

HEMŞİRELERİN PROFESYONELLİK DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: BALIKESİR ÖRNEĞİ

EVALUATION OF NURSES' PROFESSIONALISM LEVELS: SAMPLE OF BALIKESİR

Ayşe Karadaş¹, Serap Kaynak¹, Songül Duran², Sibel Ergün¹

¹Balikesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Balikesir
²Trakya Üniversitesi Keşan Hakkı Yörük Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü

Yazışma Adresi:

Balikesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü
E posta: aysegulserkaradas@gmail.com

Gönderim tarihi: 31 Ekim 2018

Kabul Tarihi: 19 Kasım 2018

Balikesir Sağlık Bilimleri Dergisi

ISSN: 2146-9601

e-ISSN: 2147-2238

bsbd@balikesir.edu.tr

www.bau-sbdergisi.com

ÖZ

GİRİŞ: Araştırma hemşirelerin profesyonellik düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

GEREÇ VE YÖNTEM: Araştırmanın evrenini, Şubat 2015-Temmuz 2015 tarihleri arasında, Balikesir il merkezinde yer alan iki kamu hastanesinde görev yapan 380 hemşire, örneklemini ise çalışmaya katılmayı kabul eden 260 hemşire oluşturmuştur. Veriler, kişisel özellikler formu ve Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri kullanılarak toplanmıştır. Veriler bilgisayar ortamında yüzdeler, ortalama, Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi ile değerlendirilmiştir.

BULGULAR: Araştırmaya katılan hemşirelerin %66.5'inin hemşirelik mesleğini sevdiği, %43.8'inin tekrardan hemşirelik mesleğini tercih etmek istemediği saptanırken, %59.6'sı kendisini profesyonel olarak tanımlamaktadır. Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri ölçek toplam puanı 137.69±12.9 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin cinsiyeti, mesleki deneyimi ve buldukları pozisyonun meslekte profesyonel tutumu etkilemediği (p>0.05); eğitim durumu, mesleği sevme, tekrar tercih etme durumu ve kendini profesyonel olarak tanımlama durumunun ise meslekte profesyonel tutumu etkilediği (p<0.05) saptanmıştır.

SONUÇ: Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, hemşirelerin profesyonellik durumunun iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin profesyonel davranış alanlarındaki gelişimlerinin değerlendirilmesi ve profesyonellik için sürekli eğitimin teşvik edilmesi önerilir.

ANAHTAR KELİMELE: Hemşirelik, profesyonellik, profesyonel tutum

ABSTRACT

INTRODUCTION: The research was conducted as a descriptive study to determine the level of professionalism of the nurses.

MATERIALS AND METHODS: The universe of research was consist of 380 nurses working in two public hospitals located in Balikesir province center between February 2015 and July 2015, and sample of the research is 260 nurses who accepted to participate. Data were collected using the personal information form and Inventory of Professional Attitude at Occupation. The data were evaluated by computerized aided percentile, mean, Mann Whitney U and Kruskal Wallis test.

RESULTS: It was determined that 66.5% of the nurses liked the nursing profession and 43.8% did not want to prefer the recurrent nursing profession, 59.6% defined themselves as professionals. The Inventory of Professional Attitude at Occupation total score was found as 137.69 ± 12.9. Gender, occupational experience and position of nurses did not affect occupational professional attitude (p>0.05); education status, liking of the profession, preference of re-preference and professional definition of self-affects professional attitude (p <0.05).

CONCLUSION: According to the results obtained from the research, it was determined that the professional status of the nurses is at a good level. It is recommended that nurses be assessed for their development in professional areas of behavior and that continuing education for professionalism be encouraged.

