

## BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN PROFESYONEL TUTUMLARININ İNCELENMESİ

### EXAMINATION OF PROFESSIONAL ATTITUDES OF NURSES EMPLOYEE IN A UNIVERSITY HOSPITAL

Ar.Gör. Duygu BAYRAKTAR\* Ar.Gör. Hülya YILMAZ\* Prof.Dr. Leyla KHORSHTD\*

\*Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları AD.

Bu araştırma, 10-12 Eylül 2015 tarihleri arasında Erzurum'da düzenlenen "15.Ulusal Hemşirelik Kongresi'nde" sözel bildiri olarak sunulmuştur.

### ÖZET

**Amaç:** Bu tanımlayıcı çalışma hemşirelerin profesyonelliğe ilişkin tutumları ve etkileyen etmenlerin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

**Gereç-Yöntem:** Araştırmanın evrenini, 1 Mart 2015 - 15 Mayıs 2015 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinde çalışan tüm hemşireler (1350) oluşturmuştur. Çalışmaya katılmayı kabul eden toplam 132 hemşire çalışma kapsamına alınmıştır. Veriler araştırmacılar tarafından hazırlanan ve hemşireler ile ilgili tanıtıcı sorulardan oluşan bir anket formu ve Erbil ve Bakır (2009) tarafından geliştirilen "Mesleki Profesyonel Tutum Envanteri" ile toplanmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 32, en yüksek puan ise 160'dır. Ölçekten alınacak toplam puan meslekte profesyonel tutum puanını vermekte, alınan puan yükseldikçe profesyonel tutum düzeyi yükselmektedir. Ölçeği geliştiren araştırmacıdan yazılı olarak kullanım izni alınmıştır. Verilerin sayısal ve yüzdelerle dağılımı hesaplanmıştır. Verilerin analizinde ortalama, Mann Whitney U, Kruskal Wallis, ANOVA ve korelasyon testi kullanılmıştır. Araştırma Etik Kurulu'ndan ve çalışmanın yapıldığı kurumdan yazılı izin alınmıştır.

**Bulgular:** Ölçeğin bu çalışmadaki güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha=0.93 olarak bulunmuştur. Ölçek puan ortalaması  $134.97 \pm 16.01$ ' dir. Hemşirelerin %94.7'si kadındır, %5.3'ü önlisans mezunudur, %86.4'ü lisans mezunudur, %8.3'ü yüksek lisans mezunudur, %40.2'si dahili kliniklerde çalışmaktadır. Hemşirelerin %24.2'i 1-3 yıldır, %27.3'ü 4-10 yıldır, %32.6'sı 11-21 yıldır, %15.9'u 22-34 yıldır çalışmaktadır. Hemşirelerin meslekte çalışma süresi ortalaması  $11.88 \pm 8.45$  yıldır. Çalışmada profesyonel tutum ölçeği puan ortalaması  $134.97 \pm 16.01$  olarak bulunmuştur. Meslekte çalışma süresi ile profesyonel tutum arasında zayıf bir ilişki olduğu bulunmuştur.

**Sonuç:** Hemşirelerin yaş grubu, cinsiyeti, meslekte çalışma süresi, eğitim düzeyinin profesyonel tutumlarını etkilemediği, ancak çalıştığı kliniğin hemşirelerin profesyonel tutumlarını etkilediği saptanmıştır. Sonuç olarak çalışmaya katılan tüm hemşirelerin

profesyonel tutumlarının yüksek düzeyde olduğu, cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin profesyonel tutumlarının dahili kliniklerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Profesyonellik, hemşirelik, tutum

### ABSTRACT

**Objective:** *This descriptive study was implemented in order to examine nurses' professional attitudes and affecting factors.*

**Methods:** *The population of the study was consists of all nurses (1350) who worked at a university hospital, between the date March 1st 2015 and May 15th 2015. Totally 132 nurses who accepted to participate in the study were recruited to the study. Data was collected by using a questionnaire consisted of questions related to nurses and Professional Attitudes Inventory. The minimum score may be obtained from the scale is 32, the maximum score may be obtained from the scale is 160. The total score obtained from scale gives the score for professional attitude, more higher score means that the professional attitude is increases. Written consent was obtained from researcher who developed the scale. Distribution of numerical and percentage were calculated. Average, Mann Whitney U, Kruskal Wallis, ANOVA and correlation test was used in analysis of the data. Consent was obtained from Ethical Committee for Researches and written permission from the institution where the study conducted.*

