

**Pediatric Hemşirelerinin Profesyonel Değerlerinin Profesyonel Tutumlarına Etkisi****Effect of Professional Values upon Professional Attitudes of Pediatric Nurses**Mürşide ZENGİN<sup>a</sup>, Emriye Hilal YAYAN<sup>b</sup>, Nazan YILDIRIM<sup>c</sup>Elif AKIN<sup>c</sup>, Öznur AVŞAR<sup>c</sup>, Emine MAMIŞ<sup>c</sup>

**ÖZ Amaç:** Pediatri hemşirelerinin profesyonel değerlerinin profesyonel tutumlarına etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. **Gereç ve Yöntem:** Çalışma; Malatya il merkezinde pediatri kliniklerinde çalışan 218 hemşire ile yapılmıştır. Araştırma verileri "Kişisel Bilgi Formu", "Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği (HPDÖ)", "Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE)" ile toplanmış ve SPSS 18 programında yüzdellik dağılım, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis, ANOVA, pearson korelasyon, Bonferroni analizi testleri uygulanmıştır. **Bulgular:** Çalışmaya katılan hemşirelerin %89'u kadın, %39'u 27 yaş ve altında, %71.6'sı lisans mezunu olup, yarısından fazlası (%55.5) mesleği iş garantisi bulunması sebebiyle tercih etmiştir. %78.4'ünün mesleki derneklere üyeliğinin bulunmadığı belirlenmiştir. HPDÖ ve MPTE puan ortalamaları sırasıyla 132,2±29,9 ve 131,2±19,7 olarak saptanmıştır. Eğitim düzeyi yüksek, mesleki derneklere üye, mesleği bırakmayı düşünmeyen ve sürekli gündüz çalışan hemşirelerde hem HPDÖ hem de MPTE puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek belirlenmiştir (p<0.05). HPDÖ puanı ile MPTE ve alt boyutları (onur boyutu, sorumluluk boyutu, harekete geçme boyutu, güvenlik boyutu, otonomi boyutu) puanları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde korelasyon tespit edilmiştir. **Sonuç:** Pediatri hemşirelerinin profesyonel değerlerini önemli algıladıkları, profesyonel tutumlarının yüksek olduğu, profesyonel değerlerinin profesyonel tutumlarını etkilediği ve bu durumun mesleğe ilişkin bazı değişkenlerden etkilendiği tespit edilmiştir. Hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin belli aralıklarla değerlendirilerek, yüksek düzeyde tutulması için faaliyetlerde bulunulması önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, profesyonellik, profesyonel değer, profesyonel tutum

**ABSTRACT Objective:** The aim of this study was to investigate the effect of professional values on professional attitudes of pediatric nurses. **Methods:** It was conducted with 218 nurses that working at pediatric clinics in Malatya province center. Research data were collected with "Personal Information Form", "Nursing Professional Value Scale" (NPVS), "Professional Attitude Inventory at Occupation (PAIO)" and, percentage distribution, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis, ANOVA, Pearson correlation, Bonferroni analysis tests were applied in SPSS 18 program. **Findings:** 89% of the nurses participated in the study were female, 39% were 27 years old or younger, 71.6% had a graduate degree and, more than half of preferred (55.5%) because of job guarantee. 78.4% were not found to have membership of professional organizations. The mean NPVS and, PAIO scores were 132.2±29.9 and, 131.2±19.7, respectively. Both NPVS and, PAIO scores were significantly higher in nurses that high level of education, members of professional associations, not thinking about leaving their occupation and, working day by day (p <0.05). There was a strong correlation between the NPVS score with PAIO and, subscales (honor dimension, responsibility dimension, mobility dimension, safety dimension, autonomy dimension) scores in the positive direction. **Conclusion:** It was determined that pediatric nurses' professional values, professional attitudes are high, professional values affect professional attitudes and, this situation is affected by some variables related to the occupation. It may suggest that evaluate occupational professionalism of the nurses at certain intervals and, activities for keeping it at a high level.

**Key words:** Nursing, professionalism, professional value, professional attitude

**Giriş**

Modern toplumların en çok önemseydiği konulardan biri olan profesyonellik kavramı, uzmanlık, bilgi, beceri, tutum ve davranış biçimi şeklinde tanımlanabilir (1,2). Daha geniş bir tanımla profesyo-

nellik; alanında eğitim almış uzman kişilerce yürütülen, ilgili meslek örgütleriyle desteklenerek uygulanan, yetkinlikleri içeren bir tutum ve bakış açısı sağlayan standart bir davranış biçimidir (3-5). Temel

