

Denizli İlindeki Hastanelerin Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi

Ayla Yavuz KARAMANOĞLU^{a1}, Fadime Gök ÖZER¹, Ayşe TUĞCU²

¹Pamukkale Üniversitesi Denizli Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik, DENİZLİ

²Sağlık Bakanlığı Denizli Devlet Hastanesi, Başhemşirelik, DENİZLİ

ÖZET

Amaç: Bu araştırma, Denizli il merkezindeki hastanelerin cerrahi birimlerde çalışmakta olan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerini etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Bu çalışma kesitsel bir araştırmadır. Araştırmanın evreni, Denizli il merkezindeki Üniversite ve Devlet hastanelerinin cerrahi birimlerde çalışmakta olan 340 hemşire olup, hemşirelerden bazılarının anket formlarının uygulandığı tarihlerde izinde olması ya da soruları yanıtlamak istememesi nedeniyle 214 hemşireye(%62.9) ulaşılmıştır. Veriler, Haziran-Temmuz 2007 tarihleri arasında, veri toplama formu ile Erbil ve Bakır tarafından geliştirilen "Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri" (MPTE) aracıyla toplanmıştır.

Bulgular: Mesleğini seven, bu mesleği yapıyor olmaktan memnun olan, ekip üyeleri ile iletişiminin iyi olduğunu düşünen, mesleğini tam olarak yapabildiğini inanan ve klinik sorumlusu olarak çalışan hemşireler meslekte profesyonel tutum envanterinden (MPTE) daha yüksek puan almışlardır. Aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0.05).

Sonuç: Kamu kurumlarında çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerini değerlendirmek amacıyla periyodik olarak performans ölçümleri yapılarak, hemşirelerin mesleğini değiştirmek isteme, sevmeme ve memnuniyetsizlik nedenlerini etkileyen faktörler saptanmalı ve bu konularda yeni düzenlemeler de yapılmalıdır.

Anahtar Sözcükler: Meslek, Profesyonel tutum, hemşire

ABSTRACT

Evaluation of Surgical Ward Nurses Professionalism in Their Work, in Denizli

Objective: This research was conducted for the purpose of evaluation factors which affect the professionalism of nurses who work on hospital surgical wards in Denizli province municipality.

Materials and Methods: This is a cross-sectional study. The research population was 340 surgical nurses who work in the university and public hospitals in Denizli province municipality. The sample included 214 of these nurses who agreed to participate and were not on leave on the days the research was conducted. The data were collected between June and July 2007 using the Professional Attitudes Inventory developed by Erbil and Bakır.

Results: Higher scores from the Professional Attitudes Inventory were obtained from nurses who loved their profession, were pleased to be working in their profession, thought that they had good communication with other team members, believed that they could completely work as nurses, and who worked as charge nurses. The differences between these groups were found to be statistically significant (p<0.05).

Conclusion: For the purpose of evaluating which the professionalism of nurses who work on public hospital the factors should determinate and new arrangement should make these subject as a periodic performance check why do nurses want to leave nursing, why nurses willing and unpleasntness.

Key words: Profession, Professional attitude, nurse

Toplumda bir görevi, bir mesleği düzenli ve en az hata ile sürdüren kişiye profesyonel denilir. Bir etkinliği çok yetkin biçimde uygulamak ya da herhangi bir işlemi, bir sporu en mükemmel biçimde yapmak profesyonellere özgüdür. Eğitimi ve deneyimiyle işini gerçekleştirerek karşılığında hak ettiği maddi kazancı sağlayabilen de profesyoneldir. "Bir işin profesyoneli olmak", onu "en ince ayrıntılarına kadar kavramış olmayı" ve "uygulayabilme" yi gerektirir. Profesyonelliğin en önemli ölçütü; işinin gereklerini en mükemmel haliyle gerçekleştirebilmektir. İşin ve konunun püf noktaları, çıkar ve çıkmazları profesyonelle bilinir ve kollarır. Yeryüzünde insanın var oluşuyla birlikte, her geçen gün artan nüfus ve gelişen toplumun beklentilerine yanıt vermeye çalışan iş alanları gide -

rek özel uzmanlık dallarının da ortaya çıkmasına yol açmıştır. Ancak, profesyonellik, toplumda iş yapan herkesin benimsemesi gereken bir düşünce ve davranış biçimidir. Nasıl gördüğünüz (kıyafetiniz-kıyafetiniz), konuştuğunuz, yazdığınız, hareketleriniz ve nasıl iş yaptığımız toplumca sürekli değerlendirilerek profesyonel olup olmadığımıza karar verilmektedir. Profesyonellik, yalnız yönetici, teknisyen, öğretmen, siyasetçi, sporcu, yazar ya da sanatkara uygun görülen bir sıfat değildir. Tüm çalışanları, tüm insanları kapsayan bir yaklaşımdır (1).