**Results:** *The reliability coefficient was found as Cronbach's Alpha=0.93 in this study. The mean score of scale was  $134.97 \pm 16.01$ . Totally 94.7% of nurses were women, 5.3% of them were graduated from associated degree, 86.4% of them were graduated from graduate degree, 8.3% of them were graduated from master's degree, 40.2% of them worked in internal medicine clinics. Of all 24.2% of nurses have been working for 1-3 years, 27.3% of them have been working for 4-10 years, 32.6% of them have been working for 11-21 years, 15.9% of them have been working for 22-34 years. The mean working duration in profession of nurses is  $11.88 \pm 8.45$  years. The mean score of the Professional Attitudes Inventory in the study was found as  $134.97 \pm 16.01$ . A weak relationship was found between the working duration of employment and the professional attitudes.*

**Conclusion:** *It was determine that age group, gender, working time in the profession, education level of the nurses does not affected the level of professional attitudes, but is found that the clinic in which they worked is influenced the professional attitude of the nurse. As a result, it was determined that the professional attitudes of all nurses participating in the study was in high level and that the professional attitudes of nurses who working in surgical clinics is higher than those who working in internal clinics.*

**Key Words:** Professionalism, nursing, attitude

### GİRİŞ

Bir mesleği niteleyen özellikler, davranışlar, değerler ve amaçlar profesyonelliği oluşturur (Mueller 2015). Profesyonellik "özel bir mesleğe uygun olduğuna inanılan tutum ve davranışlar kümesi" (Hammer 2000), "profesyonel bir bireyin bir mesleği tanımlayan amaç veya niteliklerini yürütmesi (DuPree et al. 2011) ve o mesleğin davranışsal özelliklerine ve değerlerine bağlılık derecesi" olarak tanımlanır (Kim Godwin et. al. 2010). Profesyonel davranış, "profesyonel işler ve etkileşimler içinde en

iyi sonuçları başarmayı sağlayacak tarzda davranma"dır (Hammer 2000). Profesyonellik bir bireyin bir meslek içinde sosyalleşmeye başladığı bir süreçtir (Alidina 2013). Bir meslek mensubu bilgi ve beceri edinmek amacıyla temel düzeyde eğitimle başlayan bir sosyalizasyon süreci vasıtasıyla gelişmeye devam eder (Wynd 2003). Profesyonellik bir bireyin bir mesleğin özelliklerini, bilgi, beceri ve mesleki duygularını edinmesi ve profesyonel bir grubun değer ve normlarının içselleştirilmesini kapsayan bir süreçtir (Alidina 2013).

Kariyer ve iş deneyimini takiben birey profesyonel rolün gerektirdiği tutum ve davranışlara uyum sağlar (Wynd 2003). Profesyonel tutum "bir mesleğin amaçlarını sürdüren ve profesyonel davranış oluşturmaya yardım eden duygular ve görüşler" olarak tanımlanır (Hammer 2000). Hukuk ve tıp gibi meslekleri niteleyen profesyonel bir model ve beş tutumsal nitelik geliştirilmiştir. Bu tutumsal niteliklerden ilki, en büyük referans grup olarak mesleki kuruluşları kullanmadır. Mesleki toplantılara katılarak oluşturulan mesleki ilişkiler, mesleki komitelere destek olma ve bu komiteleri oluşturma ve mesleki dergileri okuma meslek içindeki sosyalizasyonun bir parçasıdır. İkinci tutumsal nitelik, mesleğin topluma yararlı ve vazgeçilmez olduğu fikrini destekleyerek halka hizmet konusundaki inançtır. Üçüncü tutumsal nitelik; iş verenler, milletvekilleri ve yasa düzenleyicilerin, diğer meslekler ve meslek dışı diğer kuruluşların da dahil olduğu dışsal kaynaklardan en az baskı görerek verdikleri hizmet hakkında mesleki kararlarını vermeyi sağlayan otonomidir. Bağımsız olarak düzenleme yapma, işinin kontrol edilmesini ve meslektaşlarının işini değerlendirmesini onaylama dördüncü tutumsal niteliktir. Beşinci tutum, ekonomik teşviklerin ötesinde mesleğe bağlılığı kapsar (Wynd 2003).