**Geliş Tarihi/Received:30-06-2017 / Kabul Tarihi/Accepted:19-03-2018**

<sup>a</sup>Arş. Gör., Adıyaman Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü, Adıyaman, e-mail: mzenigin@adiyaman.edu.tr  
ORCID: 0000-0003-1453-6028

<sup>b</sup>Yrd. Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Malatya, e-mail: ehayan@hotmail.com  
ORCID: 0000-0003-0075-4171

<sup>c</sup>Lisans Öğrencisi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Malatya

**Sorumlu yazar /Correspondence:** Arş. Gör. Mürşide ZENGİN, e-mail: mzenigin@adiyaman.edu.tr

profesyonellik özellikleri ve davranışları, bilimsel bilgi birikimi, uygulamada teori kullanma, sürekli eğitim, toplumsal değerleri paylaşma, etik kodlar, yaşamsal değeri olan konulara odaklanma, araştırma, yayın, mesleki örgüte sahip olma ve otonomi alt başlıklarından oluşmaktadır (1,3,6). Profesyonel tutum, verimliliğin ve etkinliğin en temel özelliği olması açısından önem taşır ve tüm meslek üyelerinde olması istenen bir özellik olarak görülür (4).

Profesyonellik, mesleğe ilişkin standartlarının belirlenmesinde ve hemşirelik mesleğinde nitelikli bakım sunulmasında oldukça önemlidir (1,7). Uygun sağlık bakımı vermenin yanı sıra hemşireler artık araştırma yapma, teori geliştirme, mesleki örgütlere ve politik aktivitelere katılma gibi işlevleri gerçekleştirmektedir. Böylece hemşirelikte profesyonellik ve profesyonel değerler kavramları ön plana çıkmıştır (2). Bir meslek adına hemşirelik, hemşirelerin çalışma biçimini yansıtır ve hemşirelerin pratikte hasta güvenliği ve kaliteli bakımını sağlamak için sergileyecekleri davranışlarda bir rehber niteliğindedir (6). Mesleki değerlerin benimsenmesi, problemlerin çözümlenmesi ve öncelikli eylemlerin belirlenmesi yeterliliğini kazandırarak, güvenli, nitelikli etkin ve etik bir bakım sunulmasını sağlar. Hemşirelerin mesleki değerleri hemşirelerin bakım eylemlerini uygulamalarında, kararlarında ve etik sorunları çözümlenmelerine yardımcı olmanın yanı sıra sağlıklı veya hasta bireyler, meslektaşları, sağlık ekibinin diğer üyeleri ve toplum ile etkileşimlerine de yol gösterir (3,8,9). Ayrıca mesleki statü ve hizmet alan hastaların memnuniyet düzeyinde artış sağlar (10).

Hemşirelerin profesyonellik düzeyi sağlık sektöründe gittikçe önem kazanmaktadır. Ülkemizde hemşirelik alanında 1980'lerden sonra profesyonellik sürecindeki gelişmeler anlamlı derecede önem kazanırken, hala bilimsel bilgi, otonomi gibi alanlarda güçlendirilmesi gereken zayıflıklar görülmektedir (6). Çalışma alanında karşılaşılan yoğun ve karmaşık ortam hemşirelik alanında profesyonelleşmeyi zorlaştırmakta, bireysel ve örgütsel anlamda özveri gerektirmektedir (3,6). Bunun dışında eğitim alt yapısındaki farklılıklar, ücret düzenlemelerindeki dengesizlikler, sadece sınav puanı, maddi olanak, aile talebi gibi nedenlerle tercih edilen bir meslek olması, kadın mesleği ve hekim yardımcısı şeklinde nitelendirilmesi mesleği olumsuz yönde etkilemektedir (7,11). Kamu sektöründe veya özel sektörde çalışma koşullarının farklı olması başka çalışmalarda da ortaya konduğu üzere meslek üyelerinin kendi içinde bölünmesiyle sonuçlanmakta ve olumsuz etkilerini ortaya koymaktadır (11). Türkiye'de sağlık sisteminde sosyal nedenler, tüketici talepleri, hükümet pol-

itikaları, teknolojik ve ekonomik baskılar nedeniyle sürekli olarak büyük değişiklikler yapılmaktadır (6). Bunun da sağlık sektörüne ve mesleğe olumsuz yansımaları açık bir şekilde görülmektedir.

