri	69	35,4	82	26,1
Mesleki beklentileri / idealleri	111	56,9	161	51,3
Kişisel özellikleri	63	32,3	85	27,1
İletişim ve kişiler arası ilişkilerdeki becerisi	90	46,2	144	45,9
Problem çözme ve eleştirel düşünebilme yetisi	86	44,1	167	53,2
Ekip çalışmasına katılım	103	52,8	149	47,5
Liderlik - yöneticilik özellikleri	84	43,1	142	45,2

*Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

boyutu olduğu belirlenirken; benzer şekilde yönetici hemşirelerinde mezunların en üstün özelliğinin hemşirelik mesleğiyle ilgili kuramsal bilgileri (%24,6) olduğu, bunu yönetici (%14,4) ve eğitici (%11,3) yönlerinin izlediği ve en zayıf özelliklerinin de uygulayıcı rolü (%18,9) ile iletişim ve kişiler arası ilişkiler (%6,2) olduğu üzerinde durulmuştur.

Mezunların birbiriyle dayanışmaları hakkında yönetici hemşirelerin görüşleri ele alındığında; birbirleriyle dayanışmalarının olmadığı (%41) ve diğer okulların mezunlarıyla benzer bir durumun olduğu (%30,8) belirlenirken; mezunların kendi aralarında dayanışmayla ilgili olarak ifadeleri de benzer şekilde belirgin bir dayanışmanın olmadığı (%48,4) şeklinde bulunmuştur.

Mezunların, diğer hemşirelerle dayanışma durumuyla ilgili görüşler incelendiğinde ise yöneticilerin çoğu mezunları diğer hemşirelerle dayanışma içinde (%51,3) ve kısmen dayanışma içinde (%41,5) görürken; mezunlar kendilerini benzer şekilde dayanışma (%57,6) ve kısmen dayanışma içinde (%32,8) görmektedirler.

Mezunların meslek örgütlerine katılımları ele alındığında; mezunların, çoğunlukla örgütlere üye olduğu ancak aktif çalışmadıkları (%32,8) ve üye olup aktif çalıştıkları (%20,4) belirlenmiştir. Mezunların kendi okullarına ait mezunlar derneğine üye olma durumları incelendiğinde de mezunların büyük çoğunluğunun (%83,8) üye olmadığı ve üye olmama nedenleri sorgulandığında ise çoğunlukla üye olmak için okula gitmeye vakit bulamama (%35,3), dernek çalışmalarına katılmaktan memnun olmama (%17,3) ve dernekten haberdar olmama (%14,1) ve okulla iletişimlerinin olmaması (%12,8) şeklinde yanıt verdikleri saptanmıştır.

2. Yönetici ve mezun değerlendirmelerinin karşılaştırılmasına ait bulgular

Tablo 2 incelendiğinde; yönetici hemşirelerin mezunların performansı ile ilgili yaptığı değerlendirmelerin puan ortalamaları ile mezunların kendi performanslarıyla ilgili yaptıkları değerlendirmelerin puan ortalamaları karşılaştırıldığında toplam puanda çok ileri derecede anlamlı farklılıkların ($p < 0,001$) olduğu görülmektedir. Puan dağılımları göz önüne alındığında, yöneticilerin verdiği puanların mezunların kendileri için verdiği puanlardan daha düşük olduğu, mezunların araştırmacı yönle ilgili olarak kendilerini yöneticileri gibi daha düşük değerlendirmekle birlikte 0,05 güven aralığında anlamlı farklılığın olduğu ($p < 0,05$) belirlenmiştir.

Tablo 2: Yönetici ve Mezunların Yaptıkları Değerlendirmelerin Karşılaştırılması

	YÖNETİCİ (N:314)		MEZUN (314)		t	p
	X	SS	X	SS		
Uygulayıcı yönü	4,20	,66	4,36	,45	- 4,07	0,000**
Eğitici yönü	3,87	,84	4,13	,67	-4,69	0,000**
Ekip çalışması	4,04	,77	4,31	,53	-5,51	0,000**
Araştırmacı yönü	3,68	,93	3,81	,74	-2,06	0,040*
Yönetimsel yönü	3,96	,85	4,31	,55	-6,70	0,000**
Kişisel özellikleri	4,11	,71	4,38	,49	-5,95	0,000**
Ölçek toplam puanı	3,98	,72	4,22	,48	-5,40	0,000**

* $p < 0,05$ ** $p < 0,001$

3. Mezun ve yönetici değerlendirmelerinin kişisel ve mesleki özelliklerle karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

Bu bölümde, mezunların ve yöneticilerin kişisel ve mesleki özelliklerinden çalışılan kurum, yaş ve mesleki deneyim, yöneticilik deneyimi, eğitim alma durumları gibi bağımsız değişkenler ile yapılan performans değerlendirmelerin toplam ve alt boyut puan ortalamaları bağımlı değişkeni arasındaki farklar araştırılmıştır.

