

ARAŞTIRMA

BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN PROFESYONEL BENLİK GELİŞİM DÜZEYLERİ VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER*

Selma SABANCIOĞULLARI**

Selma DOĞAN***

Alınış Tarihi: 21.03.2012

Kabul Tarihi: 06.01.2014

ÖZET

Amaç: Çalışmanın amacı hastanede çalışan hemşirelerin profesyonel benlik gelişim düzeylerini ve etkileyen faktörleri belirlemektir.

Yöntem: Çalışma, hastanede çalışan 223 hemşire ile tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Çalışmanın verileri Kişisel Bilgi Formu ve Hemşireler için Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği ile toplanmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği genel, mesleki memnuniyet, mesleki yetkinlik, mesleki tutum ve beceri alt boyut puan ortalamaları ortanın üzerinde ve olumlu saptanmıştır. İleri yaşta olanların, evlilerin, uzun süredir çalışanların, klinik sorumlusu olanların ve gündüz çalışan hemşirelerin benlik gelişim düzeyleri diğerlerine göre anlamlı derecede yüksek saptanmıştır. Ayrıca, mesleğini isteyerek seçen, mesleğinden memnun olan ve Türk Hemşireler Derneğine üye olan hemşirelerin benlik gelişim düzeyleri diğerlerine göre anlamlı derecede yüksek saptanmıştır.

Sonuç: Bu çalışmaya katılan hemşirelerinin profesyonel benlik gelişimlerinin üst düzeyde olduğu söylenebilir. Hemşirelerin profesyonel benliklerini bireysel ve çalışma özellikleri etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Profesyonel benlik; hemşirelik.

ABSTRACT

The Professional Self Development Levels and Affecting Factors of Nurses Working in A University Hospital

Aim: The purpose of this study purpose is to determine of professional self-concept levels and affecting factors of nurses working in hospital.

Method: The study was carried out as descriptive with 223 nurses working in the hospital. The data were collected with the Socio-demographic Questionnaire and Professional Self-Concept Inventory.

Results: Professional Self-Concept Inventory general mean, professional satisfaction, professional competence, professional attitude and skill subscale scores of the nurses was found above medium level and positive. NPSCI scores of nurses that advanced age and married, more working year, clinic manager and daytime running were found significantly higher than the others ($p < 0.05$). In addition, Professional Self-Concept Inventory scores of the nurses who selected the profession intentionally, who are satisfied the profession and nurses who are members of the Association of Turkish Nurses were found significantly higher than others ($p < 0.05$).

Conclusion: Nurses participating in this study can be said that a good level of professional identity development. The professional identity of nurses affects from individual and working properties.

Key Words; Professional self; nursing .

GİRİŞ

Gelişen teknoloji ile birlikte yeni hastalıklar ortaya çıkmakta, bakım gereksinimleri değişmekte ve insanlar gün geçtikçe artan oranlarda kaliteli hemşirelik bakımına talepte bulunmaktadır. Bu durum sağlık bakım sistemi içinde değişime açık, motivasyonu yüksek ve profesyonel nitelikleri gelişmiş hemşirelere duyulan gereksinim ve beklentileri giderek arttırmaktadır (Heunh,

Frances Wonng, Enid Kwong, Tany To and Daniel Wong 2005; Fletcher 2007; Hwang, Lou, Han, Cao, Kim and Li 2009). Hemşirelerden beklentilerin artmasına karşın bugün ülkemizde yapılan çalışmalarda: hemşirelerin otonomi, problem çözme, sorumluluk alma, araştırma yapma, bakımda yetkinlik gibi profesyonel niteliklerinde sorun olduğu belirtilmektedir (Kelleci ve Gölbaşı 2004; Karadağ, Hisar ve Elbaş 2004; Kelleci, Gölbaşı, Yılmaz

*Çalışma 13.Ulusal (Uluslar arası katılımlı) Hemşirelik Kongresinde poster bildiri olarak sunulmuştur. 18-21 Ekim 2011.