Teknolojik ve politik gelişmelere bağlı sağlık sistemi de etkilenmekte, sağlık sisteminde hizmet sunucularından önemli bölümünü oluşturan hemşirelerin rol ve işlevlerinde değişiklik meydana getirmektedir (3). Bakım verici rolün yanında eğitici danışmanlık gibi roller ön plana çıkarak, geleneksel hemşirelik profilinden profesyonelliğe doğru bir geçiş yaşanmaktadır (10). Bu geçiş doğrultusunda modern global sağlık hizmetleri hemşirelerden etkili karar verme, yenilikçi ve tutarlı, güvenli, şefkatli, hasta odaklı bakım becerileri sergilemelerini talep etmektedir (12). Günümüzde sağlık uygulamalarındaki bu hızlı değişim ve gelişmeye paralel olarak tecrübeli hemşirelerden ziyade profesyonel hemşireler talep edilmektedir (6). Bu da profesyonelliğin önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Ülkemizde farklı birimlerde çalışan hemşirelerin profesyonellik düzeyini belirleyen çalışma sonuçlarına bakıldığında; bazılarında hemşirelerin profesyonel düzeylerinin iyi olduğu sonucuna varılmıştır (7,13-15). Ancak bazı çalışmalarda da hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin düşük olduğu (1,6,10,16), iş doyumlarının da benzer şekilde düşük olduğu (10) ve meslek hakkındaki düşüncelerinin profesyonelliklerini etkilediği görülmektedir (7,17). Hemşirelikte profesyonellik düzeyinin belirlenmesi, bu doğrultuda ileriye dönük iyileştirme çalışmalarının uygulanması, hemşireliğe verilen önemin artması açısından önemlidir (7,18). Profesyonellikle ilgili yapılmış çalışmalarda ya profesyonel değerler araştırılmış ya da profesyonel tutum incelenmiştir. Ancak hemşirelerin profesyonel değerlerin profesyonel tutumla ilişkisi incelenmemiştir. Bu nedenle pediatri hemşirelerinin profesyonel değerlerinin profesyonel tutumlarına etkisini incelemek amacıyla bu araştırma yapılmıştır.

## **Gereç ve Yöntem**

### **Araştırmanın Amacı ve Türü**

Çalışma, tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Çalışmanın verileri Ekim-Aralık 2016 tarihleri arasında toplanmıştır. Pediatri hemşirelerinin profesyonel değerlerinin profesyonel tutumlarına etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

### **Evren ve Örneklem**

Malatya il merkezinde bulunan Sağlık Bakanlığı ve Üniversite Hastanesinde pediatri kliniklerinde çalışan hemşireler çalışmanın evrenini oluşturmaktadır.

Çalışmada örneklem seçimine gidilmemiş ve evrenin tamamına ulaşılması planlanmıştır. 40 hemşireye doğum izni, yıllık izin, ücretsiz izin vb. nedenlerle ulaşılammıştır. Çalışmaya katılmaya gönüllü olan 235 hemşireye anket formu uygulanmıştır. Anket formunu eksik dolduran hemşirelerin verileri çalışmaya dahil edilmemiş ve toplam 218 hemşire ile çalışma tamamlanmıştır.

### **Veri Toplanması Ve Araçlar**

Araştırma verileri “Kişisel Bilgi Formu”, “Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği (HPDÖ)”, “Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE)” ile toplanmıştır.

### **Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmacılar tarafından literatür taranarak (1,2,6,7,-12-15,18-20) kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni hali, çocuk sahibi olma durumu gibi sosyodemografik özellikleri içeren 5 soru ile çalışılan kurum, çalışma şekli, hemşireliği seçme nedeni, mesleki derneklere üyelik, mesleği bırakmaya ilişkin düşüncesi, çalışma yılı gibi mesleğe ilişkin özellikleri içeren 8 soru olmak üzere toplamda 13 sorudan oluşmaktadır.

### **Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE)**

Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri, Erbil ve Bakır tarafından 2009 yılında geliştirilmiştir. Profesyonel olarak çalışan ebe ve hemşireler için uygulanabilen envanter mesleki eğitim ve gelişme, kişilerarası ilişkiler, sorunlara yaklaşım gibi konularda tutumu değerlendirmektedir. Likert tipi olup ölçekteki her bir ifade 1’den 5’e kadar puanlanmaktadır. Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri’nden alınacak en düşük puan 32, en yüksek puan ise 160’dır (4).

Envanterin toplam puanı meslekte profesyonel tutum puanını vermektedir. Toplam puanın yüksekliği profesyonellik düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. Envanterin Cronbach’s alpha katsayısı 0.89 olarak belirlenmiştir.

