

## Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerde Profesyonel Değerler Algısı ve Etkileyen Faktörler

### Professional Perception of Values and Affecting Factors in Nurses Working in Obstetrics and Gynecology Clinics

Nurcan KIRCA<sup>a</sup>

**Özet:** Bu çalışmanın amacı, kadın hastalıkları ve doğum kliniğinde çalışan hemşirelerin profesyonel değerler algısı ve etkileyen faktörleri değerlendirmektir. **Yöntem:** Bu çalışma tanımlayıcı tipte planlanmıştır ve çok merkezli olarak yürütülmüştür. Araştırmaya kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde çalışan 52 hemşire katılmıştır. Veriler “Kişisel Bilgi Formu” ve “Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği (HPDÖ)” kullanılarak toplanmıştır. **Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin %46,2’si 40 yaş ve üzeri ve %80,8’i lisans mezunudur. Katılımcıların %55,8’inin hemşire olarak toplam çalışma süresi 16 yıl ve üzeridir. Katılımcıların HPDÖ’nden aldıkları toplam puan ortalaması  $132,90 \pm 14,38$ ’dir. Bu çalışmada hemşirelerin profesyonel değerlere verdikleri önemin yüksek olduğu görülmektedir. Hemşirelerin mesleği isteyerek seçme, meslekten memnun olma ve eğitim durumlarına göre HPDÖ ve alt boyutlarından alınan toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). **Sonuç:** Hemşirelerden mesleğini isteyerek seçen, mesleğinden memnun olan, eğitim durumu lisansüstü olan katılımcıların profesyonel değerler algısının daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitimin profesyonel değer algısının oluşması ve öneminin kavranmasındaki yeri düşünüldüğünde hemşirelik eğitimi sırasında profesyonel değerlere yönelik eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu eğitimlerin gerçekçi olması ve klinik uygulamalar ile pekiştirilmesi önemlidir.

**Anahtar kelimeler:** Profesyonel, değer, hemşirelik, profesyonel değerler

--

**Abstract:** The aim of this study is to evaluate the professional values perception and the influencing factors of nurses working in the obstetrics and gynecology clinics. **Method:** This study was planned in a descriptive type and conducted in a multi-center. 52 nurses working in obstetrics and gynecology clinics participated in the study. The data were collected using “Personal Information Form” and “Nurses Professional Values Scale (NPVS)”. **Results:** 46.2% of the nurses participating in the study are 40 years old and above and 80.8% are undergraduate. The total working time of 55.8% of the participants as a nurse is 16 years or more. The total score average of the participants from the NPVS is  $132.90 \pm 14.38$ . In this study, it is seen that the importance that nurses attach to professional values is high. It was determined that there is a statistically significant difference between the total mean scores obtained from the NPVS and its sub-dimensions according to the nurses’ willingly choosing the profession, being satisfied with the profession and their educational status ( $p < 0.05$ ). **Conclusion:** Participants who voluntarily chose their profession from nurses, who were satisfied with their profession, and whose educational background was graduate, had a higher perception of professional values. Considering the importance of

<sup>a</sup>Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Doğum-Kadın Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Antalya, Türkiye, ✉ nurcan1224@gmail.com

Gönderim Tarihi: 11.08.2020 • Kabul Tarihi: 10.09.2020

education in the formation of professional value perception and its importance, it is necessary to provide training for professional values during nursing education. In addition, it is important that these trainings *are realistic and reinforced with clinical applications.*

**Keywords:** *Values, nursing, professional values*

## GİRİŞ

Profesyonel, bir konuyu kendisine meslek olarak seçerek bu konuda derinlemesine bilgi ve deneyim sahibi olan kişidir (1). Değer/değerler, bireylerin hayatlarına yol gösteren ve önem dereceleri değişen durum ötesi hedefler olarak ifade edilmektedir (2). Profesyonel değerler mesleki ve bireysel etik değerlerden köken alarak gelişen, mesleki üyelerine, eğitim ve uygulamalarında yol göstererek tutumlarını ve davranışlarını etkileyen standartlardır (3-5). Kuçuradi (2019) etik değerleri dürüstlük, adil olma, saygı, güven gibi belirli kişi özellikleri yani erdemler olarak tanımlamaktadır (6). Ayrıca etik değerler ile ilgili Kuçuradi; “Etik değerler insanın onurunu oluşturur. İnsan onuru ise, insan türünün en başta etik başarıları ve bilincini oluşturur” şeklinde tanımlamaktadır (7).

Sağlık hizmetlerinin sunumunda rol oynayan hemşirelik mesleği de profesyonel bir meslek grubudur. Profesyonel olmak bireysel ve mesleki değerlere sahip olmayı gerektirir (8). Hemşireliğin profesyonelleşmesi, hemşirelerin sahip oldukları profesyonel değerlerin bilincinde olması ve mesleki değerlerin gereklerini yerine getirmeleri ile gerçekleşebilir. Bu doğrultuda, kaliteli hemşirelik bakım hizmeti sunabilmek, karar verme yeteneğini geliştirmek, mesleki sosyalleşmeyi sağlamak ve hemşireliğe mesleki kimlik oluşturmak için profesyonel değerler hemşirelere kazandırılmalıdır (4). Hemşirelik eğitimi sırasında mesleğe ait değerler bireylere kazandırılırken, hemşirelerin profesyonel değerleri hemşirelik uygulamaları sırasında kazanılır. Bu noktada hemşirelikte profesyonel olmak hem kişisel hem de mesleki değerleri taşımayı gerektirmektedir (8,9). Ayrıca profesyonel değerlerin, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim ve uzmanlık alanı gibi birçok faktörden etkilenebileceği ifade edilmiştir (10,11).