** Cumhuriyet Üniversitesi Şişehri Sağlık Yüksekokulu (Yrd. Doç. Dr.) selma.ssabanci@gmail.com

*** Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü (Prof. Dr.)

ve Doğan 2008). Hemşirelerin profesyonel niteliklerini uygulamaya yansıtma düzeyleri, aynı zamanda hemşirelerin profesyonel kimliklerinin gelişmişliği ile ilgili de bilgi vermektedir. Hemşirelerin profesyonel niteliklerini değerlendiren çalışmalarda; hemşirelerin sorun çözme becerilerinin orta düzeyde, araştırma yapma düzeylerinin düşük, otonomi kullanma ve bakımda yetkinlik içeren niteliksel özelliklerin ise yetersiz olduğu saptanmıştır (Kelleci ve Gölbaşı 2004; Kelleci, Gölbaşı, Yılmaz ve Doğan 2008; Karadağ, Sertbaş, Güner, Taşdemir ve Özdemir 2002; Karadağ, Hisar ve Elbaş 2004). Hemşirelerin profesyonel niteliklerinin düşük olması, bakımda yetersiz kalmalarına neden olabilmektedir. Bu yetersizlikler, hemşirelik hizmetinin etkin sunulmasında ve mesleğin profesyonel statüye ulaşması noktasında sorunlar oluşturmaktadır. Mesleğin profesyonel statüye ulaşması ve topluma nitelikli hizmet sunması ise, üyelerinin profesyonel kimlikleri ile doğrudan ilişkilidir (Strasen 1992). Strasen (1992)'e göre Styles (1982) bir mesleğin profesyonel statüye ulaşmasında ve topluma nitelikli hizmet sunmasında, meslek üyelerinin profesyonel benliklerinin güçlü olması gerektiğini vurgulamıştır.

Profesyonellik, meslek üyelerinin mesleğe bağlılıkları ve profesyonel benlik düzeyleri olarak tanımlanmaktadır (Hwang, Lou, Han, Cao, Kim and Li 2009). Profesyonel benlik, hemşirelik uygulamalarında vazgeçilmez bir noktadır ve hemşireliğin meslekleşmesi için temel oluşturmaktadır (Deppoliti 2008; McKenna and Gren 2004). “Profesyonel benlik kavramı” (Professional self concept) literatürde farklı yazarlar tarafından farklı biçimlerde ve farklı terimlerle tanımlanmıştır. “profesyonizm” (professionalizm), “mesleki kimlik” (profession identity), “profesyonel benlik imajı” (Professional self image) ve “profesyonel kimlik” (Professional identity) terimleri genel olarak aynı anlamda kullanılmaktadır. Bu terimlerin adı ve tanımları yazarların yorumuna göre değişmesine rağmen kavramın genelde meslekle özdeşleşme gibi çekirdek bir anlamı olmakla birlikte, hemşire olarak davranmayı ve hemşire olmanın ne anlama geldiğini hemşirenin kendisinin kavramasıdır (Fagermoen 1997). Fagermoen (1997) profesyonel benliği, hemşirenin hasta ile etkileşimlerine, eylemlerine ve hemşirenin düşünme şekline rehberlik eden, hemşire tarafından sahip olunan değer ve inançlar olarak

tanımlamıştır. Gregg and Magilvy (2001) ise profesyonel benliği hemşirelerin önceden var olan kişisel benlikleri ile mesleğe girişle birlikte mesleki benliğin birbiri ile bütünleşmesi olarak tanımlamaktadırlar. Bu bütünleşmenin olabilmesi için hemşirenin mesleki sorumluluk algısının yüksek ve hemşireliği yaşamının önemli bir parçası haline getirmiş olması gerekir.

Profesyonel benlik gelişimi öğrencilikte okul eğitimi ile beraber başlamakta, çalışma yaşantısı içinde gelişmeye devam etmektedir (Strasen 1992). Bu süreçte öğrenciler, hemşireliğin bilgi, beceri, tutum, değer, felsefe ve etik standartlarını içselleştirerek, bunları kişisel kimliği ve davranışlarının bir parçası haline getirmektedir (Fagermoen 1997; Gregg and Magilvy 2001). Bu süreçte, hemşirelerin kişisel kimliklerinin ve bireysel donanımlarının güçlü, profesyonel benliklerinin olumlu yönde gelişmiş olması önemlidir. Profesyonel benlik olumlu geliştiğinde meslek üyesinin, sağlık ekibi içinde daha etkili ve nitelikli hizmet sunduğu, klinik uzmanlık geliştirmede yetkin olduğu, mesleki memnuniyetin arttığı, tükenmişliğin ve işten ayrılmaların azaldığı ifade edilmektedir (Deppoliti 2008; Siebens, Casterlé, Abraham, Dierckx, Braes, Darras et al. 2006). Profesyonel benliği güçlü hemşireler toplumda, sağlık bakım ortamlarında ve politikalarda, mesleği güçlü bir şekilde temsil ederek, (Deppoliti 2008; McKenna and Gren 2004; Öhlen and Segesten 1998) çalışmaları ile meslektaşlarını, hastalarını ve mesleklerini olumlu yönde etkileyebilirler (Strasen 1992). Buna karşılık, Costello (2004) eğitim ve çalışma sürecinde profesyonel benliğin yeterli düzeyde gelişmemesinin, mesleki alanda söz sahibi olamama, mesleğin kabul gören standartlarını karşılama yetersizliği ve hemşirelik rolünü başarılı bir şekilde yerine getirememe gibi önemli sorunlara yol açtığını belirtmektedir. Bu nedenle, meslek üyelerinin olumlu bir kişisel ve profesyonel benlik geliştirmelerinde, okul eğitimi ve çalışma yaşantısı içindeki yılların, eğiticiler, klinik uygulayıcılar ve hemşirelik yöneticileri açısından etkin olarak değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Profesyonel benliğin, hemşirelerin davranışları ve uygulamalarında vazgeçilmez olması nedeniyle, hemşirelerin profesyonel benlik gelişimleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesinin önemli olduğu söylenebilir. Literatürde hemşirelerin profesyonel benliğini tanımlamaya ve etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik çeşitli çalışmalar yer almaktadır (Deppoliti 2008; Arthur and Thorne 1998;