### **Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği (HPDÖ)**

Darlene Weis ve Mary Jane Schank tarafından geliştirilmiştir. Orak ve Alpar (2012) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve ölçek Cronbach’s alpha katsayısı değerini 0.95 olarak bulmuştur. Ölçek insan onuru (11 soru), sorumluluk (9 soru), harekete geçme (8 soru), güvenlik (4 soru) ve otonomi (4 soru) olmak üzere beş boyuttan ve toplam 36 sorudan oluşmaktadır. Ölçek toplam puanı 36 maddeden elde edilen puanların toplanması ile bulunmaktadır. Ölçekteki maddelerin derece-

lendirilme-sinde önemli değil (1), biraz önemli (2),önemli (3), çok önemli (4), son derece önemli (5) Şeklinde beşli likert kullanılmaktadır (19). Ölçeğin toplam puanı 36-180 arasında değişmektedir. Puanın yüksek olması hemşirelerin profesyonel değerlerine verdikleri önemin büyüklüğünü göstermektedir. Bu çalışma için Cronbach’s alpha değeri 0.87 olarak belirlenmiştir.

### **Verilerin Değerlendirilmesi**

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 18 programında yüzdelik dağılım, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis, ANOVA, pearson korelasyon analizi ile çoklu karşılaştırma testlerinden Bonferroni uygulanmıştır.

### **Araştırmanın Etik Yönü:**

Araştırmanın uygulanabilmesi İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’ndan (2016/13-3 tarih ve sayılı) etik onam alınmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan tüm hemşirelerden bilgilendirme formu ile izinleri alınmıştır.

### **Bulgular**

Çalışmanın örneklemi oluşturan hemşirelerin %89’unun kadın, %57,8’inin evli ve %53.2’sinin çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir. Yaş dağılımına bakıldığında %39’unun 27 yaşın altında, %32.6’sının 28-34 arasında ve diğerlerinin 35 ve üstünde olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya dahil olan hemşirelerin %5’inin lisansüstü eğitim aldığı, %71.6’sının lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Geri kalan hemşirelerin önlisans ve sağlık meslek lisesi mezunu olma oranları sırasıyla %11.9 ve %11.5 olduğu saptanmıştır.

Hemşirelerin mesleki özelliklerine ilişkin tanımlayıcı veriler Tablo 1’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde hemşirelerin %52.3’ünün devlet hastanesinde, %44.5’inin sürekli gece çalışmakta olduğu görülmektedir. %8.7’sinin yöneticilik pozisyonunda (servis sorumlu hemşiresi, kalite biriminde çalışan hemşireler vb.) olduğu belirlenen hemşirelerin yarısından fazlası (%55.5) mesleği iş garantisi bulunması sebebiyle tercih etmiştir.

Çalışmaya dahil olan hemşirelerin büyük çoğunluğunun mesleki derneklere üyeliğinin olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin %32.6’sının mesleği bırakmayı düşündüğü, %20.2’sinin de bu konuda kararsız olduğu belirlenmiştir.

Çalışma sonucunda pediatri kliniğinde çalışan hemşirelerin HPDÖ puan ortalaması 132,2±29,9 (Min=58; Max=180) olarak belirlenmiştir. MPTE puan ortalamasının 131,2±19,7 (Min=86; Max=160) olduğu saptanmıştır. Pediatri hemşirelerinin meslekte

Tablo 1: Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Verilerin Dağılımı

	N	%
<b>Çalıştığı Kurum</b>		
Devlet Hastanesi	114	52.3
Üniversite Hastanesi	104	47.7
<b>Yöneticilik Pozisyonu</b>		
Var	19	8.7
Yok	119	91.3
<b>Çalışma Şekli</b>		
Sürekli Gündüz	28	12.8
Sürekli Gece	97	44.5
Vardiyalı	93	42.6
<b>Hemşireliği Seçme Nedeni</b>		
Tesadüf	20	9.2
İş Garantisi Olması	121	55.5
Mesleğe olan ilgilim	54	24.8
Ailemin İsteği	19	8.7
Diğer	4	1.8
<b>Mesleki Derneklere Üyelik</b>		
Var	47	21.6
Yok	171	78.4
<b>Mesleği Bırakmayı Düşünme Durumu</b>		
Evet	71	32.6
Hayır	103	47.2
Kararsız	44	20.2
Toplam	218	100

profesyonel tutum ve profesyonel değerlerinin bazı sosyodemografik özellikleri ile karşılaştırılmasına ilişkin sürekli verilerin ve standart sapma değerlerinin dağılımı Tablo 2’de verilmektedir. Tabloya göre; çalışılan kurum, medeni durum ve hemşireliği seçme nedeni ile meslekte profesyonel tutum ve profesyonel değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ( $p>0.05$ ). Cinsiyet açısından kadın hemşirelerde MPTE puanı erkek hemşirelere oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olarak belirlenmiştir ( $p=0.04$ ). Ayrıca mesleki derneklere üye olan ( $p=0.011$ ), mesleği bırakmayı düşünmeyen ( $p=0.009$ ) ve sürekli gündüz çalışan ( $p=0.000$ ) hemşirelerde MPTE puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde mesleki derneklere üye olan ( $p=0.01$ ), mesleği bırakmayı düşünmeyen ( $p=0.000$ ) ve sürekli gündüz çalışan ( $p=0.000$ ) hemşirelerde HPDÖ puan ortalaması da anlamlı düzeyde yüksek olarak belirlenmiştir. Ayrıca önlisans-lisans-lisansüstü eğitim alan hemşirelerin MPTE ( $p=0.011$ ) ve HPDÖ ( $p=0.003$ ) puan ortalamaları sağlık meslek lisesi

mezunlarına oranla istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek saptanmıştır.