Hemşirelik insanla ilgilenmenin yüksek sorumluluğunu gerçekleştirmeye çalışan bir meslektir (DuPree et al. 2011). Hemşireler temel eğitimleri sırasında, mesleğe ait bilgi, beceri, tutum ve standartları içselleştirdikleri zaman mesleki sosyalizasyonlarını ve kimliklerini geliştirmeye başlarlar. Mesleki sosyalizasyon, gerçek dünyada hemşireliği uygulamaya başladıklarında devam eder (Alidina 2013; Wagner 2013). Profesyonellik hemşirelere kişisel ve mesleksel olarak gelişme olanağı sağlayan çok boyutlu bir kavramdır (Alidina 2013). Hemşirelikte profesyonellik, karmaşık, değişen ve dinamik bir süreçtir (Ghadirian et. al. 2014) ve profesyonelliğin niteliklerini sergileyen hemşireler hasta memnuniyetini ve sağlık sonuçlarını olumlu yönde etkiler (Alidina 2013; Mueller 2015). Hemşireler iyi bir teorik ve uygulama bilgisine sahip olmalı, yüksek düzeyde sorgulayıcı olmalı, sorumluluk sahibi olmalı, mesleki özerkliğini ve savunuculuğunu sergilemeli, inovatif ve ileri görüşlü bir tutum göstermeli, meslektaşları ve arkadaşları ile işbirliği yapmalı, hemşirelik etik değerlere uymalı ve klinikte bunu sergilemeli, böylece profesyonel rol modeli olmalıdır (Adams & Miller 2001; Alidina 2013).

Hemşirelikte profesyonellik ile ilgili yetersiz sayıda çalışmalar yapılmıştır. Hemşirelerin profesyonel davranışlarının belirlenmesi amacıyla Ankara'da bir üniversite hastanesinin yoğun bakım ünitelerinde çalışan 61 hemşire ile yapılan bir çalışmada hemşirelerin otonomi, mesleki örgütlere üyelik ve bilimsel makale yazma alanlarına ilişkin olarak profesyonellik puan ortalamalarının düşük olduğu

saptanmıştır (Kavaklı ve ark. 2009). Başka bir çalışmada ise psikiyatri hemşirelerinin profesyonellik puanlarının düşük olduğu görülmüştür (Demir ve Kocaman Yıldırım 2014). Denizli il merkezindeki hastanelerin cerrahi birimlerde çalışmakta olan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerini etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi amacıyla 214 hemşire ile yapılan bir çalışmada mesleğini seven, bu mesleği yapıyor olmaktan memnun olan, ekip üyeleri ile iletişiminin iyi olduğunu düşünen, mesleğini tam olarak yapabildiğine inanan ve klinik sorumlusu olarak çalışan hemşirelerin meslekte profesyonel tutumları yüksek bulunmuştur (Yavuz Karamanoğlu ve ark. 2009). Hemşirelerin meslekleşme ölçütleri bağlamında hemşireliğe ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan başka bir çalışmada ise meslek ölçütlerini karşılamada istenilir düzeyde olmadığı belirlenmiştir (Korkmaz ve Görgülü 2010). Zonguldak il merkezindeki üniversite ve devlet hastanelerinin cerrahi kliniklerinde çalışan 179 hemşirenin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan bir çalışmada, hemşirelerin mesleki profesyonellik puan ortalamasının  $7.16 \pm 3.48$  olduğu, sonuç olarak hemşirelerin mesleki profesyonelliklerin düşük düzeyde olduğu, servisteki elemanın (%24.7) ve malzeme yetersizliğinin (%10.6), görev paylaşımındaki düzensizliklerin (%10.6) ve hemşirelerinin meslek hakkındaki düşüncelerinin profesyonelliklerini etkilediği saptanmıştır (Çelik ve ark.2012). Çocuk hemşirelerinin mesleki profesyonel değerlerini değerlendirmek ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla Ankara’da, üç üniversite ve beş eğitim araştırma hastanesinin çocuk kliniklerinde, 224 çocuk hemşiresi ile yapılan çalışmada, bekar olan ( $p < 0.01$ ), klinik sorumlu hemşiresi olarak çalışan ( $p < 0.01$ ) ve bilimsel toplantılara katılan ( $p < 0.05$ ) çocuk hemşirelerinin diğerlerine göre mesleki profesyonel değerlerinin önemli düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır (Yazıcı Sorucuoğlu ve Güdücü Tüfekci 2015). Yapılan bu çalışmaların çoğunda profesyonelliğin düşük düzeyde olduğu bulunmuştur.