KEY WORDS: Nursing, professionalism, professional attitude

GİRİŞ

Son yıllarda sağlık bakım teknolojilerindeki gelişmeler, toplumsal ve politik değişimler tüm çalışma alanlarını olduğu gibi hemşirelik mesleğini de etkileyerek mesleki profesyonelliği zorunlu hale getirmiştir^{1,2,3,4}. Profesyonel meslek kavramı, tanımlanması güç olan ve üzerinde henüz uzlaşma sağlanamamış bir kavramdır⁵. Profesyonellik, aynı değerleri ve eğitimi alan meslek üyelerinin özerk, kanıta dayalı kararlar almaları olarak tanımlanmaktadır⁶. Schwirian'a göre (1998) profesyonellik, "bir mesleği ya da profesyonel bir kişiyi karakterize eden ya da belirleyen amaç, davranış ya da niteliklerdir"⁷. Profesyonellik, bir kişinin edinmiş olduğu bilgi, beceri, mesleki kimlik özelliklerinin ve profesyonel bir grubun değer ve normlarının içselleştirilmesini içeren bir süreç olarak da tanımlanmaktadır. Hemşirelikte profesyonelleşme süreci, bilgi, beceri, tutum, profesyonel kimlik ve mesleki standartların içselleştirildiği ve geliştirildiği temel eğitim programları sırasında başlamaktadır. İçselleştirme süreci çalışma yaşamında ise hemşirelik uygulamaları olarak devam etmektedir⁷.

Tarihsel, kültürel ve sosyal perspektifler dahil olmak üzere çok sayıda bileşen profesyonelleşme sürecinde rol oynamaktadır⁸. Barbara Kemp Miller⁹ (1984), hemşireliğe özgü profesyonellik niteliklerini keşfetmek için geliştirdiği modelde profesyonellik niteliklerini; bilimsel bilgi birikimi, sürekli eğitim ve yeterlik, araştırma ve yayın, teori geliştirme ve kullanma, toplumsal hizmet, etik kodlar, mesleki örgüte sahip olma ve otonomi olarak tanımlamıştır. Profesyonellik bilişsel, duyuşsal ve psikomotor özellikler tarafından belirlenen işin, önemli bir özelliğidir⁴. Profesyonellik, hizmet sunulan bireylere, ailelerine, bakım vericilere en uygun sağlık ve esenlik statüsünün tutarlı ve güvenli bir şekilde sunulmasına olanak sağlamaktadır¹⁰. Hemşirelik uygulamalarının temelinde ise meslek üyelerinin profesyonel kimlik ve değerleri yer almaktadır¹¹. Mesleki değerlerin kazanılması profesyonel gelişimin kalbi olarak tanımlanırken, profesyonel kimlik ise bir mesleğin devamını gösteren gizli bir bilgidir⁴. Profesyonel kimlik gelişimindeki yetersizlikler mesleki alanda söz sahibi olamama, mesleki standartları karşılamada yetersizlik ve mesleğin diğer üyeleri tarafından kabul görmeme gibi önemli sorunlara yol açmaktadır¹¹. Profesyonelleşmenin ayrıca benlik kavramı geliştirme, hasta bakım kalitesi, çalışan ve hasta memnuniyeti, kazaların ve hataların azaltılması, tükenmişlik, iş doyumu ve iş gücü devir hızı üzerine etkisi olduğu belirtilmektedir^{4,7,12,13}.

Son yıllarda hemşire devir hızı ve memnuniyet düzeyleri, hemşire yöneticileri de yakından ilgilendiren ve sağlık sisteminde kabul gören bir sorun halini almaktadır.

Hemşireler, sağlık bakımının geleceğinde özellikle bakım kalitesi, hasta memnuniyeti ve hasta sonuçları üzerinde kritik rol oynamaktadır. Bu nedenle profesyonel uygulamaların ve profesyonel gelişimin teşvik edilmesi ve hemşirelerin kendi profesyonellik düzeylerini izlemeleri de son derece önemlidir^{14,15}. Hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin ve etkileyen faktörlerin tespit edilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması profesyonellik düzeylerinin yükseltilmesinde önem taşımaktadır^{16,17}. Bu nedenle bu araştırma, Balıkesir İl merkezinde yer alan iki kamu hastanesinde görev yapan hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Tasarımı

Araştırma, Balıkesir İl merkezinde yer alan iki kamu hastanesinde görev yapan hemşirelerin profesyonellik düzeylerini belirlemek amacıyla Şubat-Temmuz 2015 tarihlerinde tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini, Balıkesir ili Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'ne bağlı iki hastanede görev yapan 380 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini araştırmaya katılmayı kabul eden, çalışmanın yapıldığı dönemde izinli ve raporlu olmayan 260 hemşire oluşturmuştur. Araştırmaya katılım oranı %68'dir.