Profesyonel değerler özellikle hemşirelik bakımı için önem taşımaktadır ve bakımın kalitesi hemşirelerin profesyonel değerleri ile ilişkilendirilmektedir (12). Yapılan bir çalışmada; hemşirelerin perspektifinden “hastaların gizliliğinin korunması” ve “hastaların mahremiyet haklarının korunması” gibi unsurların büyük önem taşıdığı tespit edilmiştir. Ancak “sağlık hizmetlerinin politikasını şekillendirmede profesyonel hemşirelik birliğinin rolünün tanıma” ve “hemşirelik araştırmalarına katılmak ve/veya uygulamaya uygun araştırma bulgularını uygulamak” gibi unsurların daha az önemli olduğu görülmüştür (5).

Hemşirelik disiplini ile ilgili hemşirelerin değerlerinin incelendiği çalışmalarda; insan onuru (10,13), sosyal adalet, özerklik, bakımda hassaslık ve doğruluk, sorumluluk, insan ilişkileri, bireysel ve mesleki yeterlilik, sempati ve güveni oluşturan bir çevrenin (13) en önemli profesyonel değerler olduğu saptanmıştır.

Hemşirelik mesleği için çok önemli olan profesyonel değerlerin ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve hizmet içi eğitimlerde yer alması önemlidir. Hemşirelerin profesyonel değerlerini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada; yaşı 40 ve üzerinde olanların, bekârların, erkeklerin, yüksek lisans yapanların, idari görevi olanların, dernek üyeliği bulunanların, bilimsel toplantılara katılanların ve profesyonel değerler konusunda eğitim alanların profesyonel değerler ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak istatistiksel olarak anlamlılık saptanamamıştır. Sonuç olarak hemşirelerin profesyonel değerler ölçeğinden aldıkları puanların orta düzeyin üzerinde olduğu görülmüş ve hemşirelere profesyonel değerlerle ilgili eğitimlerin planlanması ve bu konuda daha kapsamlı araştırmaların yapılması gerektiği önerilmiştir (9).

Önceki çalışmalar profesyonel hemşirelik değerlerini hemşire ve öğrenci hemşire bakımından ele almaktadır. Kadın doğum kliniğinde çalışan hemşirelerin profesyonel değerlerine ilişkin bilgiye ulaşılamamıştır. Bu

kliniklerde çalışan hemşireler hem meslektaşları hem de öğrenciler için sağlıklı çalışma ortamı oluşturma, rol modeli olma, hemşirelik kültürünü oluşturma ve aktarma gibi sorumlulukları bulunmaktadır. Bu nedenle kadın doğum kliniğinde çalışan hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi önem taşımaktadır. Bu çalışmadan elde edilen bulgular, kadın doğum kliniğinde çalışan hemşirelerin profesyonel değerlerini anlama ve eksikliklerini görmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada amaç; kadın doğum kliniğinde çalışan hemşirelerin profesyonel değerler algısı ve etkileyen faktörleri değerlendirmektir.

Araştırmanın soruları;

- Kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde çalışan hemşirelerin profesyonel değerler algısı ne düzeydedir?
- Kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde çalışan hemşirelerin profesyonel değerlerini etkileyen faktörler nelerdir?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Türü

Bu çalışma tanımlayıcı-kesitsel türde bir çalışma olarak planlanmıştır.

### Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, Temmuz-Ağustos 2020 tarihleri arasında Akdeniz bölgesinde bir ilde bulunan iki üniversite ve sağlık bakanlığına bağlı iki devlet hastanesinde yapılmıştır.

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini ilgili hastanelerin kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde çalışan hemşirelerin tamamı oluşturmuştur (N=72). Örneklem seçimi yöntemine gidilmemiş ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 52 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmanın yapıldığı dönemde izinli, raporlu ve kadın doğum kliniğinde çalışma süresi bir yılın altında olan hemşireler çalışmaya dahil edilmemiştir (n=20).

Araştırmaya dahil edilme kriterleri;

- Kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde bir yıldan daha uzun süre çalışıyor olma
- İzinli, raporlu olmama
- Araştırmaya katılmak için gönüllü olma

### Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, etik onay ve kurum izinleri alındıktan sonra, kurum yöneticileri görüşülerek belirlenen günlerde hastanelere gidilerek toplanmıştır. Araştırma verileri her hastanede farklı günlerde yüz yüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Veri toplama formu uygulanmadan önce hemşirelere araştırmanın amacı ve veri toplama formları hakkında açıklamalar yapılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden sözlü onam alındıktan sonra dağıtılan formları ortalama 10-15 dakika içerisinde doldurdıkları gözlenmiştir. Toplam 52 form doldurulmuş olup bütün formlar değerlendirmeye dahil edilmiştir.

### Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında; hemşirelerin sosyodemografik bilgilerini sorgulayan araştırmacı tarafından literatürden (14, 15, 16) yararlanılarak hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” ve “Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği-HDPÖ” kullanılmıştır.

### ***Kişisel Bilgi Formu***

Sosyo-demografik özellikler ve araştırma konusu ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Sosyo-demografik özelliklerle ilgili sorular; yaş, eğitim durumu, medeni durum, gelir durumu, hemşire olarak toplam çalışma süresi, kadın doğum kliniğinde çalışma süresi, mesleği isteyerek seçme durumu, meslekten memnuniyet durumu, hemşirelikte profesyonel değerleri bilme ve profesyonel değerler ile ilgili eğitim alma üzere toplam 10 sorudan oluşmaktadır.

### ***Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği-HDPÖ***

Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği (HDPÖ); Weis ve Schank (2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 5'li likert tipte ve 44 sorudan oluşan bir ölçektir (17). Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması Orak ve Alpar (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin 44 maddeli olan şekli hemşirelerin etik kurallara bakış açısını, 31 maddeye indirgenmiş şekli ise hemşirelerin değerlerini incelemede geçerli ve güvenilir olduğu belirtilmiştir (18). Ölçekte; güvenlik, otonomi, sorumluluk, harekete geçme ve insan onuru alt boyutları yer almaktadır. Ölçekte yer alan her bir soru; önemli değil "1", biraz önemli "2", önemli "3", çok önemli "4", son derece önemli "5" olarak puanlanır ve bu puanların toplanması sonucu ölçek puanları elde edilir. Ölçek toplam puanı, yukarıda belirtilen puanlama doğrultusunda 31 maddeden elde edilen puanların toplanması ile bulunur. Ölçeğin toplam puanı 31-155 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanların yüksek olması, hemşirenin profesyonel değerlere daha fazla önem verdiğini göstermektedir (18). Ölçeğin orijinalinin Cronbach Alpha değeri 0,94 olarak bulunmuştur (17). Türkçe formunun Cronbach Alpha değeri 0,95'tir (18, 17). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,97 olarak bulunmuştur.

### ***Araştırmanın Etik Yönü***

Araştırma için Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan onay (karar no:70904504/465) ve çalışmanın yapıldığı hastanelerden kurum izinleri alınmıştır. Ayrıca araştırmacı tarafından, Helsinki Bildirgesi doğrultusunda katılımcılara araştırma ile ilgili gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

### ***Verilerin Değerlendirilmesi***

Verilerin analizinde SPSS 25,0 paket programı kullanılmıştır. Veriler; sayı, yüzdelik dağılımlar, ortalama, minimum-maksimum değerleri, Cronbach alfa katsayısı değerlendirilmiştir. Normallik Shao testi kullanılarak bakılmıştır. Shao (2002)'ya göre çalışmada kullanılacak verilerin normal dağılım göstermesi, çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 3$  arasında olmasına bağlıdır. Dolayısıyla, veriler normal dağılım göstermektedir (19). Bağımsız t testi analizi ve tek yönlü varyans analizi testi veriler normal dağılım gösterdiği için kullanılmıştır. Post Hoc, Bonferroni ve Tamhane's testleri uygulanmıştır. P değerinin 0,05'ten küçük olması anlamlı kabul edilmiştir.

## **BULGULAR**

Araştırmaya katılan katılımcıların %46,2'sinin 40 yaş ve üzeri, %80,8'inin lisans mezunu, %78,8'inin evli ve %84,6'sının gelir durumu giderden azdır. Katılımcıların %55,8'inin hemşire olarak toplam çalışma süresi 16 yıl ve üzeridir. Katılımcıların %36,5'inin kadın doğum kliniğinde çalışma süresi 6-10 yıl, %28,2'sinin ise 5 yıl ve daha azdır. Hemşirelerin %73,1'i mesleği isteyerek seçtiği ve hemşirelik mesleğinden memnun olduğunu belirtmiştir. Hemşirelerin %96,2'si hemşirelikte profesyonel değerlerin ne olduğunu bildiklerini ve daha önceden hemşirelikte profesyonel değerlerle ilgili bir eğitim aldıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 1).

**Tablo 1:** Katılımcıların sosyodemografik özelliklerinin dağılımı

Sosyodemografik Özellikler	n	%
<b>Yaş</b>		
20-29 yaş arası	5	9,6
30-39 yaş arası	23	44,2
40 yaş ve üzeri	24	46,2
<b>Eğitim Durumu</b>		
Önlisans	5	9,6
Lisans	42	80,8
Lisansüstü	5	9,6
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	41	78,8
Bekar	11	21,2
<b>Gelir Durumu</b>		
Gelir giderden az	44	84,6
Gelir gidere eşit	8	15,4
<b>Mesleği İsteyerek Seçme Durumu</b>		
İsteyerek seçtim	38	73,1
İsteyerek seçmedim	14	26,9
<b>Hemşire Olarak Toplam Çalışma Süresi</b>		
1-5 yıl arası	4	7,7
6-10 yıl arası	8	15,4
11-15 yıl arası	11	21,1
16 yıl ve üzeri	29	55,8
<b>Kadın Doğum Servisinde Çalışma Süresi</b>		
1-5 yıl arası	15	28,8
6-10 yıl arası	19	36,6
11-15 yıl arası	12	23,1
16 yıl ve üzeri	6	11,5
<b>Meslekten Memnuniyet Durumu</b>		
Memnunum	38	73,1
Memnun değilim	14	26,9
<b>Hemşirelikte Profesyonel Değerleri Bilme Durumu</b>		
Biliyorum	50	96,2
Bilmiyorum	2	3,8
<b>Hemşirelikte Profesyonel Değerler İle İlgili Eğitim Alma Durumu</b>		
Aldım	50	96,2
Almadım	2	3,8