Hemşirelerin profesyonel davranışlarını etkileyen durumlarının belirlenmesi ve bu doğrultuda iyileştirmelerin yapılması önemlidir. Bu çalışma bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin profesyonelliğe ilişkin tutumlarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

### **GEREÇ VE YÖNTEM**

Tanımlayıcı nitelikte planlanan araştırmanın örneklemini 1 Mart 2015 - 15 Mayıs 2015 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinde çalışan, çalışmaya katılmayı gönüllü kabul eden tüm hemşireler ( $N=1350$ ) oluşturmuştur. Çalışmada örneklem seçilmemiş, çalışmaya katılmayı kabul eden 132 hemşire çalışma kapsamına alınmıştır. Hemşirelerin iş yüklerinin fazla olması nedeniyle çalışmaya katılım oranı %9.8’dir. Çalışmaya katılmayı isteklilik ve gönüllülük esas alındığı için çalışmaya katılmak istemeyen hemşireler çalışma kapsamına alınmamıştır. Bir yıldan daha kısa süredir çalışan hemşireler çalışmaya dahil edilmemiştir.

Veriler araştırmacılar tarafından hazırlanan hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalıştığı klinik, toplam çalışma süresi ile ilgili soruları içeren bir anket formu ve Erbil ve Bakır (2009) tarafından geliştirilen “Mesleki Profesyonel Tutum Envanteri” (MPTE) ile toplanmıştır. Veriler yüzyüze görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Erbil ve

Bakır'ın (2009) çalışmasında Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.89$  olarak bulunan 32 maddelik likert tipi MPTE'den alınabilecek en düşük puan 32, en yüksek puan ise 160'dır. Likert tipi geliştirilen envanterdeki her bir ifade 1 ile 5 arasında puanlanmaktadır. Her maddede "bana tamamen uyuyor" yanıtına "5", "bana biraz uyuyor" yanıtına "4", "kararsızım" yanıtına "3", "bana uymuyor" yanıtına "2" ve "bana hiç uymuyor" yanıtına "1" puan verilmiştir. MPTE'den alınan toplam puan, meslekte profesyonel tutum puanını vermekte, alınan puan yükseldikçe profesyonellik düzeyi de yükselmektedir. Ölçeği geliştiren araştırmacıdan ölçeği kullanma izni alınmıştır. Ölçeğin bu çalışmadaki güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha=0.93 olarak bulunmuştur. Verilerin sayısal ve yüzdeler dağılımları SPSS 15.0 ile yapılmıştır. Verilerin sayısal ve yüzdeler dağılımı verilmiş, verilerin analizinde, ortalama, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis ki-kare, tek yönlü ANOVA testi ve korelasyon testi kullanılmıştır. Çalışmanın yürütülmesi için Araştırma Etik Kurulu'ndan (19.02.2015 tarihli ve 12 sayılı) ve çalışmanın yürütüldüğü hastaneden yazılı izin alınmıştır.

### **BULGULAR VE TARTIŞMA**

Araştırmaya katılan hemşirelerin %94.7'si kadındır, %5.3'ü önlisans, %86.4'ü lisans, %8.3'ü yüksek lisans mezunudur, %40.2'si dahili kliniklerde çalışmaktadır. Hemşirelerin %32.6'sı 11-20 yıldır çalışmaktadır. Hemşirelerin meslekte çalışma süresi ortalaması  $11.88 + 8.45$  yıl, (min: 1, max: 34), yaş ortalaması  $34.71 \pm 7.81$  yıl 'dır (min: 22, max:57) (Tablo 1). Örneklem grubunun yarısı genç, yarısı orta yaş grubundaki kadın hemşirelerden ve çalışmaya katılmaya istekli olan hemşirelerden oluşmaktadır.