Arthur, Sohng, Noh and Kim 1999; Gregg and Magilvy 2001; Weller, Harrison and Katz 2006, Siebens, Casterlé, Abraham, Dierckx, Braes, Darras et al. 2006; Kelly and Courts 2007; Hendel and Kagan 2010; Kim-Godwin, Baek, Wynd 2010; Vliegheer, Milisen, Wouters, Scheepmans, Paquay, Debaillie et al. 2011). Türkiye’de yapılan çalışmalar daha çok, çalışan hemşirelerin profesyonel niteliklerini belirlemeye yöneliktir (Karadağ, Sertbaş, Güner, Taşdemir ve Özdemir 2002; Karadağ, Hisar ve Elbaş 2004; Kelleci ve Gölbaşı 2004; Kelleci, Gölbaşı, Yılmaz ve Doğan 2008). Türkiye’de doğrudan profesyonel benliği saptamaya yönelik olmasa da, hemşirelerin profesyonellik düzeylerini belirlemeye yönelik bir çalışma, Karadağ, Hisar ve Elbaş (2007) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada hemşirelerin profesyonellik düzeyinin düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca, Karadağ, Hisar ve Elbaş (2007)’in yaptıkları çalışmada Türkiye’deki hemşirelerin eğitimsel hazırlık ve profesyonel bir organizasyona katılma, otonomi gibi profesyonel kimlikleri, bireysel tutum ve davranışları ile doğrudan ilişkili olan özelliklere ait ortalama puanlarının en düşük düzeyde olduğu gibi çarpıcı bir sonuç bulunmuştur.

Ülkemizde hemşirelerin doğrudan profesyonel benlik kavramı düzeyini belirleyen herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle, hemşirelik bakımının kalitesini ve hemşirelik imajını etkileyen (Strasen 1992) hemşirelerin meslekte kalma ve mesleğe bağlılıklarında önemli bir faktör olarak kabul edilen (Cowin, Maree, Rhonda and Herbert 2008; Vliegheer, Milisen, Wouters, Scheepmans, Paquay, Debaillie et al. 2011), mesleğinin profesyonel statüye ulaşmasında önemli etkisi olan profesyonel benliğin, hemşirelerdeki düzeyini ve etkileyen faktörleri belirlemek önemlidir. Hemşirelerin profesyonel benlik düzeylerinin bilinmesi, hemşirelik uygulamalarının iyileştirilmesi, mevcut ve gelecekte ortaya çıkabilecek mesleki sorunların (hemşire yetersizliği vs.) çözümlenmesi, mesleğin imajı ve profesyonel gelişimi için yapılacak ve oluşturulacak stratejilere yol gösterici olacaktır. Bu çalışma, hastanede çalışan hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeylerini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın Türü: Bu araştırma tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Evren ve Örneklemi: Bu araştırmanın evrenini bir üniversite hastanesinde çalışan 310 hemşire oluşturmuştur. Çalışma hakkında bilgi verildikten sonra çalışmaya katılmayı kabul eden 223 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları: Çalışmanın verileri “Bireysel Özellikler” ve “Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ)” ile elde edilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu; araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Bilgi formunda hemşirelerin yaş, çalışma yılı, meslekle ilgili düşüncelerini belirlemeye yönelik toplam on soru bulunmaktadır.

HPBKÖ; çalışan hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeyini belirlemek amacıyla Sabancıoğulları, Doğan ve Bircan (2011) tarafından geliştirilmiş, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları aynı kişiler tarafından yapılmıştır. Ölçek 36 maddelik, üç alt boyutlu ve 4 lü likert tipinde bir kendini değerlendirme ölçeğidir. HPBKÖ’ nin, 28 maddesi düz, 8 maddesi ise ters ifade edilmiş maddelerden oluşmaktadır. Düz ifade edilmiş maddeler (1., 3., 4., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 15., 17., 18., 19., 20., 21., 22., 23., 25., 28., 29., 30., 31., 32., 33., 34. ve 35.maddeler) “1” Hiç Katılmıyorum, “2” Katılmıyorum, “3” Katılıyorum ve “4” Çok Katılıyorum şeklinde puanlanırken, ters ifade edilmiş maddeler (2., 5., 14., 16., 24., 26., 27. ve 36. maddeler) tersine çevrilerek puanlanmaktadır. 36 maddenin puanlarının toplanması ile elde edilen toplam puan 36-144 arasında değişmektedir (Minimum; 36 - Maksimum; 144). Ölçeğin “mesleki emnuniyet”(2.,26.,27.,34.,36.maddeler) alt grubundan alınacak toplam puan 5-20, “mesleki yetkinlik” (9., 10., 12., 20., 23., 28., 31.maddeler) alt grubundan alınacak toplam puan 7-28 ve “mesleki tutum ve beceri” (1., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 11., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 21., 22., 24., 25., 29., 30., 32., 33., 35.maddeler) alt grubundan alınacak toplam puan 24-96 arasında değişmektedir. Ölçeğin toplam Cronbach alfa katsayısı 0.87, alt boyutların “mesleki memnuniyet” ile “mesleki tutum ve beceri” alt boyutu için. 80, “mesleki yetkinlik” alt boyutu için. 82’dir. Testin tekrar test güvenilirliği 0.76’dır. Mesleki memnuniyet hemşirelerin mesleki doyum ve memnuniyetini ifade eder. Mesleki tutum ve beceri mesleğin nitelikleri ve bunların yerine getirilmesi ile ilgili duygu, düşünce ve inançları kapsamaktadır.