Mezunların kendi performanslarıyla ilgili yaptığı değerlendirmeler, çalıştıkları hastane grupları (özel, devlet ve üniversite) ile karşılaştırıldığında (Tablo 3); değerlendirme formu genelinde anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p > 0,05$), alt boyutlar ile yapılan karşılaştırmada ise ekip çalışması alt boyutunda anlamlı farklılığın olduğu ($p < 0,05$) ve SB hastanelerindeki hemşirelerin kendilerini diğer hastanelere göre daha düşük değerlendirdiği, üniversite hastanelerinin puanlarının diğer hastanelerden yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 3: Mezunların ve Yöneticilerin Yaptıkları Değerlendirmenin Çalıştıkları Kurumlarla Karşılaştırılması

	MEZUNLAR (N=314)								YÖNETİCİLER (N=195)							
	Özel		SB		Üniv.		F	p	Özel		SB		Üniv.		F	p
	Hast.	Hast.	Hast.	Hast.	Hast.	Hast.			Hast.	Hast.	Hast.	Hast.				
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS		
Uygulayıcı yönü	4,42	,49	4,30	,46	4,37	,41	1,894	,152	3,99	,72	4,32	,55	4,25	,65	7,076	,001*
Eğitici yönü	4,07	,64	4,07	,75	4,22	,62	1,880	,154	3,66	,84	4,00	,83	3,93	,81	4,630	,010**
Ekip çalışması	4,36	,50	4,20	,60	4,36	,47	3,366	,036**	3,89	,76	4,11	,79	4,10	,76	2,586	,077
Araştırmacı yönü	3,81	,73	3,74	,79	3,89	,70	1,105	,333	3,37	,99	3,86	,93	3,77	,82	7,943	,000***
Yönetimsel yönü	4,30	,56	4,24	,61	4,39	,49	1,950	,144	3,67	,91	4,11	,84	4,06	,77	8,141	,000***
Kişisel özellikleri	4,43	,51	4,34	,52	4,37	,46	,931	,395	3,91	,75	4,26	,66	4,14	,70	5,983	,003**
Toplam puan	4,23	,49	4,15	,53	4,27	,43	1,726	,180	3,75	,75	4,11	,70	4,04	,68	7,127	,001*

* p=0,001 ** p<0,05 *** p=0,000

Yönetici hemşirelerin mezunların performansı ile ilgili yaptığı değerlendirmeler, çalıştıkları kurumlarla karşılaştırıldığında (Tablo 3); performans değerlendirme formu genel toplamında istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı farklılığın olduğu ($p<0,001$) ve özel hastane yöneticilerinin en düşük, SB hastanesindeki yöneticilerin ise en yüksek değerlendirme yaptıkları; alt boyut puan ortalamaları ile yapılan karşılaştırmalarda ise uygulayıcı, eğitici, araştırmacı, yönetimsel, kişisel özellikler alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu ($p<0,05$) ve genel olarak özel hastanelerdeki yöneticilerin diğer hastanelere göre mezunları daha düşük değerlendirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 4: Mezunların ve Yöneticilerin Yaptıkları Değerlendirmenin Yaşa Göre Karşılaştırılması

	MEZUNLAR (N=314)								YÖNETİCİLER (N=195)									
	25 yaş ve altı		26-30 yaş		31-35 yaş		36 ve üstü		F	p	25-34 yaş		35-44 yaş		45 yaş ve üstü		F	p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS			X	SS	X	SS	X	SS		
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS				
Uygulayıcı yönü	4,27	,49	4,46	,41	4,30	,43	4,34	,48	3,494	,016*	4,16	,64	4,21	,66	4,23	,68	,268	,765
Eğitici yönü	3,88	,65	4,18	,65	4,18	,70	4,23	,66	4,055	,008**	3,77	,77	3,85	,86	4,24	,83	4,721	,010*
Ekip çalışması	4,24	,55	4,40	,50	4,26	,49	4,25	,57	2,015	,112	4,01	,70	4,02	,80	4,20	,87	,959	,384
Araştırmacı yönü	3,73	,79	3,89	,76	3,81	,72	3,78	,65	,768	,512	3,57	,91	3,70	,91	3,98	,95	2,847	,060
Yönetimsel yönü	4,14	,59	4,38	,55	4,33	,47	4,36	,56	2,942	,033*	3,88	,85	3,95	,85	4,21	,88	2,157	,117
Kişisel özellikleri	4,31	,55	4,43	,46	4,41	,41	4,31	,55	1,405	,241	4,07	,67	4,09	,75	4,29	,70	1,481	,229
Toplam puan	4,10	,53	4,29	,47	4,22	,45	4,21	,48	2,430	,065	3,91	,67	3,97	,73	4,19	,77	2,11	0,111

* p<0,05, **p<0,01

Mezunların kendi performanslarıyla ilgili yaptıkları değerlendirmeler, yaş gruplarıyla karşılaştırıldığında (Tablo 4); performans değerlendirme formu genelinde anlamlı farklılık bulunmaz iken uygulama, eğitim ve yönetim alt boyut puan ortalamalarının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ($p<0,05$) ve puan dağılımları incelendiğinde de 25 yaş ve altı grubun yaptığı değerlendirmelerin diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu görülmüştür.

Yönetici hemşirelerin, mezunların performansı ile ilgili yaptığı değerlendirmeler, yaş gruplarıyla karşılaştırıldığında (Tablo 4) ise; performans değerlendirme formu genel toplamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p>0,05$) bulunmadığı; alt boyut puan ortalamalarından eğitim alt boyutta anlamlı farklılık ($p<0,05$) bulunurken, en düşük yaş grubundaki yöneticilerin mezunları daha düşük değerlendirdiği ve ileri yaş grubundaki yöneticilerin ise daha yüksek değerlendirmeler yaptığı saptanmıştır.