**Tablo 1.** Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Dağılımı

<b>Tanıtıcı Özellikler</b>		<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Yaş Grubu</b>	22-33 yaş	66	50.0
	34 yaş ve üstü	66	50.0
Yaş ortalaması $34.71 \pm 7.81$ yıl (min: 22, max:57)			
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	125	94.7
	Erkek	7	5.3
<b>Öğrenim Düzeyi</b>	Önlisans	7	5.3
	Lisans	114	86.4
	Yüksek Lisans	11	8.3
<b>Çalıştığı Klinik</b>	Dahili klinikler	53	40.2
	Cerrahi klinikler	79	59.8

<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>	1-3 yıl	32	24.2
	4-10 yıl	36	27.3
	11-20 yıl	43	32.6
	21 yıl ve üstü	21	15.9
Meslekte çalışma süresi :ortalaması 11.88 + 8.45 yıl (min: 1, max: 34)			

Profesyonellik, profesyonel bir bireyin bir mesleği tanımlayan amaç veya niteliklerini yürütmesidir (DuPree et al. 2011). Mesleki profesyonellik, mesleğin standartlarının oluşturulmasında ve kaliteli bakım sunulmasında oldukça önemlidir. Mesleki profesyonelliğin olumsuz yönde etkilenmesi, bireyi çok yönlü etkilemesinin yanında, kurumu da etkileyerek kurumdaki bakım kalitesinin etkilenmesine, hizmet alan ve hizmet verenlerin memnuniyetsizliğine ve buna bağlı kurumsal sorunlara neden olur (Beydağ ve Arslan 2008; Erbil ve Bakır 2009; Yavuz Karamanoğlu ve ark. 2009; Kacaroglu Vicdan 2010; Adıgüzel ve ark. 2011; Çevik ve Khorshid 2012; Çelik ve ark. 2012; Demir ve Kocaman Yıldırım 2014). Profesyonel hemşirelik bakımını yürütmenin hasta memnuniyetini ve olumlu sağlık sonuçlarını arttırdığı belirtilmektedir. Ayrıca, daha yüksek profesyonelleşme düzeyinin eğitim ve öğrenmeyi arttırdığı, bilimselleşme ve araştırma faaliyetlerine katılımı ve iş doyumunu arttırdığı saptanmıştır. Diğer yandan, profesyonelleşme düzeyinde azalmanın, işe girip çıkma ve sürtüşmede ve üretkenlikte azalmayı kapsayan olumsuz sonuçlara yol açtığı ileri sürülmektedir (Alidina 2013).

**Tablo 2.** Hemşirelerin Profesyonel Tutumunu Etkileyen Etmenlere Göre Dağılımı

Etmenler	Profesyonel Tutum Ölçeği Puanı			
		n	Ort. ± SD	Anlamlılık düzeyi
<b>Yaş</b>	22-33 yaş	66	133.09 ± 15.36	Z= -1.801 p= 0.072
	34 yaş ve üstü	66	136.86 ± 16.54	
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	125	135.00 ± 16.11	Z= -0.198 p= 0.843
	Erkek	7	134.42 ± 15.38	
<b>Öğrenim Düzeyi</b>	Önlisans	7	128.28 ± 20.87	F= 2.087 p= 0.128
	Lisans	114	134.60 ± 15.77	
	Yüksek Lisans	11	143.09 ± 13.48	
<b>Çalıştıkları Klinikler</b>	Dahili klinikler	53	131.07 ± 17.99	Z= -2.009 p= 0.045
	Cerrahi klinikler	79	137.59 ± 14.06	

## Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Profesyonel Tutumlarının İncelenmesi

<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>	1-3 yıl	32	132.22 ± 13.10	KW $\chi^2=6.647$	p= 0.084
	4-10 yıl	36	132.51 ± 16.38		
	11-20 yıl		137.87 ± 15.52		
	21 yıl ve üstü		137.87 ± 19.30		
Yaş	Profesyonel tutum ölçeği puanı		r= -0.051, p=0.563		
Meslekte Çalışma Süresi	Profesyonel tutum ölçeği puanı		r=-0.217, p=0.012		