Mesleki yetkinlik ise hemşirelik mesleğini yerine getirmek için gerekli profesyonel nitelikler (sorun çözme becerisi, karar verme becerisi, mesleki bilgi ve beceri, mesleki yeterlilik vs.) yönünden kendini değerlendirmeyi kapsamaktadır. Mesleki yetkinlik karmaşık ve üst düzey becerilerde kişinin kendisini ne kadar yetkin gördüğüdür. Puanın yüksekliği, hemşirelerin profesyonel benlik kavramının olumlu yönde geliştiğine işaret etmektedir (Sabancıoğulları, Doğan ve Bircan 2011). Bu çalışmanın örnekleminde ölçeğin iç tutarlılığı .86 bulunmuştur.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında, ortalama, iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi ve tek yönlü varyans analizi testleri ile yapılmıştır.

Çalışmanın Etik Boyutu: Veri toplamaya başlamadan önce, çalışmanın yapılması için ilgili kurumdan yazılı izin ve hemşirelere açıklama yapılarak sözel onamları alınmıştır. Veri toplama araçları hemşirelere dağıtılarak aynı gün içerisinde, kendileri tarafından çalıştıkları kliniklerde mesai saatleri içerisinde doldurulmuştur.

Çalışmanın Sınırlılıkları: Çalışmadan elde edilen veriler yalnızca bir hastanede çalışan hemşirelere ait verilerdir. Çalışma verileri hemşirelerin sözel ifadelerine dayanmaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Hemşirelerin yaş ortalaması 30.50±5.72 (en az: 22, en çok: 47), çalışma yıl ortalaması ise 8.19±6.97 (en az:1, en çok: 30) dir. Hemşirelerin % 57 si bekar, % 65 i lisans mezunu, % 82.5'i kadrolu çalışmakta, %39.5'i THD üyedir.

Tablo 1. Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları (n=223)

HPBKÖ genel ve alt boyutlar	Ölçekten Alınabilecek En Düşük –En Yüksek Değer	X±S
<i>HPBKÖ GENEL</i>	36-144	123.91±12.16
Mesleki Memnuniyet Alt Boyutu	5-20	14.04±4.16
Mesleki Yetkinlik Alt Boyutu	7-28	25.77±2.86
Mesleki Tutum ve Beceri Alt Boyutu	24-96	84.08±7.86

Ayrıca hemşirelerin % 61'i hemşireliği isteyerek seçmiş, % 58'i hemşire olmaktan memnundur. Tablo 1'de Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği genel ve alt boyut puan ortalamaları verilmiştir. Hemşirelerin PBKÖ genel ve alt boyut puan ortalamalarının ortanın üzerinde ve olumlu olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarını destekleyen birkaç çalışma bulunmaktadır. Siebens, Casterlé, Abraham, Dierckx, Braes, Darras et al. (2006) çalışmasında hemşirelerin olumlu benlik imajına sahip olduğu ve hemşirelerin çoğunluğunun (%87.1) hemşire olmaktan gurur duyduğu, Arthur, Sohng, Noh and Kim (1999)'in farklı bir ölçüm aracı kullanarak yaptıkları çalışmada hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeylerinin orta düzeyde olduğu, Pilehvarzadeh, Hossein Rezaei, Salari and Nikiyan (2003)'in çalışmasında hemşirelerin çoğunluğunun kendi mesleklerine yönelik olumlu bir tutum gösterdikleri saptanmıştır. Türkiye de ise bu veya buna benzer bir ölçek kullanılarak bu özelliğin ölçüldüğü çalışmalar olmadığı için karşılaştırma yapılamamıştır. Ancak, profesyonel imaj, profesyonel benliğin dışı yansıyan boyutu olması nedeniyle, hemşirelerin kendilerini