Veri Toplama Araçları

Veriler araştırmacılar tarafından literatür bilgileri doğrultusunda hazırlanan kişisel özellikler formu ve Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) aracılığıyla toplanmıştır. Kişisel özellikler formu; hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri ve meslekleri ile ilgili düşünce ve memnuniyetlerine yönelik 8 sorudan oluşmaktadır. Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) 2006 yılında Erbil ve Bakır¹⁸ tarafından geliştirilmiştir. Envanterin uygulanma suresi ortalama 8-10 dakikadır. Likert tipi geliştirilen ölçekteki her bir ifade 5'den 1'e kadar puanlanmaktadır. Her maddede "bana tamamen uyuyor" yanıtına "5", "bana biraz uyuyor" yanıtına "4", "kararsızım" yanıtına "3", "bana uymuyor" yanıtına "2" ve "bana hic uymuyor yanıtına "1" puan verilmektedir. 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 değerlendirilmektedir. Ölçeğin Cron-bach alfa güvenirlik katsayısı 0.84 olarak saptanmıştır. Veriler, çalışmanın gerçekleştirildiği ik

kamu hastanesinde görev yapan hemşirelere anketlerin verilmesi ve yüz yüze görüşülerek geri toplanmasıyla elde edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS 21.0 paket programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Çalışma verilerinin tanımlayıcı istatistikleri sayı, yüzde ve ortanca kullanılarak hesaplanmıştır. Sürekli değişkenlerin normallik varsayımı sağlayıp sağlamadığı Kolmogorov Smirnov testi ile değerlendirilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U, Kruskal Wallis ve anlamlı fark için ise gruplar arası Mann-Whitney U testleri kullanılmıştır. İstatistiksel olarak $p < 0.05$ değeri anlamlı kabul edilmiştir.

Araştırmanın sınırlılıkları

Araştırma sonuçları, araştırmanın yapıldığı hastanelerde görev yapan hemşirelerin yanıtları ile sınırlıdır. Araştırmanın genellenebilmesi için daha büyük örneklem gruplarında uygulanması gerekmektedir.

Etik Konular

Araştırmanın uygulanabilmesi için, araştırma kapsamına alınan hastaneler için Balıkesir Kamu Hastaneleri Genel Sekreterliği'nden yazılı izin alınmıştır. Anket formları, araştırmacı tarafından hemşirelere araştırma ile ilgili gerekli açıklamalar yapıldıktan ve araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair sözel onamları alındıktan sonra elden dağıtılmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin %89.2'sinin kadın, %44.2' sinin lisans mezunu, %50.8'inin servis hemşiresi olarak görev yaptığı ve %24.6'sının 16-20 mesleki deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin %66.5'u hemşirelik mesleğini sevdiğini belirtirken, %43.8'i hemşirelik mesleğini yeniden tercih etmek istemediğini belirtmiştir. Hemşirelerin %59.6'sı mesleğinde profesyonel olduklarını ifade etmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin Kişisel Özellikleri (n=260)

Kişisel özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	232	89.2
Erkek	28	10.8
Eğitim durumu		
Sağlık meslek lisesi mezunu	39	15.0
Önlisans mezunu	98	37.7
Lisans mezunu	115	44.2
Lisansüstü mezunu	8	3.1
Pozisyon		
Sorumlu hemşire	16	6.2
Servis hemşiresi	132	50.8
Yoğunbakım hemşiresi	80	30.8
Ameliyathane hemşiresi	7	2.7
Diğer	25	9.6
Hemşirelikte toplam çalışma süresi		
0-5 yıl	56	21.5
6-10 yıl	27	10.4
11-15 yıl	52	20.0
16-20 yıl	64	24.6
21 yıl ve üzeri	61	23.5
Hemşirelik mesleğini sevme durumu		
Evet	173	66.5
Hayır	29	11.2
Kararsız	58	22.3
Hemşirelik mesleğini tekrar tercih etme isteği		
Evet	70	26.9
Hayır	114	43.8
Kararsız	76	29.2
Kendini meslekte profesyonel olarak tanımlama durumu		
Evet	155	59.6
Hayır	20	7.7
Kısmen	76	29.2
Toplam	260	100