Tablo 5: Yönetici Hemşirelerin Eğitim Durumları ile Yaptıkları Performans Değerlendirmelerin Karşılaştırılması (N:195)

Eğitim Durumu	SML		Önlisans		Lisans		Lisansüstü		F	p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS		
Uygulayıcı yönü	4,13	,71	4,07	,63	4,21	,66	4,34	,63	2,081	,103
Eğitici yönü	3,94	1,06	3,72	,81	3,85	,84	4,09	,72	2,481	,061
Ekip çalışması	3,95	,92	3,88	,76	4,04	,80	4,28	,61	3,349	,019*
Araştırmacı yönü	3,76	1,40	3,59	,89	3,67	,89	3,85	,82	1,037	,376
Yönetimsel yönü	3,78	,98	3,73	,91	4,03	,83	4,16	,73	3,874	,010*
Kişisel özellikleri	4,07	,71	3,98	,73	4,12	,74	4,27	,63	1,936	,124
Toplam puan	3,93	,89	3,83	,71	3,99	,73	4,17	,61	2,727	,044*

*p<0,05

Yöneticilerin yaptığı değerlendirmeler, eğitim durumları ile karşılaştırıldığında (Tablo 5); performans değerlendirme formu toplamında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu (p<0,05) ve ön lisan mezunu yönetici hemşirelerin, mezunları en düşük değerlendirdiği; alt boyut puan ortalamalarıyla yapılan karşılaştırmalarda ise, ekip çalışması, yönetim alt boyutlarında anlamlı farklılıkların (p<0,05) olduğu ve bu farklılığın ön lisans mezunu yöneticilerin diğer eğitim gruplarına göre mezunları düşük değerlendirmesinden kaynaklandığı saptanmıştır.

Mezunların yaptığı değerlendirmelerin eğitim durumlarıyla karşılaştırılmasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 6: Mezunların Kendi Performanslarıyla İlgili Yaptıkları Değerlendirmelerin Meslekte Çalışma Yıllarıyla Karşılaştırılması (N:314)

Meslekte çalışma yılı	5 yıl ve altı		6-10 yıl		11 yıl ve üstü		F	p
	X	SS	X	SS	X	SS		
Uygulayıcı yönü	4,35	,44	4,39	,44	4,34	,48	,423	,655
Eğitici yönü	4,01	,67	4,15	,67	4,23	,66	2,888	,057*
Ekip çalışması	4,32	,51	4,35	,53	4,26	,54	,801	,450
Araştırmacı yönü	3,78	,82	3,89	,67	3,77	,71	,887	,413
Yönetimsel yönü	4,21	,57	4,39	,55	4,34	,54	3,164	,044**
Kişisel özellikleri	4,37	,52	4,43	,46	4,33	,51	1,117	,329
Toplam puan	4,17	,50	4,27	,47	4,21	,48	1,129	,325

*p=0,05, **p<0,05

Mezunların kendi performanslarıyla ilgili yaptığı değerlendirmeler hemşire olarak çalışma yılı (mesleki deneyimleri) ile karşılaştırıldığında (Tablo 7); toplam puanda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı (p>0,05); alt boyut puan ortalamaları ile yapılan karşılaştırmalarda ise yönetim alt boyutu (p<0,05) ve eğitim alt boyutunda (p=0,05) anlamlı bir farklılığın olduğu, ancak diğer alt boyutlarda fark olmadığı (p>0,05) belirlenmiştir.

Yönetici hemşirelerin yaptıkları değerlendirmelerin, mesleki deneyimleriyle karşılaştırılmasında toplam ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olmadığı (p>0,05) saptanmıştır. Ayrıca, yönetici hemşirelerin yaptığı değerlendirmeler, yönetici olarak çalışma yıllarıyla karşılaştırıldığında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olmadığı (p>0,05) belirlenmiştir.

Tartışma

Bir kamu üniversitesine bağlı hemşirelik yüksekokulundan mezun olan hemşirelerin performanslarını belirlemeye yönelik olarak yapılan bu çalışmada; yöneticilerin çoğunluğunun orta yaş grubunda (35-44 yaş), lisans mezunu, 11-20 yıl mesleki deneyime ve 10 yıl ve altında yöneticilik deneyimine sahip olmaları ve yönetim eğitimi aldıklarının belirlenmesi yönetici hemşireler üzerinde yapılan diğer araştırmalarla genel olarak uyumludur.

726 yönetici hemşire örnekleminde yapılan bir çalışmada, yönetici hemşirelerin %54,6'sının 31-40 yaş grubunda, %48,5'inin ön lisans mezunu olduğu, %29,4'ünün 15-19 yıl mesleki deneyime, %41,6'sının 4 yıl ve altında yönetsel deneyime sahip oldukları belirlenirken (Baykal ve ark., 2006), diğer bir çalışmada da bu çalışmayla benzer şekilde yöneticilerin %43,3'ünün lisans mezunu olduğu, %55,8'inin 1-5 yıl yöneticilik yaptığı belirlenmiştir (Hisar ve Karadağ, 2007).

Mezunların sıklıkla üniversite hastanelerinde çalışıyor olmaları (%38,2) İstanbul ilinde 2 kamu üniversitesine bağlı 4 büyük üniversite hastanesinin bulunmasına ve özel hastanelerde çalışan mezun oranının %30,2 gibi ikinci sırada yer alması ise yine İstanbul ilinde özel hastanelerin sayı ve kapasite açısından Türkiye'nin diğer illeriyle karşılaştırıldığında çok büyük olmasına bağlı bir durum olarak değerlendirilebilir. Araştırma örnekleminde yatak başında çalışan mezunların alınması nedeniyle, servis hemşiresi olan veya servis sorumlu hemşiresi olmakla birlikte hasta bakımını da yürüten mezunların oranı beklenen şekilde yüksek bulunmuştur. Bu durum, mezunların yaşları, mesleki deneyimleri ve kurumsal deneyimleriyle birlikte değerlendirildiğinde, genç ve deneyimi düşük olan mezunların beklendiği gibi yatak başında istihdam edildiğini göstermektedir.