algılama şekli profesyonel benlikleri ile ilgili önemli ipuçları vermektedir. Türkiye'de hemşirelerin sözel ifadelerine dayanarak sayısal bulguların elde edildiği önceki bir çalışmada, hemşirelerin çoğunlukla profesyonel benliklerinin olumsuz olduğu saptanmıştır (Kaya, Şimşek, Kabalcıoğlu ve Dayı 2004). Kaya, Şimşek, Kabalcıoğlu ve Dayı (2004)'nin yaptıkları çalışmada, hemşirelerin %75.8'i mesleki imajlarını olumsuz olarak değerlendirmiş ve %72.9'u ise kendilerini "yardımcı personel" olarak algıladıklarını belirtmişlerdir. Bu çalışmanın bulgularını Kaya, Şimşek, Kabalcıoğlu ve Dayı (2004)'nin çalışma sonuçları ile kıyasladığımızda, hemşirelerin profesyonel benliklerinin olumlu yönde bir gelişim gösterdiği söylenebilir. Bu olumlu sonuç, çalışmanın yapıldığı hastanede okul ve hastane işbirliği çerçevesinde düzenlenen mesleki seminerlerin etkisi, öğrenci klinik uygulamaları süresince okul öğretim elemanları ve hemşirelerin birbirlerini olumlu etkilemelerinin neden olabileceği düşünülmüştür.

Tablo 2'de hemşirelerin bireysel özellikleri ile PBKÖ genel ve alt grup puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir.

Çalışmada PBKÖ en yüksek puanı, 31 yaş ve üstü olan hemşireler alırken, 25 yaş ve altı olan hemşireler en düşük puanı almışlardır. Bu çalışmada, hemşirelerin yaşı arttıkça profesyonel benlik kavramı puanları da artmıştır. Çalışma bulgularını destekleyen benzer çalışmalar da hemşirelerin yaşları arttıkça profesyonel benlik kavramı düzeylerinin de olumlu yönde arttığı saptanmıştır (Kelly and Courts 2007; Adams,

Hean, Sturgis and Clark 2006). Bu bulgu, hemşirelerin deneyimleri ve uygulama çeşitliliklerinin artması ile profesyonel benlik gelişiminin devam ettiğini göstermektedir. Literatürde hemşirelerin profesyonel benlik gelişimlerinin çalışma yaşamı süresince devam ettiği belirtilmektedir (Costello 2004; Deppoliti 2008). Evli olan hemşirelerin PBKÖ genel puanı anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır.

Tablo 2. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği Genel ve Alt Grup Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=223)

Bireysel Özellikler	N	HPBKÖ Genel	Mesleki Memnuniyet	Mesleki Yetkinlik	Mesleki Tutum ve Beceri
		X±S	X±S	X±S	X±S
Yaş grubu					
25 yaş ve altı	48	121.02±14.61	13.72±4.05	24.68±3.96	82.60±8.99
26-30 yaş	82	121.82±11.12	13.67±4.17	25.56±2.01	82.58±7.75
31 yaş ve üstü	93	127.24±10.93	14.53±4.21	26.51±2.64	86.18±6.87
Test ve p		<i>F=6.336,</i> <i>p=0.002</i>	<i>F= 1.119,</i> <i>p=0.32</i>	<i>F=7.163,</i> <i>p=0.001</i>	<i>F=5.906, p=0.003</i>
Medeni durum					
Evli	127	125.41±11.73	14.27±4.08	26.20±2.89	84.92±7.66
Bekar	96	121.92±12.49	13.73±4.27	25.19±2.73	82.97±8.01
Test ve p		<i>t=2.140</i> <i>p= 0.033</i>	<i>t=0.95</i> <i>p=0.343</i>	<i>t=2.631</i> <i>p=0.009</i>	<i>t=1.844</i> <i>p=0.066</i>
Mezun olduğu okul					
Lisans	145	122.47±12.58	13.62±4.14	25.48±2.97	83.36±8.13
Ön lisans	78	126.58±10.91	14.83±4.11	26.30±2.59	85.43±7.17
Test ve p		<i>t=-2.432 p=0.016</i>	<i>t= -2.087</i> <i>p=0.038</i>	<i>t= -2.064</i> <i>p=0.040</i>	<i>t=-1.887</i> <i>p=0.061</i>
Atanma şekli					
Kadrolu	191	123.50±12.49	13.92±4.17	25.72±3.01	83.84±8.12
Sözleşmeli	32	126.34±9.76	14.78±4.11	26.03±1.78	85.53±5. 91
Test ve p		<i>t=-1.22</i> <i>p=0.221</i>	<i>t=-1.08</i> <i>p=0.281</i>	<i>t= -0.55</i> <i>p=0.581</i>	<i>t= -1.12</i> <i>p=0.263</i>

Arthur, Sohng, Noh and Kim (1999)'nın çalışmasında evli olan hemşirelerin, bekar olanlara göre profesyonel benliklerinin daha yüksek olduğu saptanırken, Pilehvarzadeh, Hossein Rezaei, Salari and Nikiyan (2003) ve Kelly and Courts (2007) çalışmalarında hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu bulgulara göre medeni durumun hemşirelerin profesyonel benliğini doğrudan etkileyen bir değişken olmadığı söylenebilir.