Araştırmaya katılan hemşirelerin HPDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde; ölçek toplam puan ortalamasının  $132,90 \pm 14,38$  olduğu, sorumluluk alt boyutunda  $29,35 \pm 3,84$  en yüksek skora sahip iken, insan onuru alt boyutunda  $13,03 \pm 1,62$  en düşük skora sahip olduğu saptanmıştır. Ölçekten alınan minimum toplam puan değeri 93, maksimum toplam puan değeri ise 155'tir (Tablo 2). Bu çalışmada hemşirelerin profesyonel değerlere verdikleri önemin yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 2:** Katılımcıların Hemşirelikte Profesyonel Değerler Ölçeği ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Toplam Puan Ortalamaları (n=52)

Hemşirelik Profesyonel Değerler Ölçeği (HPDÖ) ve Alt Boyutları	Min-Maks	Ort±SS*
<b>Hemşirelik Profesyonel Değerler Ölçeği (HPDÖ)</b>		
<b>Toplam Puanı</b>	93,00-155,00	132,90±14,38
<b>HDPÖ Alt Boyutlar</b>		
Güvenlik	12,00-20,00	16,73±2,38
Otonomi	12,00-20,00	17,59±2,29
Sorumluluk	21,00-35,00	29,35±3,84
Harekete geçme	12,00-20,00	17,11±2,11
İnsan onuru	9,00-15,00	13,03±1,62

SS\* Standart Sapma

Araştırmada katılımcıların medeni durum, gelir durumu, hemşirelikte profesyonel değerleri bilme ve daha önceden hemşirelikte profesyonel değerler ile ilgili eğitim alma durumlarına göre HPDÖ ve alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Mesleği isteyerek seçme ve meslekten memnun olma durumları ile HPDÖ ve alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Ancak, mesleği isteyerek seçme ve meslekten memnun olma durumlarında ölçeğin harekete geçme alt boyutu toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ( $p>0,05$ ) (Tablo 3).

Araştırmada katılımcıların yaşı, hemşire olarak toplam çalışma süresi ve kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde çalışma süresi ile HPDÖ ve alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ). Katılımcıların eğitim durumları ile HPDÖ ve ölçeğin güvenlik alt boyutu hariç diğer alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ). Eğitim durumu lisansüstü olan katılımcıların ölçeğin otonomi alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamasının eğitim durumu lisans olan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Lisansüstü eğitim almış olan katılımcıların HDPÖ genel toplamı ile ölçeğin sorumluluk, harekete geçme ve insan onuru alt boyutlarından almış oldukları toplam puan ortalamalarının lisans eğitimi görmüş olan katılımcılara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ) (Tablo 3).

**Tablo 3:** Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri İle Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği (HPDÖ) ve Ölçeğin Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=52)