Bu çalışmada, profesyonel tutum ölçeği puan ortalaması  $134.97 \pm 16.01$  (Minimum : 64, maximum: 160) olarak bulunmuştur. Örneklem alınan hemşirelerin profesyonel tutumlarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Çalışmaya katılmak isteyen hemşirelerin alınması, bu sonucu etkilemiş olabilir. Demir ve Kocaman Yıldırım'ın (2014) çalışmasında hemşirelerin profesyonellik puanlarının düşük olduğu görülmüştür. Hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarını ve bunu etkileyebilecek bazı faktörleri incelemek amacıyla bir Devlet Hastanesi'nde 89 hemşire ile yapılan çalışmada, profesyonel tutum toplam puan ortalaması  $140.28 \pm 11.99$  olarak bulunmuştur (Demir Dikmen ve ark. 2014). Adams ve Miller tarafından (2001) 502 hemşire ile yapılan bir çalışmada hemşirelerin yüksek derecede profesyonelliğe sahip oldukları saptanmıştır. Hemşirelerin profesyonel değerlerini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla 120 hemşire ile yapılan bir çalışmada, profesyonel değerler puanı ortalaması  $90.7 \pm 14.7$  olarak ve orta düzeyin üzerinde olduğu bulunmuştur (Göriş ve ark. 2014). Ülkemizde toplam 531 hemşire ile profesyonel davranışın iş memnuniyetine etkisini saptamak amacıyla yapılan bir çalışmada, hemşirelikte profesyonelleşme davranışsal puan ortalamasının ( $7.16 \pm 3.48$ ) düşük olduğu bulunmuştur (Çelik ve Hisar 2012). Çalışma sonuçları, Demir Dikmen ve ark.'nın (2014) ve Adams ve Miller'in (2001) çalışma sonuçları ile paralellik, Demir ve Kocaman Yıldırım'ın (2014) çalışma sonuçları ile zıtlık göstermektedir. Bu farklılık söz konusu çalışmaların farklı çalışma ortamlarında, örneklem ve farklı zaman dilimlerinde yürütülmesine bağlanabilir.

Hemşirelerin yaşı ile profesyonel tutum toplam puanı arasında bir ilişki olmadığı bulunmuştur (r= -0.051, p=0.563). Psikiyatri hemşirelerinin profesyonel davranış düzeyini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla (n=100) yapılan bir çalışmada, yaş arttıkça profesyonel davranış puan ortalamasının arttığı saptanmıştır (Demir ve Kocaman Yıldırım 2014). Sonuçlar, Demir ve Kocaman Yıldırım'ın (2014) çalışma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir. Bu durum Demir ve Kocaman Yıldırım'ın (2014) çalışmasının özel bir gruba bakım veren hemşirelere yürütülmesine bağlanabilir.

Hemşirelerin cinsiyetinin profesyonel tutum toplam puanını etkilemediği (Z= -0.198, p= 0.843) saptanmıştır. Göriş ve ark.'nın (2014) çalışmasında erkeklerin profesyonel değerler ölçeği puanları daha yüksek bulunmakla birlikte istatistiksel olarak bir anlamlılık saptanmamıştır. Sonuçlar Göriş ve ark.'nın (2014) çalışma

sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Çalışmamızda sadece istekli hemşirelerin çalışma kapsamına alınması bu sonucu etkilemiş olabilir.