Bu çalışmada, ön lisans mezunlarının profesyonel benlik kavramı düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek saptanırken, Kelly and Courts (2007) yaptıkları çalışmada yeni mezun hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında bir korelasyon olmadığı saptanmıştır. Pilehvarzadeh,

Hossein Rezaei, Salari and Nikiyan (2003), Arthur, Sohng, Noh and Kim (1999), Arthur and Thorne (1998)'ün yaptıkları çalışmalarda ise bu çalışma bulgusunun aksine, eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin düşük olanlara göre profesyonel benlik kavramı düzeyleri yüksek saptanmıştır. Hisar ve Karadağ (2010) yaptıkları çalışmada da profesyonellik envanterinden en düşük puanı ön lisans mezunu hemşireler, en yüksek puanı ise yüksek lisans ve doktora eğitimi olan hemşireler almıştır. Bu çalışmada, ön lisans mezunu hemşirelerin PBKÖ puanlarının lisans mezunu hemşirelerden daha yüksek olmasının nedeni, lisans mezunu hemşirelerin genç olmaları, yeni işe başlamış olmaları nedeniyle mesleki deneyimlerinin az olmasına bağlanabilir.

Tablo 3. Hemşirelerin Çalışma ve Mesleki Özelliklerine Göre Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği Genel ve Alt Grup Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=223)

Mesleki Özellikler	N	HPBKÖ Genel	Mesleki Memnuniyet	Mesleki Yetkinlik	Mesleki Tutum ve Beceri
		X±S	X±S	X±S	X±S
Çalışma yılı					
1-4 yıl	88	121.09±13.00	13.69±3.94	25.01±3.21	82.38±8.28
5-8 yıl	44	122.45±11.68	13.45±4.63	25.79±2.32	83.20±7.56
9 yıl ve üzeri	91	127.33±10.75	14.67±4.10	26.49±2.56	86.16±7.14
Test ve p		<i>F=6.590,</i> <i>p=0.002</i>	<i>F= 1.791,</i> <i>p=0.16</i>	<i>F=6.271,</i> <i>p=0.002</i>	<i>F=5.753,</i> <i>p=0.004</i>
Çalışma Şekli					
Vardiya	140	121.20±12.58	13.60±4.25	25.27±2.95	82.32±8.07
Sürekli gündüz	83	128.47±9.91	14.79±3.92	26.61±2.52	87.06±6.52
Test ve p		<i>t=-4.497</i> <i>p=0.00</i>	<i>t=-2.085</i> <i>p=0.038</i>	<i>t=-3.464</i> <i>p=0.001</i>	<i>t= -4.533</i> <i>p=0.000</i>
Çalışma pozisyonu					
Servis hemşiresi	184	122.29±12.28	13.59±4.23	25.62±2.98	83.07±7.87
Sorumlu hemşire	39	131.51±8.06	16.17±3.08	26.46±2.15	88.87±5.79
Test ve p		<i>t= -4.480</i> <i>p=0.00</i>	<i>t= -3.615</i> <i>p=0.00</i>	<i>t=-1.661</i> <i>p=0.098</i>	<i>t= -4.348</i> <i>p= 0.00</i>
Mesleği isteyerek seçme					
Evet	136	126.35±11.69	15.15±3.75	26.13±2.62	85.05±7.87
Hayır	87	120.09±11.96	12.31±4.21	25.19±3.14	82.58±7.63
Test ve p		<i>t= 3.860</i> <i>p=0.000</i>	<i>t= 5.260</i> <i>p=0.000</i>	<i>t= 2.425</i> <i>p=0.016</i>	<i>t= 2.307</i> <i>p=0.022</i>
Meslekten memnun olma					
Memnunum	130	128.46±10.89	15.97±3.43	26.10±2.64	86.37±7.32
Memnun değilim	93	117.54±10.96	11.34±3.57	25.30±3.10	80.89±7.48
Test ve p		<i>t= 7.362</i> <i>p=0.000</i>	<i>t= 9.77</i> <i>p=0.00</i>	<i>t= 2.087</i> <i>p=0.038</i>	<i>t= 5.461</i> <i>p=0.000</i>
THD üyelik durumu					
Evet	88	128.30±11.51	15.05±3.94	26.15±2.43	87.07±7.55
Hayır	135	121.04±11.75	13.38±4.19	25.51±3.10	82.14±7.45
Test ve p		<i>t= 4.539</i> <i>p=0.000</i>	<i>t= 2.978</i> <i>p=0.003</i>	<i>t= 1.637</i> <i>p=0.103</i>	<i>t= 4.809</i> <i>p=0.000</i>