Pediyatri hemşirelerinin meslekte profesyonel tutumlarının, profesyonel değerler ve meslekte çalışma yılı ile ilişkisi Tablo 3’te verilmiştir. Meslekte profesyonel tutumu ile meslekte çalışma yılı arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ( $p=0.272$ ) ilişki olduğu belirlenmiştir. MPTE puanı ile HPDÖ ve alt boyut (onur boyutu ( $p=0.692$ ), sorumluluk boyutu ( $p=0.673$ ), harekete geçme boyutu ( $p=0.660$ ), güvenlik boyutu ( $p=0.598$ ), otonomi boyutu ( $p=0.550$ )) puanları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde korelasyon olduğu belirlenmiştir.

### Tartışma

Profesyonel nitelikler mesleğe ilişkin yapılabilecek hataların en düşük düzeye indirilebilmesi açısından önem taşır. Bu açıdan profesyonellik hizmet sunan ve alanların insan olması sebebiyle hemşirelik mesleğinde daha da önemli hale gelmektedir (3). Profesyonellik hasta sonuçlarının iyileşmesine, hemşirelik memnuniyetinde artışa ve hemşirelik mesleğinin gelişimine katkı sağlar (20).

Mesleğin iş garantisi, aile isteği gibi nedenlerle seçilmesi profesyonelliği olumsuz yönde etkileyen nedenler olarak görülmektedir (7). Hemşirelerin mesleki özelliklerine ilişkin dağılımların verildiği Tablo 1’de; iş garantisinin olması hemşirelik mesleğinin seçilmesinde en sık neden olarak görülmektedir (%55.5). Çalışmaya dahil olan hemşirelerin %50’sinden fazlası mesleği bırakmayı düşündüğünü ya da bu konuda kararsız olduğunu bildirmiştir. Bu duruma meslek tercihinde mesleğe istek veya ilgili duyulmasından çok maddi olanak, aile talebi gibi nedenlerle seçilmesi neden olarak gösterilebilir. Yapılan çalışmalarda da mesleğini seven hemşirelerin profesyonel tutum puanlarının anlamlı derecede yüksek olduğu ayrıca hemşireliği sevdiği için hemşirelikten ayrılmayı düşünmedikleri saptanmıştır (15,17).

Çalışmada cinsiyet faktörü açısından kadın hemşirelerin profesyonelliklerinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Cinsiyet ve profesyonellik arasındaki ilişki açısından literatürde farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışma bulgularında bizim çalışmamıza benzer şekilde kadın hemşirelerin profesyonellik puan ortalamaları daha yüksek olarak belirlenmiştir (14,21). Bazı çalışma sonuçlarında cinsiyetin profesyonellik konusunda etkili olmadığı sonucuna varılırken (2,18,22), bazı çalışmalarda ise

Tablo 2: Pediatri Hemşirelerinin Meslekte Profesyonel Tutum ve Profesyonel Değerlerinin Bazı Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Özellik	MPTE		HPDÖ	
Çalıştığı kurum*				
Devlet Hastanesi	133.2±16	p=0.136	130.9±25	p=0.491
Üniversite Hastanesi			133.7±35	
Cinsiyet**				
Kadın	132.6±19	p=0.04	133.3±29	p=0.122
Erkek	120.3±21		123.3±32	
Medeni Durum*				
Bekar	129.0±22	p=0.143	131.3±32	p=0.712
Evli	132.9±18		132.8±28	
Mesleki Derneklere Üyelik*				
Var	137.7±14	p=0.011	145.2±22	p=0.01
Yok	129.5±21		128.6±31	
Eğitim Durumu***				
Sağlık Meslek Lisesi	122.1±15		115.2±26	
Önlisans	138.4±11	p=0.011	133.6±20	p=0.003
Lisans	130.9±21		133.2±31	
Lisansüstü	140.0±12		153.0±22	
Çalışma Şekli***				
Sürekli gündüz	139.1±13		149.1±19	
Sürekli Gece	122.9±23	p=0.000	115.4±30	p=0.000
Vardiyalı	137.8±13		144.7±23	
Hemşireliği Seçme Nedeni***				
Tesadüf	133.7±19		136.1±31	
İş garantisi	129.9±20	p=0.237	129.6±30	p=0.051
Mesleğe ilgi	129.7±22		129.2±30	
Aile isteği	140.4±9		149.1±23	
Diğer	136.0±15		150.7±15	
Mesleği Bırakmayı Düşünme*				
Evet	127.2±23		122.5±32	
Hayır	135.5±15	p=0.009	141.8±25	p=0.000
Kararsız	127.7±22		125.4±29	