Her insan doğuştan getirdiği kendisine özgü yetenekleri, potansiyeli farklı gizli güçleri vardır. İnsanlar yaşamları boyunca bunları ortaya koymak, kullanmak ve geliştirmek ister. Bu gelişimi sağlayacak olan meslektir. Doğuştan getirilen

^a Yazışma Adresi: Dr. Ayla Yavuz KARAMANOĞLU, Pamukkale Üniversitesi Denizli Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik, DENİZLİ

* 4-8 Eylül 2007, Türk Cerrahi ve Ameliyathane Hemşireliği Kongresi (Uluslararası Katılımlı) poster bildiri olarak sunulmuştur. Gaziantep.

Tel: +90 258 2952554

Fax: +90 258 2952559

e-mail: aykaraman@pau.edu.tr

yetenekler, potansiyeller ve daha sonra öğrenme yolu ile kazanılan bilgi ve becerilerin en iyi şekilde kullanılabilmesi doğru meslek seçimiyle mümkündür. Meslek, insanların hayatlarını kazanmak için, belirli bir eğitim yoluyla kazandığı bilgi ve becerilere dayalı sürdürdükleri etkinlikler bütünüdür (2,3).

Her meslek kendine özgü görev, rol ve işlevlerin yanı sıra genel bazı işlevlerde de yer alır. Bunlardan mesleğe özel, spesifik rol ve işlevler o mesleğe profesyonel nitelik kazandırır. Bu anlamda hemşirelikte rol, meslek üyesinden pozisyonuna uygun ya da modelde beklenen davranışların tümü şeklinde tanımlanabilir (4).

Uluslararası hemşirelik konseyi (International Council of Nursing-ICN) tarafından hemşirelik; bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını koruma ve geliştirmeye yardım eden ve hastalık halinde iyileştirme ve rehabilitasyon çalışmalarına katılan bir meslek olarak tanımlanmıştır. Hemşire, ayrıca sağlık ekibinin tedavi edici ve eğitsel planlarının geliştirilmesi ve uygulanmasında aktif rol alan bir meslek elemanıdır (5).

Profesyonel statüye ulaşma tüm disiplinlerde önemli bir başarı olarak kabul edilmektedir. Çünkü profesyoneller hem toplum hem de diğer disiplinler tarafından saygı duyulan kişilerdir. Sosyal, kültürel, bilimsel ve teknolojik gelişmeler hemşireliğin meslek olarak gelişmesini etkilemektedir. Her ne kadar hemşirelik başlangıç tarihinde hizmete çağrı, hekimin yardımcısı ya da kendini başkalarına adamaya yönelik dini bir görev olarak nitelendirilmiş ise de günümüzde bilimsel bir disiplin olarak kabul edilmektedir (6).

Sağlık bakım alanı, hem yoğun stres yaşayan bireylere hizmet verilmesi, hem de çalışan personelin stresli durumlarla çok sık karşılaşması nedeniyle diğer iş ortamlarından daha fazla iş stresinin yaşandığı bir ortam olarak değerlendirilmektedir. Olumsuz çalışma koşulları ister istemez üretimin nitelik ve niceliğinde bozulmaya yol açmaktadır. Hemşirelik mesleği üyeleri, çalışma koşullarındaki farklılıklar nedeniyle daha yoğun baskılar altında kalmakta ve iş ortamında daha fazla stres yaşamaktadır. Bunun yanı sıra hemşirelik mesleğinin kadın mesleği olması stresin boyutunu genişletmekte ve iş yaşamından gelen zorluklara, kadın ve anne rolünün getirdiği sorunlar ve toplumsal baskılar eklenmektedir. Tüm bunlar mesleğin profesyonelliğini etkilemektedir (5,7,8).

Görüldüğü gibi mesleki profesyonellik o mesleğin standartlarının oluşturulmasında ve kaliteli bakım sunulmasında oldukça önemlidir. Mesleki profesyonelliğin etkilenmesi, bireyi çok yönlü etkilemesinin yanında, kurumu da etkileyerek kurumdaki bakım hizmetlerinin akmasına/ kalitesinin düşmesine, hizmet alan ve hizmet verenlerin memnuniyetsizliğine buna bağlı kurumsal sorunlara neden olmaktadır.