Araştırmaya katılan hemşirelerin Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri ortancası 140.00 (çeyrekler arası genişliği =130.25-146.00) olarak saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Araştırma grubundaki hemşirelerin Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri puanlarına göre dağılımı

Meslekte Profesyonel Tutum	Ortanca (%25-%75 çeyrek)
	140.0 (130.25-146.00)

Araştırma grubunda yer alan hemşirelerin cinsiyeti, buldukları pozisyon ve hemşirelik mesleğinde toplam çalışma süresi ile MPTE arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0.05$). Eğitim durumu ile MPTE arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($X^2=14.429$, $p=0.002$). Ön lisans mezunu hemşirelerin MPTE sıra ortalaması lisans mezunu hemşirelere göre daha yüksektir. Hemşirelik mesleğini sevme ile MPTE arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($X^2=21.593$, $p=0.000$). Hemşirelik mesleğini sevdiğini belirten hemşirelerin MPTE sıra ortalaması hayır ve kararsızım diyen hemşirelere göre daha yüksektir. Hemşirelik mesleğini tekrar tercih etme isteği ile MPTE arasında (Tablo 3) istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($X^2=29.859$, $p=0.000$). Hemşirelik mesleğini tekrardan tercih ederim diye belirtenlerin MPTE sıra ortalamasının hayır ve kararsızım diyen hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kendini profesyonel olarak tanımlama durumu ile MPTE arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($X^2=19.794$, $p=0.000$). Kendini profesyonel olarak tanımlayan hemşirelerin MPTE sıra ortalamasının hayır ve kararsızım diyen hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Meslekte Profesyonellik Tutum Envanteri (MPTE) puanlarının kişisel özellikler ile karşılaştırılması (n=260)

Kişisel Özellikler (n)	Sıra ortalaması	Ortanca (%25-%75 çeyrek)	Test istatistiği	p	Anlamlı fark
Cinsiyet					
Kadın (232)	130.62	140.00 (131.00-146.00)	-0.073*	0.942	-
Erkek (28)	129.52	140.00 (130.00-146.00)			
Eğitim durumu					
Sağlık meslek lisesi mezunu (39)	122.31	139.00 (124.00-146.00)	14.429**	0.002	2>3
Önlisans mezunu (98)	151.37	142.00 (136.75-147.25)			
Lisans mezunu (115)	113.87	137.00 (128.00-144.00)			
Lisansüstü mezunu (8)	153.94	144.50 (127.00-150.25)			
Pozisyon					
Sorumlu hemşire (16)	167.78	146.00 (138.25-150.50)	5.669**	0.225	-
Servis hemşiresi (132)	124.01	139.00 (128.25-146.00)			
Yoğunbakım hemşiresi (80)	129.90	141.00 (130.50-146.00)			
Ameliyathane hemşiresi (7)	151.86	142.00(141.00-145.00)			
Diğer (25)	136.84	142.00 (132.00-146.50)			
Hemşirelik mesleğinde toplam çalışma süresi					
0-5 yıl (56)	119.70	138.00 (128.00-144.75)	7.744**	0.101	-
6-10 yıl (27)	129.91	141.00 (130.00-146.00)			
11-15 yıl (52)	116.32	138.00 (130.00-142.00)			
16-20 yıl (64)	131.81	141.50 (129.00-147.00)			
21 yıl ve üzeri (61)	151.39	143.00 (136.00-149.00)			
Hemşirelik mesleğini sevme durumu					
Evet (73)	145.79	142.00 (135.00-147.50)	21.593**	0.000	1>2,3
Hayır (29)	95.22	136.00 (121.00-142.50)			
Kararsız (58)	102.52	135.00 (124.75-143.25)			
Hemşirelik mesleğini tekrar tercih etme isteği					
Evet (70)	169.54	146.00 (139.00-151.00)	29.859**	0.000	1>2,3 3>2
Hayır (114)	107.20	137.50 (124.75-144.00)			
Kararsız (76)	129.49	138.50 (132.00-146.00)			
Kendini profesyonel olarak tanımlama					
Evet (155)	145.84	142.00 (135.00-147.00)	19.794**	0.000	1>2,3 3>2
Hayır (20)	78.35	128.50 (121.00-138.25)			
Kısmen (85)	114.80	138.00 (127.00-144.50)			