Sosyodemografik Özellikler	Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği					
	Güvenlik	Otonomi	Sorumluluk	Harekete Geçme	İnsan Onuru	Toplam
	Ort-SS	Ort-SS	Ort-SS	Ort-SS	Ort-SS	Ort-SS
<b>Medeni Durum</b>						
Evli	16,65±2,37	17,43±2,23	29,17±3,83	17,07±2,06	13,17±1,49	132,70±14,08
Bekar	17,00±2,52	18,09±2,54	30,09±3,96	17,27±2,37	12,54±2,01	133,63±16,12
Test değeri	t: -,418	t: -,803	t: -,701	t: -,276	t: 1,140	t: -,188
p	p: ,678	p: ,426	p: ,486	p: ,784	p: ,260	p: ,851
<b>Gelir Durumu</b>						
Gelir giderden az	16,77±2,46	17,61±2,40	29,61±3,91	17,18±2,12	13,18±1,63	133,56±14,81
Gelir gidere eşit	16,50±2,00	17,50±1,69	28,00±3,33	16,87±2,16	12,25±1,38	129,25±11,82
Test değeri	t: ,295	t: ,128	t: 1,094	t: ,347	t: 1,515	t: ,778
p	p: ,769	p: ,899	p: ,279	p: ,730	p: ,136	p: ,440
<b>Mesleği İsteyerek Seçme Durumu</b>						
İsteyerek	17,28±1,88	18,10±1,91	30,10±3,53	17,44±2,08	13,57±1,24	136,55±12,36
İstemeyerek	15,21±2,96	16,21±2,72	27,35±4,06	16,21±1,96	11,57±1,65	123,00±4,06
Test değeri	t: 2,442	t: 2,389	t: 2,389	t: 1,917	t: 4,716	t: 3,292
p	<b>p: ,026*</b>	<b>p: ,007*</b>	<b>p: ,021*</b>	p: ,060	<b>p: ,000*</b>	<b>p: ,002*</b>
<b>Meslekten Memnun Olma Durumu</b>						
Memnunum	17,28±1,88	18,10±1,91	30,10±3,53	17,44±2,08	13,57±1,24	136,55±12,36
Memnun değilim	15,21±2,96	16,21±2,72	27,35±4,06	16,21±1,96	11,57±1,65	123,00±15,21
Test değeri	t: 2,442	t: 2,808	t: 2,389	t: 1,917	t: 4,716	t: 3,292
p	<b>p: ,026*</b>	<b>p: ,007*</b>	<b>p: ,021*</b>	p: ,060	<b>p: ,000*</b>	<b>p: ,002*</b>
<b>Hemşirelikte Profesyonel Değerlerin Ne Olduğunu Bilme Durumu</b>						
Biliyorum	16,64±2,37	17,62±2,32	29,24±3,83	17,14±2,12	13,08±1,62	132,74±14,63
Bilmiyorum	19,00±1,41	17,00±1,41	32,50±3,53	16,50±2,12	12,00±1,41	137,00±4,24
Test değeri	t: -1,384	t: ,372	t: -1,180	t: ,417	t: ,923	t: -,407
p	p: ,172	p: ,712	p: ,243	p: ,678	p: ,360	p: ,685
<b>Hemşirelikte Profesyonel Değerler İle İlgili Eğitim Alma Durumu</b>						
Aldım	16,64±2,37	17,62±2,32	29,24±3,83	17,14±2,12	13,08±1,62	132,74±14,63
Almadım	19,00±1,41	17,00±1,41	32,50±1,41	16,50±2,12	12,00±1,41	137±4,24
Test değeri,	t: -1,384	t: ,372	t: -1,180	t: ,417	t: ,923	t: -,407
p	p: ,172	p: ,712	p: ,243	p: ,678	p: ,360	p: ,685
<b>Yaş</b>						
20-29 yaş	18,00±2,00	18,00±2,00	30,80±3,11	17,60±2,07	12,80±1,48	136,80±10,25
30-39 yaş	16,73±2,47	18,08±2,17	29,82±3,78	17,26±2,17	13,47±1,30	135,39±13,64
40 yaş ve üzeri	16,45±2,37	17,04±2,42	28,62±4,01	16,87±2,11	12,66±1,85	129,70±15,55
Test değeri	F: ,860	F: 1,321	F: ,956	F: ,333	F: 1,567	F: 1,126
p	p: ,430	p: ,276	p: ,391	p: ,718	p: ,219	p: ,333
<b>Eğitim Durumu</b>						
Önlisans	17,00±3,31	17,20±3,03	29,00±5,65	17,20±3,11	14,00±1,22	133,40±19,95
Lisans	16,45±2,28	17,35±2,20	28,90±3,56	16,78±1,89	12,71±1,58	130,73±13,18
Lisansüstü	18,80±1,30	20,00±0,00	33,60±1,34	19,80±0,44	14,80±0,44	150,60±3,91
Test değeri	F: 2,312	F: 3,324	F: 15,717	F: 34,481	F: 20,449	F: 25,952
p	p: ,110	<b>p: ,044*</b>	<b>p: ,001*</b>	<b>p: ,000*</b>	<b>p: ,000*</b>	<b>p: ,000*</b>
Post Hoc	-	3>2	3>2	3>2	3>2	3>2
<b>Hemşire Olarak Toplam Çalışma Süresi</b>						
1-5 yıl	17,50±1,91	17,50±1,91	30,25±3,30	17,00±1,82	12,25±0,95	133,00±6,63
6-10 yıl	18,00±1,92	18,62±1,92	32,00±2,56	17,87±1,88	13,87±1,24	142,37±11,12
11-15 yıl	15,72±2,53	18,00±2,56	28,63±3,55	17,36±2,29	13,18±1,47	132,18±14,53
16 yıl ve üzeri	16,65±2,40	17,17±2,31	28,79±4,11	16,82±2,17	12,86±1,78	130,55±15,29
Test değeri	F: 1,464	F: 1,608	F: ,981	F: 1,741	F: ,565	F: 1,182
p	p: ,236	p: ,200	p: ,410	p: ,171	p: ,641	p: ,326
<b>Kadın Doğum Servisinde Çalışma Süresi</b>						
1-5 yıl	17,20±2,11	17,93±1,57	29,33±3,41	17,20±1,93	12,80±1,42	133,13±11,35
6-10 yıl	16,89±2,35	17,47±2,43	29,57±3,83	17,26±2,20	13,52±1,34	134,52±13,86
11-15 yıl	16,25±2,76	17,41±2,90	29,08±5,03	17,25±2,22	12,66±2,26	130,91±19,68
16 yıl ve üzeri	16,00±2,60	17,50±2,50	29,33±3,01	16,16±2,31	12,83±1,32	131,16±13,43
Test değeri	F: ,178	F: ,559	F: ,146	F: ,039	F: ,444	F: ,921
p	p: ,911	p: ,645	p: ,932	p: ,990	p: ,723	p: 438

\*p<0.05    **SS:** Standart Sapma    t: Bağımsız t Testi    F: ANOVA    F<sup>a</sup>: Welch Testi

## TARTIŞMA

Bu çalışmada kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde çalışan hemşirelerin profesyonel değerlere verdikleri önem ve etkileyen faktörler değerlendirilmiştir. Hemşirelerin, kaliteli hemşirelik bakım hizmeti sunabilmek, karar verme yeteneklerini geliştirmek, mesleki sosyalleşmeyi sağlamak ve hemşireliğe mesleki kimlik oluşturmak için profesyonel değerlere sahip olmaları gerekmektedir (8,9). Profesyonellik hasta sonuçlarının iyileşmesine, hemşirelik memnuniyetinde artışa ve hemşirelik mesleğinin gelişimine katkı sağlar (20).