Mezunların çoğunluğunun kendilerini diğer hemşirelik okulu mezunlarından farklı hissetmesi (%68,8) (Tablo 1) ve farklılığın nedenleri olarak da mesleki bilgi, mesleki idealler-beklentiler, problem çözme ve ekip çalışmasına katılım gibi özelliklerin diğer mezunlardan farklı olduğunu ifade etmeleri, yöneticileri tarafından da benzer şekilde desteklenmiştir. Bu durum, çalışmanın yürütüldüğü HYO'nun Türkiye'nin en köklü okullarından biri olmasıyla ilişkilendirilebilir. Bulgular, HYO'nun verdiği eğitimin niteliğinin mezunlar kadar yöneticileri tarafından da kabul gördüğünü ortaya koymaktadır.

Hemşirelerin profesyonelliğe ilişkin davranışlarının ele alındığı diğer bir çalışmada, hemşirelerin en yetersiz oldukları alanlar eğitimsel hazırlık ve araştırma olarak belirtilirken, en yeterli oldukları alanlar etik kodlar ve toplumsal hizmetler belirtilmiştir (Hisar ve Karadağ, 2007).

Yönetici hemşirelerin, mezunların en üstün (güçlü) ve en yetersiz (zayıf) yönleriyle ilgili görüşleri ile mezunların kendilerini gördükleri en üstün ve yetersiz yönleri ele alındığında birbiriyile uyumlu bulunmuştur. Burada hem yöneticiler hem de mezunların en üstün yön olarak mesleki bilgi, en yetersiz yön olarak uygulayıcı rol, iletişim ve kişilerarası ilişkiler üzerinde durdukları saptanmıştır. Bu durum, Baykal ve arkadaşlarının (2008) niteliksel-kalitatif araştırma yöntemini kullanarak yönetici hemşirelerle yapmış oldukları çalışma bulgularıyla uyumludur. Bu çalışmada da yönetici hemşireler, araştırma örneklemini oluşturan HYO'nun mezunlarının teorik bilgilerinin çok güçlü olduğunu belirtirken, teknik uygulama açısından yetersizlik gösterdiklerini vurgulamıştır. Bugünün sağlık sistemi içinde lisans eğitimi almış hemşirelerden daha üst düzeyde uygulama yapmaları ve daha etkin-tempolu çalışma göstermeleri beklenmektedir. Profesyonel gelişimin sürdürülebilmesinde, mezunların merak etmeye dayalı olarak sürekli öğrenmeleri ve entellektüel yeteneklerini geliştirmeleri gerekmektedir (Atalay ve Tel, 1999).

Yeni mezun olan 105 hemşire üzerinde yapılan diğer bir çalışmada; yeni mezunların profesyonelliğe geçiş sürecini 'zor' olarak algıladıkları, oryantasyon eğitimi aldıkları (%66,7), rehber bir hemşireyle çalıştıkları (%93,3) ve rehber hemşireyle çalışmanın beklentilerini karşıladığı (%65,7) ancak işten ayrılma düşüncesinde oldukları (%65,7) belirlenirken, okuldaki eğitimleri sırasında mezuniyete hazırlanan öğrencilerin iş yaşamına geçiş sürecini daha olumlu algıladıkları üzerinde durulmuştur (İleri ve Kocaman, 2007).

Hastane ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin, özellikle yeni mezun hemşirelerin uygulama alanında kendilerini daha yeterli hissedebilmelerini sağlamak için, klinik uyumlaştırmaya büyük önem vermeleri gerekmektedir. Ayrıca, hemşire eğitim programlarında özellikle son sınıf öğrencilerinin çalışma yaşamına hazırlanmalarını sağlayıcı çalışmalar (seçmeli dersler, konferanslar ve stajlar vb) yapılmalıdır.

Yöneticiler, mezunların çalışma ortamında birbirleriyle dayanışma içinde olmadıklarını (%41) belirtirken, mezunlar da benzer şekilde kendi aralarında dayanışmanın olmadığını (%48,4) vurgulamışlardır. Ancak yönetici ve mezunlar, diğer hemşirelerle dayanışma içinde olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Bu bulgular, mezunların, kendi okullarının mezunlarına göre diğer hemşire meslektaşlarıyla daha fazla dayanışma içinde olduklarını göstermesi açısından oldukça şaşırtıcı ve beklenmeyen bir sonuç olup bunun nedenlerinin daha sonra yapılacak araştırmalarda ayrıntılı olarak incelenmesi ve HYO'nun kendi mezunları arasındaki bu olumsuz durumu giderici önlemler alması gerektiği belirtilebilir.

Mezunların, çoğunlukla meslek örgütlerine üye olmaları ancak aktif rol üstlenmemeleri, ayrıca mezunlar derneğine de büyük çoğunlukla üye olmamaları (%83,8), mezunlara öğrencilik yıllarında örgütlenme konusunda güçlü bir bilincin verilmediğini düşündürmektedir. Ayrıca mezunlar derneğine üye olmama nedenleri olarak; üye olmaya vakit bulamama, dernek çalışmalarından memnun olmama, derneği bilmeme, okulla iletişimini kesmiş olma gibi konulara değinilmesi çok önemli olup dernek yönetiminin üzerinde durması gerekmektedir.