Tablo 3’de hemşirelerin çalışma ve mesleki özellikleri ile PBKÖ genel ve alt grup puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir. PBKÖ’den en düşük puanı çalışma yılı 1-4 yıl olan hemşireler, en yüksek puanı ise 9 ve üzeri yıldır çalışan hemşireler almıştır. Gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.00$). Bu konu ile ilgili yapılan birkaç çalışma sonucu da bu çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir (Pilehvarzadeh, Hossein Rezaei, Salari and Nikiyan 2003; Karadağ, Hisar ve Elbaş 2004; Arthur, Sohng, Noh and Kim 1999; Adams, Hean, Sturgis and Clark 2006). Yapılan bu çalışmalarda, hemşirelerin çalışma deneyimi arttıkça profesyonel benliklerinin de daha olumlu olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, kliniklerde eğitim ve deneyim açısından daha

kıdemli hemşirelerin öğrenci ve yeni mezun hemşirelere rol modeli olmalarının gerekliliğini göstermektedir. Meslek içinde üst düzey eğitilmiş, deneyimli ve kendine güvenli hemşirelerden, öğrenci ve yeni mezun hemşirelerin profesyonel benliğini geliştirmek için destek alınabilir.

Çalışmada ayrıca sorumlu pozisyonunda ve gündüz çalışan hemşirelerin PBKÖ puanları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p<0.00$). Pilehvarzadeh, Hossein Rezaei, Salari and Nikiyan (2003)’in yaptıkları çalışmada, hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeyleri ile çalışma tipi açısından anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Bu bulgu sorumlu hemşirelerin hasta bakımı dışında otonomi, ekip iletişimi, yönetsel sorumluluklar gibi farklı

görevleri üstlenme olanaklarının daha fazla olmasından kaynaklanan bir durum olabilir.

Ayrıca mesleği isteyerek seçen, şu anda mesleğinden memnun olan ve Türk Hemşireler Derneği'ne üye olan hemşirelerin PBKÖ genel puan ortalaması anlamlı derecede daha yüksek saptanmıştır ($p<0.05$). Karadağ, Hisar ve Elbaş (2004) çalışmasında benzer sonuçlar bulunmuştur. Bu sonuç hemşirelik mesleğinin bilinçli tercih edilmesinin ve bilinçli tercih için mesleğin tanıtılmasının önemini göstermektedir. Ayrıca, mesleği istemeden ve tanımadan gelen öğrencilere eğitim süreci içerisinde profesyonel benliklerinin gelişmesine daha fazla özen gösterilmesinin gerektiği söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın sonuçları, hemşirelerin profesyonel benliklerinin ortanın üzerinde olduğunu göstermiştir. Bu bulgulara göre hemşirelerin profesyonel benliklerinin olumlu olduğu söylenebilir. Ayrıca hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeyleri, yaş, eğitim, çalışma süresi, çalışma pozisyonu ve çalışma şekliinden etkilenmektedir. Bu nedenle, yönetici hemşireler özellikle yeni mezun, genç, eğitim düzeyi düşük ve vardiya tipi çalışan klinik

hemşireleri için profesyonel benlik gelişimi eğitim programları organize edebilirler. Çalışmada çalışma yılı düşük ve yaşı küçük olan hemşirelerin profesyonel benlik gelişimleri düşük saptanmıştır. Bu nedenle, yönetici hemşireler çalışma ortamında yeni mezun ve öğrenci hemşireler için eğitimi ve çalışma deneyimi yüksek hemşireleri rol modeli ve mentor olarak kullanabilirler. Profesyonel benlik gelişimi okul eğitimi içerisinde büyük oranda şekillenmekte, öğrencinin kişisel kimliği buna temel oluşturmaktadır. Bu nedenle, eğitici hemşirelere okul eğitimi süresinde hemşirelik öğrencilerinin benlik saygısını ve profesyonel benliğini güçlendirecek, pozitif, öğrenci odaklı eğitimsel müfredat programları geliştirmeleri ve uygulamaları önerilir. Ayrıca, bu tür çalışmaların yıllara göre farklılıkları izlemek için tekrarlanması önerilir. Bu çalışma, sadece hastanede çalışan hemşirelerin profesyonel benlik gelişim düzeyini değerlendirmektedir. Gelecekte bütün uygulama alanlarında çalışan hemşirelerin profesyonel benlik gelişim düzeyleri ve etkileyen faktörleri belirleyen çalışmalar yapılması önerilir.

KAYNAKLAR

- Adams K, Hean S, Sturgis P, Clark JM.** Investigating The Factors Influencing The Professional Identify of First-Year Health and Social Science Students. *Learning in Health and Social Care* 2006;5(2):55-68.
- Arthur D, Thorne S.** Professional Self-Concept of Nurses: A Comparative Study of Four Strata of Nursing Students in a Canadian University. *Nurse Education Today* 1998;18(5):380-88.
- Arthur D, Sohng KY, Noh CH, Kim S.** The Professional Self Concept of Korean Hospital Nurses. *International Journal of Nursing Studies* 1999;35(3):155-62.
- Costello CY.** Changing Clothes: Gender Inequality and Professional Socialization. *National Women's Studies Association Journal* 2004;16(2):138-55.
- Cowin LS, Maree J, Rhonda GC, Herbert WM.** Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. *International Journal of Nursing Studies* 2008;45(10):14-49.
- Deppoliti D.** Exploration How New Registered Nurses Construct Professional Identity in Hospital Settings. *The Journal of Continuing Education in Nursing* 2008;39(6):255-62.
- Fagermoen S.** Professional Identity: Values Embedded In Meaningful Nursing Practice. *JAN* 1997;25(3):434-41.
- Fletcher K.** Image: Changing How Women Nurses Think About Themselves. Literature review. *JAN* 2007;58(3):207-15.