\* ANOVA testi uygulanmıştır. \*\* Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.\*\*\* Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 3: Pediatri Hemşirelerinin Meslekte Profesyonel Tutumlarının, Profesyonel Değerler ve Meslekte Çalışma Yılı ile İlişkisi

	MPTE
	r
Meslekte Çalışma Yılı	.272*
Onur boyutu	.692*
Sorumluluk boyutu	.673*
Harekete geçme boyutu	.660*
Güvenlik boyutu	.598*
Otonomi boyutu	.550*
HPDÖ	.770*

\*p<0.01

erkek hemşirelerin profesyonelliklerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (23).

Hemşirelik alanında eğitim düzeyi ve otonomi artışı ile birlikte profesyonellik ivme kazanmaktadır (20). Çalışma bulgularına göre ön lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip hemşirelerin lise mezunu hemşirelere oranla profesyonel değer ve tutumlarının anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde yönetici hemşirelerin profesyonellik düzeyini belirlemek amacıyla yapılan çalışma sonuçlarında eğitim düzeyi yüksek hemşirelerin profesyonelliklerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir (16,24). Dikmen ve arkadaşlarının (2016) çalış-

masında da hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça profesyonellik puanlarında da anlamlı derecede artış olduğu belirlenmiştir. Tanaka ve arkadaşlarının (2017) Japonya’da hemşire öğrencilerle yaptıkları çalışmada sınıf seviyesindeki artış ile öğrencilerin hemşirelikte profesyonel davranışlarının düzeyi arasında güçlü bir korelasyon olduğu belirlenmiştir (25). Bu sonuçların hepsi profesyonelliğin bilimsel bilgi birikimi ve uygulamada teori kullanma temeline dayandığının göstergesi şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmanın sonucunda HPDÖ puan ortalaması 132,2±29,9 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç hemşirelerde profesyonel değerlerin yüksek olduğunun göstergesidir. Karadağlı’nın (2016) hemşire öğrencilerle yaptığı çalışma sonucunda HPDÖ puan ortalaması 132.3±15.8 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç çalışmamızla oldukça benzerdir. Bulut (2015) hemşirelerin profesyonel değerlerinin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmayı, devlet ve araştırma hastanelerinde çalışan 238 hemşireyle birlikte yürütmüştür. Servis, poliklinik ve yönetim birimlerini de içeren farklı alanlarla yürüttüğü çalışmasının sonucunda hastanede çalışan hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde Geçkil ve ark. tarafından revize edilen 26 maddeden oluşan HPDÖ’nin kullanıldığı çalışmalar da mevcuttur (min:26, max:130). Bu çalışmalar incelendiğinde; HPDÖ puan ortalamaları 90.7 ±14.7 ile 106.4±13.6 arasında değişmektedir (2,21,23). Bu sonuçlar göz önüne alınırsa ülkemizde ve yurt dışında hemşirelerin profesyonel değerlerine ilişkin farklı bulgular olduğu görülmektedir. Bu farklılığın; çalışılan birim, hemşirelerin çalışma süreleri ve eğitim düzeyi gibi bazı özelliklerle ilişkili olabileceği düşünülebilir.

Çalışma sonucunda MPTE puan ortalaması 131,2±19,7 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu Çelik ve ark.(2012) çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Çalışmamıza benzer şekilde cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının değerlendirilmesi amacıyla yapılan iki çalışmada MPTE puanı sırasıyla 135.8±15.2 ve 139.63±12.1 olarak belirlenmiştir. (7,15). Ancak bazı çalışmalarda da hemşirelerin profesyonellik düzeyinin düşük olduğu saptanmıştır (1,6). Bu sonuçlar doğrultusunda ülkemizde profesyonel tutum ve davranışlar konusunda yapılan çalışmalarda farklı bulgular olduğu yorumu yapılabilir.