Bu çalışmada hemşirelerin HPDÖ'nden aldıkları toplam puan ortalamasının  $132,90 \pm 14,38$  olduğu saptanmıştır. Bu sonuç kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde çalışan hemşirelerin profesyonel değerlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Hemşirelerde profesyonel değerlerin önemi ile ilgili yapılan benzer çalışmalarda da hemşirelerin profesyonel değerlere verdikleri önemin yüksek olduğu görülmektedir (5,21). Zengin ve arkadaşlarının (2018) pediatri hemşireleri ile yaptıkları çalışmada; hemşirelerin HPDÖ'nin puan ortalamasını  $132,2 \pm 29,9$  olarak belirlenmiştir (22). İlaslan ve arkadaşlarının (2020) yaptığı çalışmada; hemşirelerin HPDÖ'nin puan ortalamasını  $100,87 \pm 21,07$  olduğu belirtilmektedir (23). Bu konuda yapılan çalışmaların sonuçlarında hemşirelerin profesyonel değerlere verdikleri önemin yüksek çıkması, hemşirelikte lisans ve lisansüstü eğitimin yaygınlaşması, hemşirelik eğitiminde etik ve profesyonel değerlere yönelik eğitimlere yer verilmesi, hemşirelerin çalışma koşulları, çalıştıkları birim ve çalışma süreleri gibi bazı özelliklerle ilişkili olabilir.

Bu çalışmada hemşirelerin HPDÖ'nün otonomi, harekete geçme ve güvenlik alt boyut puan ortalamaları birbirine yakın olmakla birlikte sorumluluk alt boyutunda en yüksek skora sahip iken, insan onuru alt boyutunda en düşük skora sahip olduğu saptanmıştır. Klinik hemşireleri ile yapılan bir çalışmada, hemşireler otonomi alt boyutundan alınan puanların en yüksek skor olduğu, sorumluluk alt boyutundan alınan puanların ise en düşük skora sahip olduğu tespit edilmiştir (21). Pediatri hemşirelerinin profesyonel değerleri ve bakım davranışlarına etkisinin incelendiği bir çalışmada hemşireler, insan onurunun en önemli profesyonel değer olduğu ve bakım davranışlarının profesyonel değer algılarından olumlu olarak etkilendiği görülmüştür (24). Çetinkaya Uslusoy, Paslı Gürdoğan ve Aydın (2015)'nin hemşirelerin profesyonel değerleri ile ilgili yaptıkları çalışmada, insan onuru alt boyutundan en yüksek puanı alırken, harekete geçmenin ise en son sırada yer aldığı belirtilmiştir (25). Hemşirelerin profesyonel değerlerin önemini kabul ettikleri ancak tüm değerleri eşit bir şekilde uygulayamadıkları belirtilmektedir (26). Ayrıca hemşirelerin, doğrudan hemşirelik bakımı ve klinik çalışmaları ile ilgili değerleri daha çok dikkate aldıkları ifade edilmiştir (5). Hemşireler eğitim düzeyleri ve klinik tecrübe gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak profesyonel değerlere yönelik bilgiye sahip ve önemini kavradığını gösterebilir. Ancak buna rağmen profesyonel değerlerin hemşirelik bakımı ve klinik uygulamalara yeterince aktarılamayabilir. Bu durum genel itibarıyla kişisel faktörler ve klinik çalışma koşulları ile ilişkilendirilebilir.

Bu çalışmada, mesleği isteyerek seçme ve meslekten memnun olma durumları ile ölçekten alınan toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Literatürde hemşirelikte profesyonel değerleri etkileyen faktörlerin değerlendirildiği çalışmalarda mesleği sevme (27), meslekten memnun olma ve hemşirelik mesleğini isteyerek seçmenin (14,27,28) profesyonel değerler algısını etkilemediği vurgulanmaktadır. Bu bulguların aksine, çalışmalar mesleğini seven ve yapmaktan memnun olan, mesleğini gerçekleştirdiğini düşünenlerin profesyonelliklerinin önemli düzeyde yüksek olduğunu bulmuştur (15,29). Mesleği isteyerek seçme, mesleği sevme ve meslekten memnuniyetin profesyonel değerlere etkisi olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada, hemşirelerin eğitim düzeylerinin HPDÖ ve ölçeğin güvenlik alt boyutu hariç diğer alt boyutlarından almış oldukları toplam puan ortalamalarını etkilediği bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Lisansüstü eğitim almış olan hemşirelerin lisans mezunu hemşirelere göre ölçeğin otonomi, sorumluluk, harekete geçme ve insan onuru alt boyutlarından almış oldukları toplam puan ortalamalarının lisans mezunu hemşirelere göre daha fazla olduğu saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). Erkus ve Dinc (2018)'in çalışmasında, eğitim düzeyi arttıkça ölçek puanlarının da arttığı ve lisansüstü eğitim görmüş olan hemşirelerin ölçek puanlarının en yüksek olduğu saptanmıştır