- Gregg MF, Magilvy JK.** Professional Identity Of Japanese Nurses: Bonding Into Nursing. *Nursing&Health Sciences* 2001;3(1):47-55.
- Hendel T, Kagan I.** Professional Image And Intention To Emigrate Among Israeli Nurses And Nursing Students. *Nurse Educ Today* 2010; doi:10.1016/j.nedt.2010.11.008
- Heung YYJ, Frances Wonng KY, Enid Kwong WY, Tany To SS, Daniel Wong HC.** Severe Acute Respiratory Syndrome Outbreak Promotes a Strong Sense of Professional Identity Among Nursing Students. *Nurse Educ Today* 2005;25(2):112-8.
- Hisar F, Karadağ, A.** Determining The Professional Behaviour Of Nurse Executives. *International Journal of Nursing Practice* 2010;16(4):335-41.
- Hwang IJ, F Lou SS, Han FCao, WO, Kim, P Li.** Professionalism: The Major Factor Influencing Job Satisfaction Among Korean and Chinese Nurses. *International Nursing Review* 2009;56(3):313-8.
- Karadağ G, Sertbaş G, Güner İC, Taşdemir HS, Özdemir N.** Hemşirelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Bunları Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. *Hemşirelik Forum Dergisi* 2002;5(6):8-15.
- Karadağ A, Hisar F, Elbaş NÖ.** Hemşirelikte Profesyonelliğe İlişkin Davranışsal Envanter. *Hemşirelik Forum Dergisi* 2004;7(4):14-22.
- Karadağ A, Hisar F, Elbaş NÖ.** The Level of Professionalism Among Nurses in Turkey. *Journal of Nursing Scholarship* 2007;39(4):371-4.

Kaya K, Şimşek Z, Kabalcıoğlu F, Dayı FF. Hemşirelerin Mesleki İmajlarını ve Mesleği Algılamalarını Etkileyen Faktörler. Hemşirelik Forum Dergisi 2004;7(1):1-6.

Kelleci M, Gölbaşı Z. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Problem Çözme Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi 2004;8(2):1-8.

Kelleci M, Gölbaşı Z, Yılmaz M, Doğan S. Hemşirelerin Araştırma Yapma ve Araştırma Sonuçlarını Bakımda Kullanma İle İlgili Görüşlerinin İncelenmesi. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi 2008;10(2):1-16.

Kelly S, Courts N. The Professional Self-Concept of New Graduate Nurses. Nurse Education in Practice 2007;7(5):332-7.

Kim-Godwin YS, Baek HC, Wynd CA. Factors Influencing Professionalism in Nursing Among Korean American Registered Nurses. Journal of Professional Nursing 2010;26(4):242-9.

McKenna LG, Gren C. Experiences and Learning During A Graduate Nurse Program; An Examination Using a Focus Group Approach. Nurse Education in Practice 2004;4(4):258-63.

Öhlen J, Segesten K. The Professional Identity of The Nurse: Concept Analysis and Development. Journal of Advanced Nursing 1998;28(4):720-7.

Pilehvarzadeh M, Hossein Rezaei H, Salari S, Nikiyan Y. Evaluation of The Levels of Professional Self-Concept in the Nursing Staff of Kerman Medical Sciences University Hospital. Nursing and Midwifery 2003;11(3):57-60.

Sabancıoğulları S, Doğan S, Bircan H. Klinik Hemşireleri İçin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ): Geliştirilmesi, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Türkiye Klinikleri J Nurs Sci 2011;3(1):16-28.

Siebens K, Casterlé DB, Abraham I, Dierckx K, Braes T, Darras E et al. The Professional Self-Image of Nurses in Belgian Hospitals: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. International Journal of Nursing Studies 2006;43(1):71-82.

Strasen L. The Image of Professional Nursing; Strategies for Action. 1 nd ed. London: J.B. Lippincott Company.1992. p.61-3.

Vliegher K, Milisen K, Wouters R, Scheepmans K, Paquay L, Debaillie R. et al. The Professional Self-Image of Registered Home Nurses in Flanders (Belgium): A Cross-Sectional Questionnaire Survey. Applied Nursing Research 2011;24(1):29-36.

Weller L, Harrison M, Katz ZMA. Changes in the Self and Professional Images of Student Nurses. Journal of Advanced Nursing 2006;13(2):179-84.