Bu nedenle, sağlık çalışanlarının mesleki profesyonelliklerinde etkili olan durumların belirlenmesi ve bu doğrultuda gerekli iyileştirmelerin yapılmasını belirlemeye yönelik çalışmalara gereksinim olduğu düşünülmektedir. Bu araştırma, Denizli il merkezindeki hastanelerin cerrahi birimlerde çalışmakta olan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışma kesitsel olarak yapılmış bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini, Denizli il merkezindeki Pamukkale Üniversite-si Araştırma ve Uygulama Hastanesi ile Denizli Devlet hasta-

nelerinin cerrahi birimlerde çalışmakta olan 340 hemşire oluşturmaktadır. Evreni oluşturan tüm bireylere ulaşmak hedeflenmiş, ancak bazı hemşirelerin veri toplama formlarının uygulandığı tarihlerde izinde olması ya da soruları yanıtlamak istememesi nedeniyle 214 hemşireye(%62,9) ulaşılmıştır. Araştırma için kurumların başhekimlikleri ile görüşülmüş ve izin alınmıştır. Hemşirelerden araştırmaya katılmaya isteklilik/gönüllülük ilkesine özen gösterilerek sözlü onamları alınmıştır. Verileri araştırmaya katılmayı kabul eden 214 hemşireden, Haziran-Temmuz 2007 tarihleri arasında, veri toplama formu ve Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) aracıyla toplanmıştır. Veri toplama formu; hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri, çalışma koşulları, meslekleri ile ilgili düşünce ve memnuniyetlerine yönelik toplam 22 sorudan oluşmaktadır.

Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri, 2006 yılında Erbil ve Bakır tarafından geliştirilmiştir. Envanter profesyonel olarak çalışan ebe ve hemşireler için uygundur. Envanterin uygulanma süresi ortalama 8-10 dakikadır. Envanter; mesleki eğitim ve gelişme, kişilerarası ilişkiler, sorunlara yaklaşım gibi konularda tutumu içeren sorulardan oluşan tek boyutlu bir envanterdir. Likert tipi geliştirilen ölçekteki her bir ifade 5'den 1'e kadar puanlanır. 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 verilir. MPTE'den alınacak en düşük puan 32, en yüksek puan ise 160'dır. Envanterin toplam puanı meslekte profesyonel tutum puanını vermektedir. Envanterden alınan puan yükseldikçe profesyonellik düzeyinin yükseldiği şeklinde değerlendirilir. Geliştirilen ölçeğin cronbach alfa katsayısı $\alpha=0,89$ ve envanterinin puan ortalaması $128,46\pm 13,16$ 'dır (9).

Verilerin değerlendirmesinde; ortalama, standart sapma, sayı, yüzdeler hesaplamaları, Kruskal-Wallis testi, t testi ve Tek yönlü ANOVA testleri kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir. Araştırma kapsamındaki hemşirelerin, %56,1'inin 28-35 yaş grubunda olduğu, %81,3'ünün evli ve %73,4'ünün çocuk sahibi olduğu, %32,7'sinin açık öğretim ön lisans mezunu olduğu, %46,3'ünün Denizli devlet Hastanesinde çalıştığı, %24,8'inin yoğun bakım ünitelerinde çalıştığı, %51,9'unun 11 yıl ve üzeri çalıştığı, %48,6 yaklaşık 5 yıldır cerrahi birimlerde çalıştığı, %78,0'ının mesleğini sevdiği, %45,3'ünün seçme şansına olsa, tekrar aynı mesleği seçmeyeceklerini ifade ettikleri saptanmıştır. Hastanede hemşirelerin çalıştığı bölümler, iki ya da daha fazla klinik aynı yerde hizmet verdiği için bazı klinikler bir arada verilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin çalışma durumları ve mesleğe yönelik özellikleri Tablo 2'de gösterilmiştir. Çalışanların %60,7'sinin aylık gelirinin 1001YTL ve üzeri olduğu, %48,1'inin mesleğini yapmaktan kısmen memnun olduğu, %47,2'sinin ayda 1-5 arası nöbet tuttuğu, %54,2'sinin hastanedeki yatak sayısını yeterli bulduğu, %77,1'inin hemşire sayısını yetersiz bulduğu, %60,3'ünün iletişimlerini iyi olarak değerlendirdiği, sadece %49,5'inin mesleğini tam olarak yapabildiği, %61,7'sinin hizmet içi eğitim aldığı, %50,5'inin meslek hayatı süresince şu ana kadar hiç kongreye katılmadığı saptanmıştır.