* Mann Whitney U testi, ** Kruskal Wallis testi

TARTIŞMA

Hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmada, hemşirelerin çoğunluğunun 16-20 yıl hemşirelik deneyimine sahip olduğu görülmüştür (Tablo 1). Mesleki deneyim, sürekli gelişimi sağlamak için önemli bir araçtır¹⁹. Bu nedenle mesleki deneyim süresinin fazla olması profesyonellik düzeyi açısından olumlu bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Araştırmada hemşirelerin çoğunluğu hemşirelik mesleğini tekrardan tercih etmek istemediğini belirtmiştir (Tablo 1). Hemşirelik mesleğinin amaç ve değerlerini kabul ederek onun adına çaba harcamaya daha istekli olan hemşirelerin, iş ile özdeşleşmelerinin daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır²⁰. Tekrardan hemşirelik mesleğini tercih etmek isteyenlerin profesyonellik düzeylerinin yüksek çıkması, hemşirelerin iş doyumunu, memnuniyet ve tükenmişlik düzeyleri ile ilgili çalışmalara önem verilmesinin gerekliliğini göstermektedir.

Araştırma sonucuna göre hemşirelerin mesleki profesyonellik düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 2). Yapılan benzer çalışmalarda da hemşirelerin yüksek profesyonellik düzeyine sahip olduğu gösterilmiştir^{9, 15, 16, 21, 22}. Bu araştırmadan farklı olarak hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu^{8, 23} ve düşük düzeyde olduğunu tespit eden çalışmalar da yer almaktadır^{24, 25, 26}.

Eğitim düzeyine göre profesyonellik düzeylerinin karşılaştırılmasında ise beklenenin aksine ön lisans mezunlarının profesyonellik düzeyi lisans mezunlarına göre daha yüksek tespit edilmiştir (Tablo 3). Bu sonuç profesyonellik için sadece eğitim düzeyinin yeterli olmadığını, tanımlanan profesyonellik niteliklerinin de araştırılması gerektiğini gösteren bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Eğitim profesyonelleşme için tek kriter olarak kabul edilmemelidir. Kişisel değer sistemi ile birleştirilmesi ve eyleme geçirilmesi profesyonellik için son derece önemlidir. Tanaka ve ark.²⁷, doktora eğitimine sahip 0-5 yıl mesleki deneyimi olan hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin, 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olan hemşirelere göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Hindistan ve Topçuoğlu²⁸ Trabzon ilinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında hemşirelerin uygulamaları için bireysel sorumluluk kabul etme isteklerinin yüksek düzeyde olduğunu fakat uzman hemşire veya doktora ünvanlarının elde edilmesi için çok istekli olmadıkları belirtmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak lisans ve lisansüstü eğitime sahip olan hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve eğitim seviyesinin önemini gösteren çalışmalar da yer almaktadır^{24, 27, 29, 30, 31}. Karamanoğlu ve ark.¹⁷ ve Yılmaz

ve Vermişli²⁶'nin çalışmalarında ise eğitim seviyesi ile profesyonellik düzeyi arasında ilişki tespit edilmemiştir.

Araştırmada hemşirelik mesleğini sevenler, imkan olsa tekrar hemşireliği seçebileceklerini belirtenler ve meslekte kendilerini profesyonel olarak tanımlayan hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 3). Benzer şekilde yapılan çalışmalarda da mesleği sevmeye ve profesyonellik arasında anlamlı ilişki bulunduğu belirtilmiştir^{21, 22, 26, 32}. Profesyonelliğin iş doyumunda önemli bir faktör olduğunu tespit eden araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir^{12, 24}. Araştırma sonuçları literatürle paralellik göstermektedir. Yoğun iş temposu altında çalışan hemşirelerin mesleğini severek yapmaları hasta bakım kalitesine olumlu etkileri açısından oldukça önemlidir.