Meslekte çalışma süresi ile profesyonel tutum toplam puanı arasında zayıf bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r = -0.217$ ,  $p = 0.012$ ). Çalışma süresi arttıkça profesyonel tutumun da arttığı söylenebilir. Çelik ve Hisar'ın (2012) çalışmasında meslekte çalışma yılı arttıkça profesyonellik puanının arttığı saptanmıştır. Hemşirelerin profesyonel davranışlarının belirlenmesi amacıyla Ankara'da bir üniversite hastanesinin yoğun bakım ünitelerinde çalışan 61 hemşire ile yapılan bir çalışmada, beş yıl ve daha kısa süredir yoğun bakımda çalışan hemşirelerin profesyonel davranış puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır (Kavaklı ve ark. 2009). Diğer bir çalışmada hemşirelerin çalışma süresindeki artmanın profesyonel tutumu olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Demir Dikmen ve ark. 2014). Profesyonelleşme düzeyi ve ilişkili faktörleri incelemek amacıyla 221 Koreli Amerikan hemşirelerinde Kim-Godwin ve ark. (2010) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşirelikte deneyim süresi ile profesyonelleşme düzeyi arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin profesyonel tutumlarını belirlemek amacıyla 774 hemşire ile yapılan diğer bir çalışmada profesyonelliğin hemşirelikte mesleki deneyim süresi ile ilişkili olduğu belirlenmiştir (Wynd 2003). Bir ilde kamu ve özel hastanelerin kadın doğum kliniklerinde çalışan ebe/ hemşirelerin mesleki profesyonelliklerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla ( $n = 106$ ) yapılan bir çalışmada, kadın doğum alanında çalışma yılının meslekte profesyonel tutumu etkilediği saptanmıştır (Beydağ ve Aslan 2008). Sonuçlar tüm bu çalışmaların sonuçları ile uyumlu bulunmuştur.

Öğrenim düzeyinin profesyonel tutum toplam puanını etkilemediği ( $F = 2.087$ ,  $p = 0.128$ ) saptanmıştır. Yapılan benzer bir çalışmada 40 yaş ve üstü gruptakilerin, profesyonel değerler konusunda eğitim alanların profesyonel değer ölçęği puanları daha yüksek bulunmuş, ancak istatistiksel olarak bir anlamlılık bulunmamıştır (Göriş ve ark. 2014). Diğer bir çalışmada hemşirelerin eğitim durumunun profesyonel tutumu olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Demir Dikmen ve ark. 2014). Benzer yapılan bir çalışmada, eğitim düzeyi arttıkça profesyonel davranış puan ortalamasının arttığı belirlenmiştir (Demir ve Kocaman Yıldırım 2014). Çelik ve Hisar'ın (2012) çalışmasında eğitim düzeyi arttıkça profesyonellik puanının arttığı saptanmıştır. Wynd (2003) tarafından yapılan bir çalışmada profesyonelliğin hemşirelikte daha yüksek eğitim düzeyi ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar Göriş ve ark.'nın (2014) çalışma sonuçları ile benzerlik göstermekte, ancak Demir ve Kocaman Yıldırım 'ın (2014) ile Çelik ve Hisar'ın (2012) çalışma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir. Bu durum çalışmamızın sınırlılıkları ile ilişkili olabilir.

Hemşirelerin çalıştıkları kliniklerin profesyonel tutum toplam puanını etkilediği ( $Z = -2.009$ ,  $p = 0.045$ ) bulunmuştur. Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin profesyonel tutumlarının dahili kliniklerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç cerrahi kliniklerinde geleneksel olarak daha yoğun bir iş yükü olmasının hemşirelerin profesyonelliklerine yansımaya bağlanabilir. Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi



amacıyla (n=179) yapılan çalışmada cerrahi hemşirelerinin meslek hakkındaki düşüncelerinin profesyonelliklerini etkilediği saptanmıştır (Çelik ve ark. 2012). Denizli il merkezindeki hastanelerin cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerini etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi amacıyla yapılan (n=214) çalışmada, mesleğini seven, bu mesleği yapıyor olmaktan memnun olan, ekip üyeleri ile iletişiminin iyi olduğunu düşünen, mesleğini tam olarak yapabildiğine inanan ve klinik sorumlusu olarak çalışan hemşirelerin, meslekte profesyonel tutum envanterinden daha yüksek puan aldıkları bulunmuştur (Yavuz Karamanoğlu ve ark. 2009). Sonuçlar, Yavuz Karamanoğlu ve ark. (2009) çalışma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Sonuç olarak hemşirelerin profesyonelliği algılamalarının yüksek düzeyde olduğu, elde edilen sonuçların son 5 yılda yapılmış diğer çalışmalarda da elde edilen sonuçlarla benzer olduğu, hemşirelerin yaş grubunun, cinsiyetin, meslekte çalışma süresinin, eğitim düzeyinin profesyonel tutum toplam puanını etkilemediği saptanmıştır. Çalışmanın örneklem sayısının düşük olması, ayrıca çalışmaya katılmak isteyenlerin alınmış olması bir sınırlılıktır ve sonuçları etkilemiş olabilir. Çalışmanın daha farklı gruplarda ve daha geniş bir örneklemde yapılması önerilmektedir. Çalışma sonuçları konuya ilişkin temel bir veri sağlamıştır.