324 hemşire üzerinde yapılan bir çalışmada, benzer şekilde hemşirelerin çoğunluğunun derneklere üye olmadığı (%72,8), üye olmama nedenleri arasında da zaman ayıramama (%50,9) ve meslek örgütünü tanımama (%18,2) olduğu belirlenmiştir (Şengül ve Sucu, 2007).

Yöneticilerin, mezunların performansı ile ilgili yaptığı değerlendirmeler, mezunların kendileriyle ilgili yaptığı değerlendirmelerle karşılaştırıldığında (Tablo 3); performans değerlendirme formu genelinde ve alt boyutlarda çok ileri derecede anlamlı farklılıkların ($p < 0,001$) olması ve yönetici değerlendirmelerinin, mezunların kendi-kendini değerlendirmelerinde çok daha düşük belirlenmesi üzerinde önemle durulması gereken bir bulgudur. Araştırmanın yapıldığı dönemde özellikle kamu hastanelerinde uygulanan sicil sistemi, kapalı bir değerlendirme şeklinde yapılmakta ve kamu çalışanlarına performanslarıyla ilgili herhangi bir geribildirim verilmemektedir. Performans değerlendirmeyle ilgili olarak hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda, hemşirelerin kendi performans değerlendirmelerine katılmak istedikleri, değerlendirme sonuçlarının kendilerine iletilmesini, performans değerlendirme kriterlerinin iş tanımlarıyla uyumlu olmasını ve performans değerlendirme sonuçlarından daha fazla yararlanılmasını istedikleri belirtilmektedir (Baykal, 1994; Öztürk, 2002).

Yönetici ve mezun değerlendirmeleriyle ilgili karşılaştırmalar ayrıntılı incelendiğinde (Tablo 2); mezunların yönetimsel rolle ilgili kendilerini yöneticilerinin yaptığı değerlendirmeye göre çok daha yüksek değerlendirmeleri, aldıkları eğitime olan güvenleriyle ilişkilendirilebilir. Kaya ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada da aynı okulun öğrencilerinin eğitim ve yönetimle ilgili olarak da benzer şekilde temel ilke ve kavramları uygulamaya aktarabildikleri ve sağlık ekibi üyeleriyle işbirliği yapabildikleri (%96,4) belirtilmiştir (Kaya ve ark., 2005).

Lisans mezunu hemşireler üzerinde yapılan diğer bir çalışmada ise yönetsel becerilerin çok önemli görüldüğü (42 maddelik yönetsel beceri ölçeğinin 32 maddesi çok önemli, diğerleri önemli bulunmuş), ancak yönetsel becerilere kısmen sahip oldukları belirlenmiştir (Polatkan ve Ulusoy, 2005).

Yönetici ve mezun değerlendirmelerinin araştırıcı rolü alt boyutunda, istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmakla ($p < 0,05$) birlikte, puanların diğer alt boyutlara göre birbirine daha yakın olması, uygulama alanında araştırmayla ilgili yöneticilerin ve mezunların beklentilerinin daha sınırlı tutulmasıyla ilişkilendirilebilir. Kaya ve arkadaşlarının (2005) aynı okulun öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada ise öğrencilerin araştırma sonuçlarını uygulamaya aktarabilme (%97,6) ve profesyonel sorumluluklarını üstlenebilme (%97,6) ve profesyonel gelişimi için çalışmalar yapma (%96,4) konusunda da kendilerini oldukça yüksek oranda yeterli buldukları, ancak kendilerini bireysel ve profesyonel yaşama biraz daha düşük oranda hazır hissettikleri (%65,5) belirlenirken, %14,4'ü sağlık sistemine ilişkin ciddi endişeler taşıdıklarını ifade edilmiştir. Öğrencilerin araştırıcı rolle ilgili olarak kendilerini çok yüksek oranda yeterli bulmaları, onların iş yaşamında karşılaşacakları koşulların farkında olmadıklarını düşündürmektedir. Öğrencilerin meslek yaşama daha düşük oranla hazır hissetmeleri de bu görüşü destekleyen bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Öğrenciler üzerinde gerçekleştirilen diğer bir çalışmada ise hemşirelerin araştırmaları takip etmedikleri ve araştırma sonuçlarını uygulamaya yansıtmadıkları belirtilirken, araştırmaların uygulamaya aktarımında, öğrencilik yıllarında araştırma yapma bilincinin kazandırılmasına daha fazla önem verilmesinin yanı sıra ayrıca yabancı dil ve bilgisayar-internet kullanımının artırılmasının etkili olacağı üzerinde durulmuştur (Cevahir ve ark., 2006).

Hemşirelerin uygulayıcı rolleriyle ilgili puanları ele alındığında; bunun düşük olması hemşirelerin hasta bakımında kaliteyi ve performans gelişimini sağlayabilmeleri için öncelikle bakım rolünün kapsamındaki faaliyetlerine yeterince sahip çıkmadıklarını düşündürmektedir. Hemşirelerin performans ölçütlerinin iş tanımları ve bakım girişimleriyle uyumlu bir şekilde belirlenmesi, hemşirelerin bu işlevleri kendi rolleri içinde görüp yerine getirmelerine yol açmaktadır.