Araştırmada hemşirelerin cinsiyeti ile profesyonellik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0.05$) (Tablo 3). Benzer şekilde Dikmen ve ark.²¹ ve Shohani ve Zamanzadeh⁸'in çalışmalarında cinsiyetle profesyonellik arasında ilişki tespit edilmemiştir.

Araştırmada hemşirelerin buldukları pozisyon ile profesyonellik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 3). Literatürde hemşirelik ve profesyonellik üzerine yapılmış çalışmalara baktığımızda bu çalışmadan farklı olarak yönetici hemşirelerde profesyonellik düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur^{17, 24, 27, 33}.

Literatürde profesyonellik düzeyleri ve hemşirelerin çalışma yıllarının incelendiği çalışmalarda farklılıklar vardır. Araştırmada hemşirelerin mesleki deneyimi ile profesyonellik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 3). Benzer şekilde Yılmaz ve Vermişli²⁶'nin çalışmalarında hemşirelerin çalışma yılı ve profesyonellik durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aynı serviste uzun süre çalışan hemşirenin sürekli aynı işi yapmasından dolayı yeni başlayan bir hemşireye göre kendini profesyonel hissetmesi, yeni çalışmaya başlayan bir hemşirenin ise sağlık alanındaki gelişmeleri daha yakından takip etmesi, alanıyla ilgili araştırmalar yapması ve güncel hemşirelik toplantılarına daha çok katılması sebebiyle kendilerini daha çok profesyonel görebilmeleri sonucu çalışma yılı ile profesyonellik düzeyi arasında anlamlı fark bulunmamış olabilir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak çalışma yılı daha az olan hemşirelerin profesyonel tutum puan ortalamasının daha yüksek olduğu çalışmalar^{21, 22} ve mesleki çalışma yılı daha fazla olan hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar^{27, 31} da literatürde yer almaktadır.

SONUÇ

Hemşirelikte profesyonelliğin mesleki gelişim, hemşirelik bakımında kalite, mesleki saygınlık, özerklik, iş doyumu ve kurumsal verimlilik üzerine etkileri gözönüne alındığında üzerinde durulması ve incelenmesi gereken bir konu olduğu dikkat çekmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, hemşirelerin mesleki profesyonellik durumunun iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu, hemşirelik mesleğini sevme, tekrar tercih etme ve kendini profesyonel tanımlama durumu mesleki profesyonellik düzeyini etkilemektedir. Mesleki gelişimin sağlanmasında önemli yeri olan profesyonellik düzeyinin yükseltilmesi için;