(28). Yapılan benzer çalışmaların sonuçlarında da, hemşirelerin eğitim düzeyinin profesyonel değerler algısını etkilediği belirlenmiştir (10,11,30). Yapılan bazı çalışmalarda ise hemşirelerin eğitim durumlarının profesyonel değerlerini etkilemediği saptanmıştır (9,16). Lisansüstü eğitimlerle hemşirelerin yoğun bir şekilde eğitilmeleri ve bilgilerini güncellemelerinden dolayı fark yaratmış olabilirler.

Bu çalışmada, hemşirelerin hemşire olarak toplam çalışma süresi ve kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde çalışma süreleri ile ölçek puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Literatürde yer alan benzer bir çalışmada da çalışma süresi ile profesyonel değerler arasında önemli bir fark saptanamamıştır (31). Ancak bir çalışmada mesleki deneyimin profesyonel değerleri olumlu yönde etkilediği, 1-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin ölçek puanlarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir (28). Yapılan bazı çalışmalarda, çalışma süresi arttıkça profesyonel değerlere verilen öneminde arttığı görülmektedir (5, 32). Çalışmaya katılan hemşirelerin hepsi kadın hemşirelerden oluşmaktadır. Kadının iş yaşamından gelen zorluklara karşı kadın ve annelik rolünün getirdiği sorumlulukların ve toplumsal baskıların profesyonellik değer algısını olumsuz yönde etkilemektedir (33). Klinik çalışma koşulları, çalışma süresi ve pozisyona (klinik, yönetici vb.) bağlı olarak değişebilir. Ayrıca günümüzde hemşirelerin yoğun çalışma süreleri ve zorlu çalışma koşulları düşünüldüğünde bu durumlara bağlı olarak gelişebilen mesleki tükenmişliğin profesyonel değer algısı, öneminin kavranması gibi bazı sorunlara neden olabilmektedir.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma sadece bir ildeki devlet ve üniversite hastanelerinin kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde çalışan hemşirelerle yapıldığı için genellenemez. Kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde çalışan hemşireleri kapsamaktadır. Örneklem sayısının az olması ve cevaplar kişilerin beyanına dayanmaktadır.

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Bu çalışmada, hemşirelerin mesleği isteyerek seçme, meslekten memnun olma ve eğitim durumlarının profesyonel değer algıları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Medeni durum, gelir durumu, hemşirelikte profesyonel değerlerin ne olduğunu bilme, daha önceden hemşirelikte profesyonel değerler ile ilgili eğitim alma, yaş, hemşire olarak toplam çalışma süresi ve kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde çalışma sürelerinin ise profesyonel değerler algısı üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır. Hemşirelik eğitimi sırasında profesyonel değerlere yönelik eğitimin verilmesi önemlidir. Ancak klinik alanda elde edilen tecrübeler bu bilgilerin pekiştirilmesi ve profesyonel değerlerin neden önemli olduğunun kavranmasında profesyonel değerlerin kazanılmasında etkili olabilir. Hemşireler için, insan onuru, adalet, özerklik, bakımda hassaslık ve doğruluk, sorumluluk, insan ilişkileri, bireysel ve mesleki yeterlilik, güvenlik ve sempati gibi önemli profesyonel değerler bulunsa da bu değerlerin önceliği bireysel faktörler, eğitim, klinik çalışma koşulları, çalışma süresi ve pozisyona (klinik, yönetici vb.) bağlı olarak değişebilir. Ancak etik ve değerler konusunda verilen eğitimlerin yetersiz olması, klinik uygulamalar ile entegrasyonunun sağlanamaması veya eğitimin verilmemiş olması mesleğe başladıktan sonra profesyonel değer algısının oluşmasını ve hemşirelerin profesyonel kimliklerinin gelişimini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu sebeple hemşirelik eğitimi bir süreç olduğu için mezun olduktan sonrada mesleki gelişim için eğitim devam etmeli ve eğitimler hemşirelerin sorumlulukları ve yasal olarak yapabilecekleri ile örtüşmelidir.

### **KAYNAKLAR**

1. Karacaoğlu AV. Hemşirelikte profesyonellik. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, Sempozyum Özel Sayısı. 2010; 261-263.
2. Schwartz SH. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*. 1992; 25: 1-65.