Tablo 1. Araştırma Kapsamına Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri (n=214)

Değişkenler	Sayı	%
Yaş Grupları		
20-27 yaş	41	19,2
28-35 yaş	120	56
36 ve üzeri yaş	53	24,8
Medeni Durum		
Bekar	40	18,7
Evli	174	81,3
Çocuk sahibi Olma Durumu		
Var	157	73,4
Yok	57	26,6
Öğrenim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	43	20,1
SMYO- Önlisans	48	22,4
Açık Öğretim- Önlisans	70	32,7
Hemşirelik Yüksekokulu- Lisans	53	24,8
Çalıştığı Kurum		
PAÜ Hastanesi	73	34,1
Denizli Devlet Hastanesi	99	46,3
Servegazi Devlet Hastanesi	42	19,6
Hastanede Çalıştığı Bölüm		
Ameliyathane	44	20,5
Acil	25	11,7
Yoğun Bakım	53	24,8
Genel Cerrahi+Göğüs Cerrahisi	32	15
Ortopedi+Üroloji	25	11,7
KBB+Göz	14	6,5
Nrş+Kalp Damar+Plastik Cerrahi	21	9,8
Görevi		
Sorumlu Hemşire	23	10,7
Ameliyatta Steril Olarak Masada Çalışan Hemşire	44	20,6
Servis Hemşiresi	147	68,7
Toplam Çalışma Yılı		
1-10 Yıl Arası	103	48,1
11 Yıl ve Üzeri	111	51,9
Cerrahi Birimlerinde Çalışma Yılı		
1-5 Yıl Arası	104	48,6
6-11 Yıl Arası	60	28
12 Yıl ve Üzeri	50	23,4
Mesleği Sevme Durumu		
Evet	167	78
Hayır	16	7,5
Kararsızım	31	14,5
Mesleği Tekrar Seçme Durumu		
Evet	66	30,9
Hayır	97	45,3
Kararsızım	51	23,8
Toplam	214	100

Tablo 2. Araştırma Kapsamına Alınan Hemşirelerin Çalışma Durumları ve Mesleğe Yönelik Özellikleri (n:124)

Değişkenler	Sayı	%
Aylık Gelir Durumu		
501-1000 Ytl Arasında	84	39,3
1001 Ytl ve Üzeri	130	60,7
Mesleği Yapmaktan Memnun Olma Durumu		
Memnunum	95	44,4
Kısmen Memnunum	103	48,1
Memnun Değilim	16	7,5
Aylık Nöbet Tutma Sayısı		
1-5 Nöbet	101	47,2
6-10 Nöbet	63	29,5
11 Nöbet ve Üzeri	33	15,4
Nöbet Tutmayan	17	7,9
Yatak Sayısının Yeterli Olma Durumu		
Yeterli	116	54,2
Yetersiz	79	36,9
Ameliyathanede Çalışıyorum	13	6,1
Elemana Göre Yatak Fazla	6	2,8
Hemşire Sayısının Yeterli Olma Durumu		
Yeterli	49	22,9
Yetersiz	165	77,1
İletişim Durumu		
İyi	129	60,3
Kötü	13	6,0
Orta	35	16,4
Boş	37	17,3
Mesleğini Tam Olarak Yapabilme Durumu		
Evet	106	49,5
Hayır	108	50,5
Mesleğini Yapamama Nedeni		
Mesleğini Tam Olarak Yapabildiğini Düşünenler	33	15,4
Eleman Sayısı Yetersiz	22	10,3
Kendi İşimizi Yapamıyoruz	18	8,4
Malzeme Eksikliği	7	3,3
Bütün Sebeplerin Hepsisi	15	7
Kırtasiyesi İşleri	19	8,9
Boş Bırakanlar	100	46,7
Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu		
Evet	132	61,7
Hayır	82	38,3
Kongreye Gitme Durumu		
Hiç Gitmeyenler	108	50,5
Bir Kez Gidenler	20	9,3
İki Kez Gidenler	25	11,7
3 Kez Gidenler	25	11,7
Dört Kez Gidenler	2	0,9
Beş Kez ve Üzeri Gidenler	34	15,9
Toplam	214	100

Tablo 3. Araştırma Kapsamına Alınan Hemşirelerin Mezun Oldukları Okula Göre Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri(MPTE) Puan Ortalamasının Karşılaştırılması (n:214)