Aynı okulun son sınıf öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada ise öğrencilerin %92,9'unun yüksekokulun genel hedefleri konusunda bilgi sahibi olduğu ve öğrencilerin çoğunluğunun bu hedeflere ulaştıkları belirlenmiştir. Hemşirelik uygulamalarıyla ilgili olarak öğrencilerin %94'ü okulda edindiği bilgiyi uygulamaya aktarabildiğini, %88,1'i mesleki uygulamalarında belirlenmiş kuramları kullanabildiğini, %95,2'si mesleki uygulamalarda hemşire olarak çalışabildiklerini, %95,2'si hemşirelik bakım süreci doğrultusunda bakımla ilgili kararları verebildiklerini ve bakımla ilgili sorunların çözümüne de karar verebildiklerini (%97,6) ifade etmişlerdir (Kaya ve ark., 2005). Öğrencilerin yanıtlarının, uygulamayla ilgili yeterlilik boyutunda çok yüksek olması, onların çalışma ortamının gerçekleri konusunda tam olarak bilgili olmadıklarını ve aldıkları eğitimin verdiği güvenle bu görüşleri belirttiklerini düşündürmektedir.

Hemşirelerin tüm rollerinin bilincinde olmaları ve istedik performans gösterebilmeleri için mezuniyet sonrasında çalıştıkları kurumlar tarafından yürütülen yetiştirme ve geliştirme programlarına katılmaları büyük önem taşımaktadır. 305 hemşire üzerinde yapılan bir çalışmada, hemşirelerin %75'i mesleki yetersizlikler için HİE'lerin etkili olduğunu, %65'i bu eğitimlere düzenli katıldığını, %67'si eğitim konularını uygulamaya aktarılabilir olması gerektiğini ve %41'i gereksinimi olan kişilere yönelik eğitimlerin planlanması gerektiği belirtilmiştir (Öztürk ve Savaşkan, 2007). Performans değerlendirme sonuçları, çalışanların eğitim gereksinimlerinin belirlenmesinde önemli bir bilgi kaynağı olarak kullanılmalı, düşük performans alanlarının geliştirilmesine öncelik verilmelidir.

Mezunların kişisel ve mesleki özellikleri ile yaptıkları performans değerlendirmeler arasında fark olup-olmadığını belirlemek amacıyla yapılan karşılaştırmalardan çalışılan kurumla ilgili karşılaştırmalarda; SB hastanelerinde çalışan mezunların kendilerini ekip çalışması alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p < 0,05$) yaratacak şekilde düşük değerlendirdikleri (Tablo 3), bunda SB hastanelerindeki yönetim anlayışı ve hemşirelerin iş tanımlarının

çok net belirlenmemiş olması ve hemşirelerin bakım faaliyetleri dışındaki bir çok işi yapmak zorunda kalmalarıyla ilişkilendirilebilir (Baykal ve ark., 2005). Özel hastanelerde görevli olan yöneticilerin ekip çalışması alt boyutu dışında tüm alt boyutlarda ve performans değerlendirme formunun genelinde istatistiksel farklılık yaratacak şekilde ($p < 0,05$) mezunları düşük değerlendirmeleri (Tablo 3), özel hastanelerin hizmet standartları ve çalışanlarından beklentilerinin çok yüksek olmasıyla ilişkilendirilebilir.

Genç mezunların kendilerini, uygulayıcı rol, eğitim ve yöneticilik rollerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık yaratacak şekilde düşük değerlendirmeleri (Tablo 4) beklenen bir bulgu olup, genellikle deneyim eksikliğinden kaynaklanan bir güvensizlik yaşadıklarını düşündürmektedir. Genç yaştaki yöneticilerin, mezunları çok daha düşük değerlendirdikleri özellikle eğitim alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturacak şekilde ($p < 0,05$) düşük değerlendirdikleri (Tablo 4) belirlenmiştir. Bu durumun, genç yöneticilerin daha idealist olmaları ve deneyimsizlikleri nedeniyle çalışanlarından beklentilerini çok daha yukarıya çekmelerine bağlı geliştiği söylenebilir.

Ön lisans mezunu yöneticilerin, mezunları düşük değerlendirdikleri (Tablo 5); ekip çalışması, yönetsel rol alt boyutları ile performans formunun genelinde istatistiksel fark yaratacak ($p < 0,05$) düzeyde düşük performans değerlendirmelerin olmasının nedeni, tam olarak yorumlanamamakla birlikte lisans mezunlarına yönelik bir olumsuz duygulanım olarak ele alınabilir. Çünkü eğitimle ilgili bulgular ayrıntılı incelendiğinde lisans ve lisansüstü mezunu olan yöneticilerin, mezun değerlendirmesinde genel olarak daha yüksek puanlara yöneldikleri görülmektedir.

Benzer şekilde, çalışma yılı düşük olan mezunların özellikle eğitici rol ve yönetici rollerde kendilerini çok daha düşük ($p < 0,05$) değerlendirmiş olmaları (Tablo 6), yaş ve deneyim durumunun birbiriyle uyumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Yöneticilerin mesleki deneyimleri (Tablo 6) ile yöneticilik deneyimlerinin yaptıkları performans değerlendirmelerde anlamlı bir farklılık yaratmamıştır ($p > 0,05$). Bu bulgu yöneticilerin mesleki ve yönetsel deneyimlerinin yaptıkları değerlendirmeleri etkilemediğini göstermesi açısından oldukça önemli bir bulgu olmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir kamu üniversitesine bağlı hemşirelik yüksekokulunun mezunlarının performansını değerlendirmeye yönelik gerçekleştirilen araştırma sonucunda; mezunların çoğunlukla üniversite hastanesinde çalıştığı, orta yaş grubunda ve 10 yıl ve altı mesleki ve kurumsal deneyime sahip oldukları; kendilerini diğer lisans mezunlarından özellikle mesleki bilgi ve mesleki beklentiler-idealler açısından farklı hissettikleri ve bunun yöneticileri tarafından da bu şekilde kabul edildiği, yönetici ve mezun görüşleri açısından üstün olunan özellik mesleki bilgi iken, yetersiz olunan özelliğin teknik uygulama, iletişim ve ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Mezunların kendi okulunu bitiren meslektaşlarıyla dayanışmalarının istenen düzeyde olmadığı, buna karşın diğer hemşirelerle daha iyi olduğu, meslek örgütlerine katılmakla birlikte aktif rol üstlenmedikleri, zamansızlık nedeniyle mezun oldukları okulun mezunlar derneğine üye olmadıkları saptanmıştır.