HPDÖ ve MPTE puanları mesleğe ilişkin bazı özelliklerden etkilenmektedir. Hemşirelikte profesyonel değer ve tutum puan ortalamaları mesleki derneklere üye olan, mesleği bırakmayı düşünmeyen ve sürekli gündüz çalışan hemşirelerde anlamlı

derecede yüksek olarak belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Görüş ve ark. (2012) hemşirelerin profesyonel değerlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda benzer şekilde dernek üyeliği bulunanların ve bilimsel aktivitelere katılan hemşirelerin profesyonel değerlerinin yüksek olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde yapılan başka çalışmalarda da mesleki derneklere üyelik ile profesyonel davranışların ilişkili olduğu saptanmıştır (9,26). Mesleki örgütler, mesleklerin gelişmelerinde büyük katkı sağlar, profesyonelleşme sürecini hızlandırır. Mesleki örgütlere üye olan hemşirelerin profesyonellik puanlarının daha yüksek olması, bu örgütlerin katkısına ilişkin farkındalığının da yüksek olmasıyla açıklanabilir.

Tablo 3’te görüldüğü gibi meslekte profesyonel tutum ile meslekte çalışma yılı arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ilişki olduğu, hemşirelerin çalışma yıllarının arttıkça profesyonel tutumlarının da arttığı görülmektedir. Benzer şekilde yapılan farklı çalışmalarda (n=221; n=322) tecrübe arttıkça profesyonel davranışlarda artış olduğu ortaya konmuştur (26,27). Bu durum Ancak bu sonuçtan farklı olarak Dikmen ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında hemşirelerin çalışma yılı arttıkça profesyonelliklerinde azalma olduğu belirlenmiş ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p<0.05$ ). Bu farklılığın hemşirelerin çalışma koşullarının farklı olmasından kaynaklı olabileceği gibi araştırmanın pediatri hemşireliğinde yapılmış olmasından da kaynaklanabilir. Ayrıca çalışma süresi arttıkça hemşirelerin mesleki tükenmişliklerinin profesyonelliklerini etkilediğini düşündürebilir.

Profesyonel değerler davranışlara rehberlik eder ve mesleki uygulamaların kaynağını oluşturur (28). Çalışmamızın bulguları da bu düşüncüyü desteklemektedir. Çalışma sonucunda MPTE puanı ile HPDÖ ve alt boyutları (onur boyutu, sorumluluk boyutu, harekete geçme boyutu, güvenlik boyutu, otonomi boyutu) puanları arasında pozitif yönde güçlü korelasyon olduğu belirlenmiştir (Tablo 3). Bu da hemşirelerde profesyonel değerler arttıkça profesyonel davranışların da arttığının göstergesidir. Profesyonel değerler sadece davranışları etkilemekle kalmamakta ve farklı durumlar üzerinde de etkisini göstermektedir. Yapılan farklı çalışmalarda hemşirelerin profesyonel değerler algısı ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır (10,29). Jang ve ark. (2016) onkoloji hemşirelerinin profesyonelliklerinin yaşam kalitelerine etkisini değerlendirmek amaçlı yaptıkları çalışmada (n=285) profesyonelliğin hemşirelerde tükenmişlik ve ikincil stres kaynağı olmayla ilişkili olduğunu belirlemiştir (29). Bu çalışmalar

profesyonelliğin mesleki gelişimin yanı sıra hemşirelerin yaşam doyumu açısından da önemini ortaya koymaktadır.

### Sonuç ve Öneriler

Ülkemizde hemşirelerin profesyonellik düzeyine ilişkin yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışma bulguları hemşirelerin profesyonellik düzeyinin yüksek olduğunu desteklerken, bazı çalışmalar düşük olduğunu saptamıştır. Bizim çalışmamızın sonucunda ise pediatri kliniğinde çalışan hemşirelerin profesyonel değer ve tutumlarının ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek, mesleki derneklere üye, mesleği bırakmayı düşünmeyen ve sürekli gündüz çalışan hemşirelerde profesyonel değer ve tutumların etkilendiği belirlenmiştir. Pediatri hemşirelerinin profesyonel değerlerinin profesyonel tutumlarını etkilediği bulunmuştur. Çalışmanın sonucunda; pediatri hemşirelerinin profesyonel değer ve tutumlarını artıran eğitim, mesleki örgüt vb durumlarının hem maddi hem manevi açıdan desteklenmesi ve araştırmanın farklı hemşirelik alanlarında ve daha büyük gruplarda yapılması önerilmektedir.