Mezun olunan okul	Sayı	MPTE Puan Ortalaması (X ± SS)
Sağlık Meslek Lisesi	43	139.30±13.16
MYO Ön lisans	48	137.04±12.29
AÖ Ön lisans	70	141.14±11.40
Lisans	53	140.26±12.26
Toplam	214	139.63±12.19
	F: 1.140	p: 0.334

Tablo 4. Araştırma Kapsamına Alınan Hemşirelerin Mesleğini Sevme, Mesleğinden Memnun Olma, Mesleğini Tam Olarak Yapabilme ve Mesleği Değiştirmeyi İsteme Durumlarına Göre Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) Puan Ortalamasının Karşılaştırılması (n:214)

Mesleğini Sevme Durumu	Sayı	MPTE Puan Ortalaması (X ±SS)
Seven	167	141.89 ± 11.01
Sevmeyen	16	132.87 ± 11.09
Kararsız olan	31	130.96 ± 13.88
	Kruskall Wallis testi:23.840	p: 0.000
Mesleğinden Memnun Olma Durumu	Sayı	MPTE Puan Ortalaması (X ±SS)
Memnunum	95	143.40 ± 10.57
Kısmen memnunum	103	137.32 ± 12.67
Memnun Değilim	16	132.18 ± 11.53
Toplam	214	139.63 ± 12.19
	Kruskall Wallis testi:19.141	p: 0.000
Mesleğini Tam Olarak Yapabilme Durumu	Sayı	MPTE Puan Ortalaması (X ± SS)
Evet	106	142.55 ± 10.69
Hayır	108	136 ±12.92
	t: 3.566	p<0,001
Mesleği Değiştirmeyi İsteme Durumu	Sayı	MPTE Puan Ortalaması (X ±SS)
Değiştirmeyi isteyen	66	143.15 ± 10.58
Değiştirmeyi istemeyen	97	138.11 ± 11.84
Kararsız olan	51	137.98 ± 13.96
Toplam	214	139.63 ± 12.19
	F=4.083	p: 0.018

Araştırma Kapsamına Alınan Hemşirelerin Mesleğini Sevme, Mesleğinden Memnun Olma, Mesleğini Tam Olarak Yapabilme ve Mesleği Değiştirmeyi İsteme Durumlarına Göre Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) Puan Ortalamasının Karşılaştırılması Tablo 4'te gösterilmiştir. Hemşirelerin Mesleğini Sevme, Mesleğinden Memnun Olma, Mesleğini Tam Olarak Yapabilme ve Mesleği Değiştirmeyi İsteme Durumları ile MPTE puan ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0.05). Hemşirelerin mesleğini seven, mesleğinden memnun olduğunu, mesleğini tam olarak yapabildiğini ve mesleğini değiştirmeyi istediğini ifade edenlerin MPTE puan ortalamaları daha yüksektir.

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin çalıştığı bölümdeki görevlerine ve kendi iletişimlerini değerlendirme durumlarına göre Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) puan ortalamasının karşılaştırılması Tablo 5'de gösterilmiştir. Hemşirelerin çalıştığı bölümdeki görevleri, kendi iletişimlerini değerlendirme durumu ile MPTE puan ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0.05). Sorumlu hemşire olarak görev yapanlarda ve hemşirelerin kendi iletişimlerini iyi olarak değerlendirenlerde MPTE puan ortalamaları daha yüksektir.

Tablo 5. Araştırma Kapsamına Alınan Hemşirelerin Çalıştığı Bölümdeki Görevlerine ve Kendi İletişimlerini Değerlendirme Durumlarına Göre Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri(MPTE) Puan Ortalamasının Karşılaştırılması (n:214)

Çalıştığı Bölümdeki Görevi	Sayı	MPTE Puan Ortalaması (X ± SS)
Sorumlu Hemşire	23	144.60 ± 11.12
Scrap Hemşire	44	136.06 ± 13.46
Servis Hemşiresi	147	139.92 ± 11.71
	Kruskall Wallis testi: 8.071	p: 0.004
Hemşirelerin Kendi İletişimlerini Değerlendirme Durumları	Sayı	MPTE Puan Ortalaması (X ± SS)
İyi	129	141.94± 10.39
Kötü	13	134.30 ± 16.46
Orta	35	133.31 ± 15.71
Cevap vermeyenler	37	139.43 ± 10.18
Toplam	214	139.63 ± 12.19
	Kruskall Wallis testi: 10.912	p: 0.012

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalıştıkları kurum, çalışma yılı, cerrahi kliniklerinde çalışma süresi, aylık gelir, nöbet sayısı, yatak sayısı, hemşire sayısı, hizmet içi eğitime katılma durumu ve kongre katılım sayısına göre Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı değil olduğu saptanmıştır (p>0.05).

Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) genel ölçek ile sosyo-demografik veriler arasındaki korelasyon

R=0,53'dür. Buna göre hemşirelerin sosyo-demografik verileri ile meslekte profesyonel tutumları arasında yüksek düzeyde korelasyon olduğu söylenebilir. F değeri değerlendirildiğinde (F=2,93, p<0.05) bu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Durbin Watson değeri 2,06 olduğundan oluşturulan regresyon modeli iyi oluşturulmuş bir regresyon modeli olarak değerlendirilmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Araştırma Kapsamına Alınan Hemşirelerin Sosyo-Demografik Veriler ile Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) Puan Ortalamaları Arasındaki Regresyon Analizi (n:214)

R	R ²	Durbin Watson
0.53	0.29	2.06
	F=2.93	p<0.05

TARTIŞMA

Bireyin hayatında verdiği önemli kararlardan birisi şüphesiz ki meslek seçimi ile ilgili verdiği karardır. Kişinin başarılı olabilmesi, mesleğini bilerek ve isteyerek seçmiş olmasıyla yakından ilişkilidir. Lise eğitimi alan gençlere ileride seçecekleri meslekle ilgili bilgi vermek ve ilgi duydukları mesleğe yönelmelerini sağlamak böylece hemşireliğe de bilerek ve isteyerek tercih eden kişilerin başvurmasını sağlamak hem mesleğin gelişimini hem de mesleğin toplumdaki saygınlığını arttıracaktır (5). Bu yüzden günümüz hemşiresi; düşünen, aklını kullanan, problem çözüme yetisine sahip, kendi öğrenme gereksinimlerinin farkında, yetkin, azimli, kendine güvenen ve güvenilen, sorumluluklarının bilincinde, bireylere ve topluma danışmanlık edebilen, sosyal, politik ve ekonomik durumdan haberdar, güdülmeyen, özgür, insan haklarına ve bireyselliğe saygılı ve insanı bir bütün olarak gören bir birey olarak toplumda yerini alan bir profesyonel olmalıdır.

Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerini etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi amacıyla yapmış olduğumuz çalışmada, hemşirelerin mezun oldukları okula göre Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) puan ortalamasının karşılaştırıldığı aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmamasına rağmen biraz daha yüksek puanı AÖ Ön lisans mezunları alırken, biraz daha düşük puanı ise MYO Ön lisans mezunu hemşireler almıştır. Bu sonuç, AÖ Ön lisans mezunlarının sayıca fazla olmasından, SML üzerine iki yıl daha eğitim almalarının ve çalışma deneyiminin mesleki profesyonelliğin kazanılmasında etkili olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Bizim çalışmamızda, eğitim düzeyi ile mesleki profesyonellik arasında anlamlı ilişki bulunmamasına rağmen, yapılan diğer bazı çalışmalarda hemşirelerin aldıkları eğitim düzeyinin mesleki roller ve profesyonellikte etkiliği olduğu belirtilmektedir (10,11,12).

Karadağ ve arkadaşlarının (2004) "hemşirelikte profesyonelliğe ilişkin davranışsal envanter" oluşturmaya yönelik geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında, profesyonelliğe ilişkin davranış puan ortalamalarını en düşük düzeyde ön lisans mezunu hemşireler, en yüksek düzeyde puanı ise yüksek lisans/doktora mezunu hemşirelerin aldığını tespit ettikleri ifade edilmektedir. Aynı çalışmada belirtildiği üzere; Miller ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada en yüksek profesyonellik puanının hemşirelik fakültesinde görev yapan hemşire eğitimcilerin, en düşük puanı ise lisans mezunu hemşirelerin

aldığını ve gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu ifade edilmektedir (6).

Karakoç Kaya ve arkadaşlarının "hemşirelerin mesleki imajlarını ve mesleği algılama durumlarını etkileyen faktörleri" ölçmeye yönelik çalışmalarında ön lisans-lisans mezunu hemşirelerin mesleklerini daha fazla oranda bağımsız hissettiklerini saptadıklarını belirtmişlerdir (5).

Karadağ ve arkadaşlarının Türkiye'deki hemşirelerin profesyonellik düzeyleri isimli çalışmalarında, hemşirelik eğitimde belirli bir standardın olmamasının, hemşirelerin profesyonelliklerini olumsuz etkilediği ve bu yönde ciddi düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmektedir (13).