Mezunların kendi performanslarını değerlendirirken daha olumlu yaklaştıkları, yöneticilerin ise performans değerlendirme formu genelinde ve tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı fark yaratacak düzeyde ($p < 0,05$) düşük değerlendirmeler yaptıkları belirlenmiştir. Genç ve deneyimsiz mezunların kendilerini daha olumlu değerlendirdikleri, özel hastanelerdeki yöneticilerin diğer hastanelerdekilere göre mezunları çok daha düşük değerlendirdikleri, genç yöneticilerin ve ön lisans eğitimi yöneticilerin daha düşük değerlendirme yaptıkları belirlenirken, yöneticilerin mesleki ve yönetim deneyimlerinin değerlendirmelerini etkilemediği bulunmuştur.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda;

- Mevcut hemşirelik eğitim programının yeniden gözden geçirilerek, özellikle hemşirelikle ilgili teknik uygulamalar, iletişim ve ilişkiler gibi konularda iyileştirmelerin yapılması,
- Özellikle teknik uygulamanın geliştirilmesinde, öğrencilerin uygulama deneyimi kazanmalarını sağlayacak, değerlendirme ve kontrol formlarının kullanılması,
- Sağlık ve hemşirelik uygulamalarındaki gelişme ve yeniliklerin, eğitim programlarına yansıtılması,
- Son sınıf öğrencilerinin çalışma yaşamına hazırlanmalarını sağlayıcı çalışmaların (seçmeli dersler, konferanslar, staj uygulaması gibi) yapılması,
- Mezunların profesyonel kimliğinin yanı sıra HYO kültürünü de geliştirerek, mezunlar arasında işbirliği ve dayanışmanın artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması,
- Mezunların meslek örgütlerine daha aktif katılımını sağlamak amacıyla, öğrencilik yıllarında bu tür çalışmalara katılımları desteklenmeli ve örgütlenme bilincinin geliştirilmesine çalışılması,
- Mezunlar derneğinin, tüm mezunları izleyerek, onların çalışma yaşamındaki sorunlarına karşı duyarlı olması ve çalışma ortamında yaşanabilecek sorunlara yönelik olarak destekleyici etkinlikler yapması,
- Mezunların, mezunlar derneğine üye olmama nedenleri dernek yönetimiyle paylaşılarak, bu nedenlerin giderilmesine yönelik önlemlerin alınmasına destek olunması, şeklinde öneriler getirilebilir.

Teşekkür:

Vehbi Koç Vakfı Hemşirelik Fonu'na bilimsel çalışmaya proje desteği vererek katkı sağlamasından dolayı çok teşekkür ediyoruz.

(Vehbi Koç Vakfı Hemşirelik Fonu Proje Destekleme Programı Proje No: 2006/14)

KAYNAKLAR

Acar, N. (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No:640, Mert Matbaası, Ankara, 65-67.

Atalay, M., Tel, H. (1999). Gelecek yüzyılda hemşirelikte lisans eğitiminin vizyonu. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 3:2, 47-54.

Barutcuğil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Kariyer Yayıncılık, 333-351.

Baykal, Ü. (1994). Hastanelerde Hemşirelik Hizmetlerinde Performans Değerlendirme, Türkiye'deki Hastanelerde Hemşirelik Hizmetlerinin Performans Değerlendirme Sistemlerine İlişkin Bir Araştırma, İ. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul

Baykal, Ü., Yazıcı, S., Sökmen, S., (2006). Yönetici hemşirelerimiz kimlerdir? Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 22:2, 55-69.

Baykal, Ü., Seren, Ş., Sezgin, B. (2008). Yönetici hemşirelerin işe alma-yükseltmede dikkate aldıkları kriterler ve Florence Nightingale hemşirelik yüksekokulu mezunlarıyla ilgili değerlendirmeleri. Hastane Yönetimi Dergisi, 12:1, 64-71.

Baykal, Ü., Altuntaş, Y., S., Sökmen, S., Akgün, E. (2005). Örgütsel iklim ölçeğinin uyarlanması ve yönetici hemşirelerin hastanelerindeki örgütsel iklimle ilgili değerlendirmeleri. Hemşirelik Dergisi, 13:55, 91-111.

Cevahir, R. (2005). Araştırma dersi alan sağlık yüksekokulu öğrencilerinin klinik uygulamalarda araştırma sonuçlarının kullanımına yönelik görüşleri. 3.Uluslar arası-10. Ulusal Hemşirelik Kongresi, İzmir, 51.

Çakmak, A.F., Erçek, M. (2007). Performans değerlendirme sisteminden duyulan memnuniyetin belirleyicileri: adalet algısı ve sistem bilgisinin etkileri. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İzmit, 541-549.