### Kaynaklar

1. Demir S, Yıldırım NK. Psikiyatri hemşirelerinin profesyonel davranışlarının belirlenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi* 2014;5(1):25-32.
2. Görüş S, Kılıç Z, Ceyhan Ö, Şentürk A. Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi* 2014; 5(3): 137-142.
3. Adıgüzel O, Tanrıverdi H, Özkan DS. Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2011;9(2): 238-259.
4. Erbil N, Bakır A. Meslekte profesyonel tutum envanterinin geliştirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilim Dergisi* 2009;6(1):290-302.
5. Farhadi A, Elahi N, Jajali R. The effect of professionalism on the professional communication between nurses and physicians: a phenomenological study. *Journal of Nursing and Midwifery Sciences* 2016;3(3):18-26.
6. Dikmen Y, Karataş H, Arslan GG, Ak B. The level of professionalism of nurses working in a hospital in Turkey. *Journal of Caring Sciences* 2016;5(2):95-102.
7. Çelik S, Ünal Ü, Saruhan S. Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi* 2012;20(3):193-199.
8. Acaroğlu R. Revize edilen hemşirelerin mesleki değerleri ölçeği Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerliği. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi* 2014;22(1):8-16.
9. Dikmen Y. Hemşirelerde profesyonel değerler ve ilişkili faktörlerin incelenmesi. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi* 2016; 25(5):197-204.
10. Yılmaz E, Vermişli S. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde meslekte profesyonelleşmenin iş doyumuna etkisi. *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi* 2016;4(1):17-27.
11. Gönç T. Türkiye’de hemşirelik mesleğinin profesyonelleşmesi sürecinde gelişmeler ve zorluklar: sosyolojik bir değerlendirme. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 2015;17(1):113-146.
12. Mazhindu DM, Griffiths L, Pook C, Erskine A, Ellis R, Smith F. The nurse match instrument: exploring professional nursing identity and professional nursing values for future nurse recruitment. *Nurse Education in Practice* 2016;18(3):36-45.
13. Bulut BS. Hastane hemşiresinin profesyonellik düzeyinin değerlendirilmesi [Assessment of the level of professionalism of hospital nurses] [Yüksek Lisans Tezi]. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü [Institute of Social Sciences, Beykent University]*, İstanbul, 2015.
14. Karadağlı F. Hemşirelik öğrencilerinin profesyonel değer algıları ve etkileyen faktörler. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2016;9(2):81-91.
15. Karamanoğlu AY, Özer FG, Tuğcu A. Denizli ilindeki hastanelerin cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi. *Fırat Tıp Dergisi* 2009;14(1):12-17.
16. Hisar F, Karadağ A. Determining the professional behaviour of nurse executives. *International Journal of Nursing Practice* 2010;16(4):335-341.
17. Karadağ A, Hisar F, Çelik B, Baykara ZÇ. Determining professionalism in Turkish students nurses. *International Journal of Human Sciences* 2016;13(1):674-682.
18. Sorucuoğlu AY, Tüfekçi FG. Çocuk hemşirelerinde mesleki profesyonel değerler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2015;6(2):105-109.
19. Orak NS, Alpar ŞE. Validity and reliability of the nurses’ professional values scale’s turkish

- version. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi 2012;2(1):22-31.
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. Geçkil E, Ege E, Akin B, Göz F. Turkish version of the revised nursing professional values scale: validity and reliability assessment. *Japan Journal of Nursing Science* 2012;9(2):195-200.
  22. Parvan K, Zamanzadeh V, Hosseini FA. Assessment of professional values among Iranian nursing students graduating in universities with different norms of educational services. *Thrita Journal of Medical Sciences* 2012;1(2):37-43.
  23. Lin YH, Wang LS. A Chinese version of the revised nurses professional values scale: reliability and validity assessment. *Nurse Education Today* 2010;30(6):492-498.
  24. Kaya A, Kantek F. Yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı ve etkileyen faktörler. *Sağlık ve Hemşirelikte Yönetim Dergisi* 2016;3(1):18-25.
  25. Tanaka M, Taketomi K, Yonemitsu Y, Kawamoto R. The current status of nursing professionalism among nursing faculty in Japan. *The Journal of Nursing Research* 2017;25(1):7-12.
  26. Kim-Godwin YS, Beak HC, Wynd CA. Factors influencing professionalism in nursing among Korean American registered nurses. *Journal of Professional Nursing* 2010;26(4):242-249.
  27. Drennan, J. Masters in nursing degrees: An evaluation of management and leadership outcomes using a retrospective pre-test design. *Journal of Nursing Management* 2012;20(1):102-112.
  28. Sabancıoğulları S, Doğan S. Profesyonel kimlik gelişimi ve hemşirelik. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2012;15(4):275-282.
  29. Kaya A. Antalya il merkezi hastanelerindeki yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı ile iş doyum düzeylerinin incelenmesi [Perceptions of professional values and job satisfaction levels of nursing managers in Antalya][Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü [Institute of Medical Sciences, İstanbul University], Antalya, 2013.
  30. Jang I, Kim Y, Kim K. Professionalism and professional quality of life for oncology nurses. *Journal of Clinical Nursing* 2016;25(19-20):2835-2845.