Çalışma kapsamında yer alan mesleğini tam olarak yapabildiğini ifade eden ve mesleğini değiştirmeyi düşünen hemşirelerin (MPTE) puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç, işinin gereklerini aldığı eğitim doğrultusunda tam olarak yapabilmeyen mesleki profesyonelliğin kazanılmasında etkili olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Aldığı eğitim doğrultusunda, işinin gereklerini tam olarak yapamayan bir kişinin motivasyonunun düşeceği, zamanla tükenmişlik yaşayacağı ve profesyonel davranamayacağı düşünülmektedir. Mesleği değiştirmek isteyenlerin, diğerlerine göre mesleki profesyonellikleri daha iyidir. Bu sonuç, mesleğinin gereklerinin farkında olup, iş yerinde yeterli olanakların olmaması mesleklerinden ayrılma isteği duymalarına neden olduğu halde profesyonel davranış gösterebildikleri şeklinde yorumlanmıştır.

Hemşirelerin çalıştığı bölümdeki görevleri ve kendi iletişimlerini değerlendirme durumlarına göre MPTE puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Sorumlu hemşire olarak çalışanlar en yüksek puan ortalamasına sahip olurken, scrap (ameliyatta steril olarak masada görev alan) hemşire olarak çalışanların mesleki profesyonellikleri diğer çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur. Bu sonuç, sorumlu hemşirelerin eğitim düzeyi, çalışma yılı ve mesleki deneyimlerinden kaynaklanmış olabileceği düşünülmüştür. Karadağ ve arkadaşlarının çalışmasında profesyonelliğe ilişkin en düşük davranış puan ortalamasının klinik hemşirelerinin, en yüksek davranış puan ortalamasını ise; akademisyen hemşirelerin aldığı belirtilmektedir. Klinik hemşirelerinin puanlarının düşük olmasına neden olarak ise uzun çalışma saatleri ve bireysel gelişimleri için yeterli zamanlarının olmamasından kaynaklanabileceği düşünülmüştür (13).

Andrews ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada çalışılan kliniklerin mesleki rol ve profesyonellikte etkili olduğu ve birimler arasında farklılıkların olduğu belirtilmektedir (14). Bu sonuçlar çalışma bulgularımızla benzerlik göstermektedir.

İletişimi iyi olan hemşirelerin, diğerlerine göre mesleki profesyonellikleri daha iyidir. Bu sonuç, ekip içinde iletişimi olanların grup içi performansı arttırdığı ve bunu profesyonelliklerine yansıttıkları şeklinde yorumlanmıştır. Karakoç Kaya ve ark'nın hemşirelerin mesleki imajlarını ve mesleği algılama durumunu etkileyen faktörler isimli yapmış oldukları çalışmada, amirleri ile ilişkileri iyi olan hemşirelerin mesleklerini, daha fazla oranda bağımsız fonksiyonlu olarak algıladıkları saptadıklarını bildirmişlerdir (5).

Hemşirelerin mesleği sevmeye ve mesleğinden memnun olma durumu ile MPTE puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Mesleği sevenlerin diğerlerine göre mesleki profesyonellikleri daha iyidir. Bu sonuç, mesleğini severek yapanların bunu profesyonelliklerine yansıttıkları, meslekte profesyonel olanların ise mesleğini sevdikleri şeklinde yorumlanmıştır.

Mesleğinden memnun olan hemşirelerin, diğerlerine göre mesleki profesyonellikleri daha iyidir. Bu sonuç, yaptığı işi severek yapmanın aynı zamanda iş doyumunu, yapılan işten duyulan memnuniyeti artırdığı ve daha motive çalışıldığını, motive bir şekilde çalışmanın ise profesyonelliği de beraberinde getirdiği şeklinde yorumlanmıştır.

Karakoç Kaya ve arkadaşlarının çalışmalarında da işinden memnun olan hemşirelerin mesleki becerilerinde kendilerini daha bağımsız hissettiklerini ifade ettiklerini belirtilmektedir (5). Bu sonuçlar çalışma bulgularımızla paralellik göstermektedir.

Oflazlı'nın çalışmasında, çalışma ortamından memnun olan ebelerin genel iş doyumunu, diğer gruba göre yüksek çıkmıştır (15). Küçükylmaz ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, hemşirelik mesleğini yapmaktan memnun olan hemşirelerin iş doyum düzeyleri memnun olmayanlara göre çok yüksek bulunmuştur (16). Bu sonuçlar çalışma sonuçlarımızı desteklemektedir.

Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerini etkileyen faktörlerin belirlemesi amacıyla yapmış olduğumuz çalışma sonucunda;

- Mesleğini tam olarak yapabildiğine inanan,
- Mesleğini değiştirmek isteyen,

- Sorumlu hemşire olarak çalışan,
- Mesleğini seven ve mesleğini yapmaktan memnun olan,
- Ekip içinde iyi iletişim kurabildiğine inanan hemşirelerin mesleki profesyonellikleri daha yüksek olarak bulunmuştur.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

- Kamu kurumlarında çalışan personelin mesleki profesyonelliklerini değerlendirmek amacıyla periyodik olarak performans değerlendirilmelerinin yapılması,
- Mesleki başarılarında ödüllendirmelerin gerçekleştirilerek iç motivasyonun sağlanması,
- Çalışma koşullarının daha düzenli ve işleyişinin daha sistematik hale getirilmesi,
- Hemşirelerin mesleğini değiştirme, sevmeme ve memnuniyetlerini etkileyen faktörlerin araştırılması ve bu konularda yeni düzenlemelerin yapılması,
- Mesleğini istemeyerek seçen, sevmeyen, bırakmayı düşünen ve mesleğinin saygın olmadığını düşünen hemşireler için motivasyon programlarının oluşturulması,
- Mesleği sevdirmeye, memnuniyeti artırma, özellikle grup içi iletişimi geliştirme yönünde hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi,
- Tüm bu programların sonunda hala mesleği hala yapmayacağını düşünenlerin mesleği bırakmaları önerilebilir.

KAYNAKLAR

1. Gökçora İH. Profesyonelliğe Saygı!. Üniversite ve Toplum 2005; 5(3):1-6.
2. Baysal AC. İnsan ve Çalışma Yaşamı. Avcıol Basım Yayın, İstanbul: 1993; 5-10.
3. Yıldırım A. Meslekleşme Süreci ve Hemşirelik. Hemşirelik Forumu 2001; 4(1):23-25.
4. Yıldız S. Profesyonel Hemşirenin Rol ve İşlevleri. Modern Hastane Yönetimi Dergisi 2003; 7(2):35-40.
5. Karakoç Kaya Ö, Şimsek Z, Kabalcıoğlu F, Dayı FF. Hemşirelerin Mesleki İmajlarını ve Mesleği Algılama Durumlarını Etkileyen Faktörler. Hemşirelik Forumu Dergisi Ocak-Şubat 2004; 7(1):1-6.
6. Karadağ A, Hisar F, Özhan Elbaş N. Hemşirelikte profesyonelliğe ilişkin davranışsal Envanter. Hemşirelik Forumu Dergisi Temmuz-Ağustos 2004; 7(4):14-22.
7. Boey KW. Coping and Family Relationship in Stres Resistance: a Study of Job Satisfaction of Nurse in Singapore. International Journal of Nursing Studies 1998; 35:353-359.
8. Tel H, Karadağ M, Tel H, Aydın Ş. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki Stres Yaşantıları İle Baş Etme Durumlarının Belirlenmesi. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi 2003; 5 (2), 13-23.
9. Erbil N, Bakır A. Meslekte Profesyonel Tutum Envanterinin Geliştirilmesi. 5. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi Kongre Kitabı, 20-21 Nisan 2006; s:21, Şanlıurfa.
10. MacDonald JA, Herbert R, Thibeault C. Advanced Practice Nursing, Unification Through A Common Identity. J Prof Nurs 2006; 22(3):172-9.
11. DeGrasse C, Nilcin W. Advanced Nursing Practice: Old Hat, New Design. Can J Nurs Leadersh 2001; 14(4):7-12.
12. Halfer D, Graf E. Graduate Nurse Perceptions of the Work Experience. Nurs Econ 2006; 24(3):150-5.
13. Karadağ A, Hisar F, Özhan Elbaş N. The level of professionalism among nurses in Turkey. Journal of Nursing Scholarship 2007; 39(4):371-374.
14. Andrews GJ, Brodie DA, Andrews JP, et. al. Professional Roles and Communications in Clinical Placements: A Qualitative Study of Nursing Students. Perception and Some Models for Practice". Int J Nurs Stud 2006; 43(7):861-74.
15. Oflazlı F, Erdem M, Denizli İ. İlinde Çalışan Ebelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Hemşireliği Bölümü, 2002.
16. Küçükylmaz Ü, Gök Özer F, Taşçı KD. Denizli Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. Hemşirelik Forumu Dergisi Eylül-Ekim-Kasım-Aralık 2006; 37-46.

Kabul Tarihi: 05.08.2008