### **KAYNAKLAR**

- Adams D & Miller BK. Professionalism in Nursing Behaviors of Nurse Practitioners. *J Prof Nurs* 2001; 17: 203-210.
- Adıgüzel O, Tanrıverdi H ve Sönmez Özkan D. Mesleki Profesyonellik ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşireler Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2011; 9(2): 237-259.
- Alidina K. Professionalism in Post-Licensure Nurses in Developed Countries. *Journal of Nursing Education and Practice* 2013; 3(5): 128-137.
- Beydağ KD ve Arslan H. Kadın Doğum Kliniklerinde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Profesyonelliklerini Etkileyen Faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi* 2008; 3(7): 75-87.
- Çelik S, Ünal Ü ve Saruhan S. Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi. *F N Hem Derg* 2012; 20(3): 193-199.
- Çelik S, Hisar F. The Influence of The Professionalism Behaviour of Nurses Working in Health Institutions on Job Satisfaction, *International Journal of Nursing Practice* 2012; 18: 180-187.
- Çevik K ve Khorshid L. Hemşirelik Öğrencilerinin Profesyonel Davranışları Uygulayabilme Durumlarının Belirlenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi* 2012; 28(2): 23-30.
- Demir Dikmen Y, Yönder M, Yorgun S, Yıldırım Usta Y, Umur S, Aytekin A. Hemşirelerin Profesyonel Tutumları ile Bunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2014; 17(3): 158-164.
- Demir S, Kocaman Yıldırım N. Psikiyatri Hemşirelerinin Profesyonel Davranışlarının Belirlenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi* 2014; 5(1): 25-32.
- DuPree E, Anderson R, McEvoy MD, Bromdan M. Professionalism: A Necessary Ingredient in a Culture of Safety, *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety* 2011; 37(10): 447-455.

- Erbil N, Bakır A. Mesleki Profesyonel Tutum Envanterinin Geliştirilmesi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi 2009; 6: 290-302.
- Ghadirian F, Salsali M & Cheraghi MA. Nursing Professionalism: An Evolutionary Concept Analysis. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research 2014; 19(1): 1-10.
- Göriş S, Kılıç Z, Ceyhan Ö, Şentürk A. Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ve Etkileyen Faktörler. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi 2014; 5(3): 137-142.
- Hammer DP. Professional Attitudes and Behaviors: The "A's and B's" of Professionalism. American Journal of Pharmaceutical Education 2000; 64: 455-464.
- Kacaroğlu Vicdan A. Hemşirelikte Profesyonellik. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, 2010; Sempozyum Özel Sayısı: 261-263.
- Kavaklı Ö, Uzun Ş, Arslan F. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Profesyonel Davranışlarının Belirlenmesi. Gülhane Tıp Dergisi 2009; 51: 168-173.
- Kim-Godwin YS, Baek HC, Wynd CA. Factors Influencing Professionalism in Nursing Among Korean American Registered Nurses. J Prof Nurs 2010; 26: 242-249.
- Korkmaz F ve Görgülü S. Hemşirelerin, Meslek Ölçütleri Bağlamında Hemşireliğe İlişkin Görüşleri. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi 2010; 1-17.
- Mueller P. Teaching and Assessing Professionalism in Medical Learners and Practicing Physicians. Rambam Maimonides Med J 2015; 6(2): 1-13 (e0011).
- Wagner DL. Promoting Professionalism in RN-BSN Education. Journal of Nursing Education and Practice 2013; 3(5): 9-13.
- Wynd CA. Current Factors Contributing to Professionalism in Nursing. Journal of Professional Nursing 2003; 19(5): 251-261.
- Yavuz Karamanoğlu A, Gök Özer F, Tuğcu A. Denizli İlindeki Hastanelerin Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi. Fırat Tıp Dergisi 2009; 14(1): 12-17.
- Yazıcı Sorucuoğlu A, Gündücü Tüfekçi F. Çocuk Hemşirelerinde Mesleki Profesyonel Değerler. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2015; 6(2): 105-109.