Çoruh, M. (1998). Yükseköğretimde TKY nasıl başarılı olur? Yükseköğretimde TKY prensiplerinin uygulanması. 18-19 Aralık, Başkent Üniversitesi, Ankara, 9-12.

Dienemann, J.A. (1998). Nursing Administration. Appleton and Lange, Stanford.

Doğan, E. (2002). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi. Academyplus, Ankara, 84-114-119.

Erdoğan, B. (1998). Performans değerlendirmede adalet algısını oluşturan faktörler. İşletme Fakültesi Dergisi, 27:2, 77-90.

Erefe, İ. ve ark. (1997). Hemşirelerin HİE gereksinimlerinde kendilerinin, yöneticilerinin ve hekimlerin görüşleri. IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu, 10-12 Eylül, Kıbrıs, 155-161.

Gülen, K.G. (1998). Yükseköğretimde toplam kalite yönetimi. İşletme Fakültesi Dergisi, 27:2, 29-34.

Gençyılmaz, G., Zaim, S. (1999). Eğitimde toplam kalite yönetimi. İşletme Fakültesi Dergisi, 28:2, 9-35.

Hisar, F., Karadağ, A. (2007). Yönetici hemşirelerin profesyonelliğe ilişkin davranışlarının belirlenmesi. IV. Uluslar arası XI. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Ankara, 213.

İleri S., Kocaman, G. (2007). Yeni mezun hemşirelerin profesyonel rollerine geçiş süreci algısı ve etkileyen etmenlerin incelenmesi. IV. Uluslar arası XI. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Ankara, 89.

Kaya, H., Taşocak, G., Akçin, E., Kısa, B. (2005). Hemşirelik yüksekokulu öğrencilerinin, yüksekokulun genel hedeflerine ulaşma durumuna ilişkin görüşleri. Hemşirelik Dergisi, 13:54, 77-84.

Kocaman, G. (2004). Türkiye'de hemşirelik eğitim sorunları ve çözüm arayışları. HEMAR-G Dergisi, Hemşireler Günü Özel Baskı, 119-146.

- Köksal, M. (1998).** Yükseköğretimde Kalite ve Türk Yükseköğretimi İçin Öneriler. 2. Baskı, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları No:2, İstanbul.
- Lea, J.W. (1998).** Sağlık hizmetlerinde çalışanların eğitiminde kalite ölçme. Yükseköğretimde TKY Prensiplerinin Uygulanması Sempozyumu, Başkent Üniversitesi, Ankara, 13-18.
- Marquis, B.L., Huston, C. J. (1998).** Management Decision Making for Nurses. 3. Edition, Lippincott, Newyork.
- Mellon, S. (1999).** Nursing curriculum responds to changing healthcare: nursing excellence. Annual Nurse Week Issue, April-May, 37-38.
- Natrass, H. (1998).** Devamlı kalite iyileştirme yükseköğretimde neden önemlidir? Yükseköğretimde TKY Prensiplerinin Uygulanması Sempozyumu, Başkent Üniversitesi, Ankara, 25-30.
- Özcan, K.C. (1997).** Yükseköğretimde kalite. Yükseköğretimde Sürekli Kalite İyileştirme Sempozyumu, Başkent Üniversitesi, Ankara, 49-57.
- Özgüven, E. (1997).** Yükseköğretimde niteliği geliştirme. Yükseköğretimde Sürekli Kalite İyileştirme Sempozyumu, Başkent Üniversitesi, Ankara, 49-57.
- Öztürk, H. (2002).** Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Performans Düzeyleri. İ. Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Öztürk, H., Savaşkan, A. (2007).** Hemşirelerin hizmetiçi eğitimle ilgili yaşadıkları sorunlar, beklenti ve öneriler. IV. Uluslar arası XI. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Ankara, 145.
- Palmer, M., Winters, K.T. (1993).** İnsan Kaynakları (Fundamentals of Human Resources). Çeviren:D. Şahiner, Rota Yayıncılık, İstanbul, 43-67.
- Polatkan, R., Ulusoy, H. (2005).** Lisans mezunu hemşirelerin önem verdikleri ve sahip olduklarını düşündükleri yönetim bilgi ve becerilerinin belirlenmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 22 (Özel Sayı), 343-356.
- Rowland, H.S., Rowland, B.L. (1997).** Nursing Administration Handbook. An Aspen Publication, Maryland.
- Schreerens, J. (2001).** Concepts and Theories of School Effectiveness, Managing Schools Towards High Performance. Vischer, A. J. (Ed.). Lise:Swets&Zeitlinger Publishers, The Netherlands, 37-68.
- Swansburg, R.C., Swansburg R.J. (1999).** Intraductory Management and Leadership for Nurses. 2. Edition, Jones and Bartlett Publishers, Boston.
- Şanlı, T., Taşocak G. (1990).** İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokul mezunlarının mesleki aktivitelerinin eğitimleri ile olan ilişkilerinin incelenmesi. II. Ulusal Hemşirelik Kongresi, İzmir, 648-658.
- Şengül, N., Sucu, G. (2007).** Hemşirelerin meslek örgütlere ve profesyonel etkinliklere ilişkin görüşlerinin ve katılım düzeylerinin incelenmesi. 6. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, İstanbul, 16.
- Uyargil, C. (1998).** Performans Değerlendirme, İnsan Kaynakları Yönetimi. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:276, Dö-nence Basımevi, 205-228.
- Uyargil, C. (2008).** İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi, 2. Baskı, Arıkan Basımevi, İstanbul.
- İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Lisans Rehberi (1996).** İ.Ü. Basımevi, İstanbul.