- Profesyonellik değerlendirmesinin sadece hemşirelerin kişisel değerlendirmelerine göre değil çok yönlü olarak yapılması,
- Profesyonelliğin bileşenlerinin profesyonelle olan ilişkilerinin daha açık olarak ortaya konulabileceği büyük ölçekli araştırmaların planlanması,
- Hemşirelerin memnuniyet düzeylerinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için gerekli çalışmaların yapılması,
- Hemşirelik eğitim programlarının gözden geçirilerek özellikle eleştirel düşünme ve bilimsel problem çözme becerilerinin geliştirilmesine destek olunması ve
- Hemşirelerin profesyonel davranış alanlarındaki gelişmelerinin değerlendirilmesi ve desteklenmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. Altıok Öner H, Üstün B. Profesyonellik: Kavram analizi. *DEUHYO ED.* 2014;7(2): 151-155.
2. Kacaroğlu Vicdan A. Hemşirelikte profesyonellik. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi Sempozyum Özel Sayısı.* 2010: 261-263.
3. Southon G, Braithwaite J. The end of professionalism? *Soc Sci Med.* 1998; 46(1):23-28.
4. Ghadirian F, Salsali M, Cheraghi MA. Nursing professionalism: An evolutionary concept analysis. *Iran J Nurs Midwifery Res.* 2014; 19(1): 1-10.
5. Seçer HŞ. Profesyonellere ve profesyonel bireylere güven. *Kamu-İş Dergisi.* 2009; 10(4): 247-277.
6. Dean E. Promoting professionalism. *Nurs Stand.* 2017; 31(42):15.
7. Adlina K. Professionalism in post-licensure nurses in developed countries. *Journal of Nursing Education and Practice.* 2013; 3(5):128-137.
8. Sohohani M, Zamanzadeh V. Nurses' attitude towards professionalization and factors influencing it. *Journal of Caring Sciences.* 2017, 6(4), 345-357.
9. Miller BK, Adams D, Beck K. A behavioral inventory for professionalism in nursing. *Journal of Professional Nursing.* 1993; 9(5): 290-295.
10. Dean E. Professionalism. *Emerg Nurse.* 2017; 25(3):13.
11. Sabancıoğulları S, Doğan S. Profesyonel kimlik gelişimi ve hemşirelik. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi.* 2012;15(4): 275-282.
12. Hwang IJ, Lou F, Han SS, Cao F, Kim WO, Li P. Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *International Nursing Review.* 2009;56 (3):313-318.
13. Oweis, A. Bringing the professional challenges for nursing in Jordan to light. *International Journal of Nursing Practice.* 2005;11: 244-249.
14. Bigby ES. Building a framework for professional nursing practice across the continuum of care [Doctor of Nursing Practice (DNP) Projects]. Projects. 66. San Francisco: The University of San Francisco; 2015.
15. Adams D, Miller BK. Professionalism in nursing behaviors of nurse practitioners. *Journal of Professional Nursing.* 2001;17(4):203-210.
16. Çelik S, Ünal Ü, Saruhan S. Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi. *İ.Ü.F.N. Hem. Derg.* 2012; 20(3):193-199.
17. Karamanoğlu A, Özer F, Tuğcu A. Denizli ilindeki hastanelerin cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi. *Fırat Tıp Dergisi.* 2009; 14(1): 12-17.
18. Erbil N, Bakır A. Meslekte profesyonel tutum envanterinin geliştirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.* 2009; 6(1): 290-302.
19. Karagözoğlu Ş. Bilimsel bir disiplin olarak hemşirelik. *C.Ü. Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi.* 2005;9 (1):6-14.
20. Benligiray S, Sönmez H. Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi.* 2011; 28-40.
21. Demir Dikmen Y, Yönder M, Yorgun S, Yıldırım Usta Y, Umur S, Aytekin A. Hemşirelerin profesyonel tutumları ile bunu etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi.* 2014;17(3):158-164.
22. Beydağ K, Arslan H. Kadın doğum kliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin profesyonelliklerini etkileyen faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi.* 2008; 3(7): 76-87.
23. Adıgüzel O, Tanrıverdi H, Özkan DS. Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi.* 2011; 9(2): 239-259.
24. Çelik S, Hisar F. The influence of the professionalism behavior of nurses working in health institutions on job satisfaction. *International Journal of Nursing Practice.* 2012; 18:180-187.

25. Demir S, Kocaman Yıldırım N. Psikiyatri hemşirelerinin profesyonel davranışlarının belirlenmesi. *Journal of Psychiatric Nursing*. 2014;5(1):25-32.
26. Yılmaz E, Vermişli S. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde meslekte profesyonelleşmenin iş doyumuna etkisi. *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik E-Dergisi*. 2016; 4(1): 17-27.
27. Tanaka M, Yonemitsu Y, Kawamoto R. Nursing professionalism: A national survey of professionalism among Japanese nurses. *International Journal of Nursing Practice*. 2014; 20: 579–587.
28. Hindistan S, Topcuoğlu B. Professionalism characteristics of nurses working in internal medicine clinics. *Universal Journal of Public Health*. 2017; 5(1): 46-53.
29. Kavaklı Ö, Uzun Ş, Arslan F. Yoğun bakım hemşirelerinin profesyonel davranışlarının belirlenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*. 2009; 51: 168-173.
30. Karadağ A, Hisar F, Özhan Elbaş N. Hemşirelikte profesyonelliğe ilişkin davranışsal Envanter. *Hemşirelik Forumu Dergisi*. 2004; 7(4):14-22.
31. Wynd CA. Current factors contributing to professionalism in nursing. *Journal of Professional Nursing*. 2003; 19(5): 251-261.
32. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 2011;4(1):12-18.
33. Andrews GJ, Brodie DA, Andrews JP, Hillan E, Gail Thomas B, Wong J. 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):861-874.