3. Gianfermi RE, Buchholz SW. Exploring the relationship between job satisfaction and nursing group outcome attainment capability in nurse administrators. *J Nurs Manag.* 2011; 19(8): 1012-1019.
4. Moon S, Kim DW, Kim EJ, Kim YJ, Lee S. Evaluation of the validity and reliability of the Korean version of the Nursing Professional Values Scale-Revised. *Nurse Educ Today.* 2014; 34(3): 325-330.
5. Poorchangizi B, Farokhzadian J, Abbaszadeh A, Mirzaee M, Borhani F. The importance of professional values from clinical nurses' perspective in hospitals of a medical university in Iran. *BMC Med Ethics.* 2017; 18(1): 20.
6. Kuçuradi I. 950. yılında Kutadgu Bilig ve Adalet (Konuşma metni). *İzmir Bürosu Dergisi.* 2019; 461-469. Available from: <https://www.izmirbarosu.org.tr/pdfdosya/insanca-yasayab2019121215322672.pdf>
7. Kuçuradi I. İnsanca yaşam ve değerler eğitimi. Boğaziçi Üniversitesi Haberler (11 Aralık 2017) Available from: <https://haberler.boun.edu.tr/tr/haber/ioanna-kucuradiden-insanca-yasam-icin-degerler-egitimi>
8. Sabancıoğulları S, Doğan S. Profesyonel kimlik gelişimi ve hemşirelik. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi.* 2012; 15(4): 275-282.
9. Görüş S, Kılıç Z, Ceyhan Ö, Şentürk A. Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler. *J Psychiatr Nurs.* 2014; 5(3): 137-142.
10. Çetinkaya Uslusoy E, Paslı Gurdogan E, Aydınli A. Professional values of Turkish nurses: A descriptive study. *Nursing Ethics.* 2015; 24(2): 493-501.
11. Rassin M. Nurses' professional and personal values. *Nursing Ethics.* 2008; 15(5): 614-630.
12. Weis D, Schank MJ. Professional values: Key to professional development. *J Prof Nurs.* 2020; 18(5): 271-275.
13. Al-Banna AA. Core professional and personal values of nurses about nursing in Erbil City Hospitals: A Profession, Not Just Career. *Nursing Care & Open Access Journal.* 2017; 2(6): 2-6.
14. Dündar T, Özsoy S, Toptaş B, Aksu H. Hemşirelikte mesleki değerler ve etkileyen faktörler. *EGEHFD.* 2019; 35(1): 11-19.
15. Çelik S, Ünal Ü, Saruhan S. Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi. *İ.Ü.F.N. Hem Derg.* 2012; 20: 193-9.
16. Bayraktar D. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin profesyonel tutumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi.* 2016; 32(3): 65-74.
17. Schank MJ, Weis D. Exploring commonality of professional values among nurse educators in the United States and England. *J Nurs Educ.* 2000; 39(1): 41-44.
18. Orak NŞ, Alpar ŞE. Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi.* 2012; 2(1): 22-31.
19. Shao AT. *Marketing research: An Aid to Decision Making*, Cincinnati, Ohio: South-Western/Thomson Learning, 2002.
20. Byars M, Camacho M, Earley D, Harrington L. Professionalism in the critical care setting: a concept analysis. *Nursing Critical Care.* 2017; 12(3): 5-8.
21. Türe Yılmaz A, Demirsoy N. Bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi.* 2018; 6(66): 108-120.
22. Zengin M, Yayan EH, Yıldırım N, Akın E, Aşar Ö, Mamiş E. Pediatri hemşirelerinin profesyonel değerlerinin profesyonel tutumlarına etkisi. *HSP.* 2018; 5(3): 316-323.
23. İlaslan E, Geçkil E, Kol E, Erkul M. Examination of the professional values of the nurses and the associated factors. *Perspect Psychiatr Care.* 2020: 1-10.

24. Şanal S. Pediatri hemşirelerinin profesyonel değerlerinin bakım davranışları üzerindeki etkisi. [Yüksek Lisans Tezi]. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, 2020.
25. Çetinkaya Uslusoy E, Paslı Gürdoğan E, Aydın A. Professional values of Turkish nurses: A descriptive study. *Nurs Ethics*. 2015; 24(4): 493-501.
26. American Association of Colleges of Nursing (AACN). (2008). AACN Essentials. Retrieved from <https://www.aacnnursing.org/Education-Resources/AACN-Essentials> [Erişim tarihi 10 Ağustos 2020]
27. Yayla A, Karaman Özlü Z, Gümüş K, Sevinç G, Khaghani E. Examination of professional nurses two different cultural values: The case of different countries. *International Refereed Journal of Nursing Researches*. 2015; 5: 19-33.
28. Erkus G, Dinc L. Turkish nurses' perceptions of professional values. *J Prof Nurs*. 2018; 34(3): 226-232.
29. Karamanoğlu AY, Özer FG, Tuğcu A. Denizli İlindeki Hastanelerin Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi. *Fırat Tıp Dergisi* 2009; 14: 12-7.
30. Lin YH, Wang LS, Yarbrough S, Alfred D, Martin P. Changes in Taiwanese nursing student values during educational experience. *Nursing Ethics*. 2010; 17(5): 646-654.
31. Leduc K, Kotzer AM. Bridging the gap: A comparison of the professional nursing values of students, new graduates, and seasoned professionals. *Nurs Educ Perspect*. 2009; 30(5): 279-284.
32. Clark DK. Professional values: A study of education and experience in nursing students and nurses. [Dissertation, PhD] Nursing Capella University, 2009. Retrieved from <https://pqdtopen.proquest.com/doc/305166948.html?FMT=ABS> [Erişim tarihi 10 Ağustos 2020]
33. Demir Dikmen Y, Yönder M, Yorgun S, Yıldırım Usta Y, Umur S, Aytakin A. Hemşirelerin profesyonel tutumları ile bunu etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2014; 17: 158-164.