

Hemşirelerin Mesleki Profesyonel Tutumlarının Meslektaş Dayanışması Üzerine Etkisi

The Effect of The Nurses' Professional Attitudes on Colleague Solidarity

Funda Gül BİLGEN¹, Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ²

ÖZET

Çalışmanın amacı hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının meslektaş dayanışması üzerindeki etkisini belirlemektir.

Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki çalışma, 376 hemşirenin çalıştığı bir devlet hastanesinde, en az altı ay bu hastanede çalışan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan 254 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, üç bölümden oluşan online anket formu ile toplanmıştır. Verilerin toplanmasında hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerini içeren "Bilgi Formu", "Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri" ve "Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis-H testleri kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Analizi ve Çoklu Regresyon analizi yapılmıştır. Hemşirelerin Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri'nden 67,53±27,76 puan, Hemşirelikte Meslektaş Dayanışması Ölçeği'nden ise 98,78±13,31 puan aldıkları belirlenmiştir. Analiz sonuçları, iki ölçek arasında orta düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir ($r_s=0,424$; $p<0,01$). Yapılan regresyon analizine göre hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının meslektaş dayanışması üzerinde %4 oranında etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda, hemşirelerin mesleki profesyonel tutumları ile meslektaş dayanışması arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre hemşirelerde mesleki profesyonel tutum düzeyi azaldıkça meslektaş dayanışma düzeyinin arttığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, Meslektaş Dayanışması, Profesyonel Tutum

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the impact of nurses' professional attitudes on professional solidarity among colleagues.

A descriptive and relationship-seeking study was conducted with 254 nurses who had worked for at least six months in a state hospital where 376 nurses work and voluntarily participated in the study. Data were collected through an online survey form consisting of three sections. Data were collected through a "Information Form" that includes nurses' individual and professional characteristics, "Inventory of Professional Attitudes in the Profession," and "Scale of Professional Solidarity Among Nurses." Descriptive statistics, Mann Whitney U test, and Kruskal Wallis-H test were used for data analysis. Spearman Correlation Analysis and Multiple Regression analysis were performed to determine the relationship between the scales. It was determined that nurses received 67.53±27.76 points from the Inventory of Professional Attitudes in the Profession and 98.78±13.31 points from the Scale of Professional Solidarity Among Nurses. The analysis results indicate a moderate negative and statistically significant relationship between the two scales ($r_s=-0.424$; $p<0.01$). According to the regression analysis, nurses' professional attitudes were effective on professional solidarity by 4%.

In line with these results, it was determined that there was a statistically significant moderate negative relationship between nurses' professional attitudes and professional solidarity among colleagues. According to this result, it was found that as the level of professional attitudes in nurses decreased, the level of professional solidarity among colleagues increased.

Keywords: Nurse, Colleague Solidarity, Professional Attitude

Araştırma için Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik onay (15.10.2021 tarih / 2021/58 sayı) alınmıştır.

Bu çalışma Yüksek Lisans tez çalışmasıdır(Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim A.B.D. Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programı).

¹Öğr.Gör.Funda Gül BİLGEN, Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Yusuf Şerefoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, fundabilgen@kilis.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1076-8825

²Dr.Öğr.Üyesi Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ, Hemşirelikte Yönetim, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, akorkmaz@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8184-1490

İletişim / Corresponding Author: Funda Gül BİLGEN
e-posta/e-mail: fundabilgen@kilis.edu.tr

Geliş Tarihi / Received: 26.09.2023
Kabul Tarihi/Accepted: 27.06.2024

GİRİŞ

Hemşirelik, bireyin sağlık sorunlarına holistik bir yaklaşım sergileyen, onun sağlığını geliştirme, hastalık durumlarında tedavi ve bakım sağlama, hastalığa uyum sürecini destekleme ve gerektiğinde rehabilitasyona yardımcı olma misyonuna sahip bir meslek dalıdır.¹

Özellikle son yıllarda, sağlık sisteminde gözlenen hızlı değişim ve gelişimin ışığında hemşirelik mesleği de bu evrimden nasibini almıştır. Nitelikli hemşirelerin yetiştirilmesine olan ihtiyaç ve kapsamlı hemşirelik eğitiminin vurgulanması, hemşirelikte profesyonelleşmeye yönlendirici etmenler olmuştur.² Hemşirelik mesleğinde profesyonellik tanımı ilk olarak Miller ve arkadaşları tarafından 1993' te yapılmıştır.³ Profesyonellik karmaşık, dinamik ve sürekli bir süreci ifade ederken, hemşirelere bireysel ve mesleki alanda gelişim fırsatları sunan geniş bir perspektif sağlamıştır.⁴ Hemşireliğin profesyonelleşme süreci, temel bilgi ve becerilerin edinilmesiyle birlikte üniversite eğitimi sırasında başlar ve meslek hayatı boyunca devam etmektedir.⁵

Günümüzde hemşirelik mesleği, yalnızca sağlık bakımı sunma rolüyle sınırlı kalmayıp; araştırmalar yapma, kanıta dayalı uygulamalarla çalışma, teori oluşturma, bilimselliğin vurgulanması ve mesleki örgütlenmelere aktif katılım gibi çok yönlü faaliyetlerle öne çıkmaktadır. Bu geniş yelpaze, hemşirelikte profesyonel tutumun ve profesyonelliğin ne kadar kritik bir öneme sahip olduğunu göstermektedir.⁶

Hemşirelikte profesyonellik ve profesyonel değerler hemşirelik bakım ve uygulamalarına yön veren bir temel oluşturmaktadır.⁷ Kaliteli sağlık hizmeti sunumu ve mesleğin temel standartlarını belirleyen anahtar faktörlerden biri olarak mesleki profesyonelliğin rolü göz ardı edilemez.⁸ Tıpkı diğer profesyonel alanlarda olduğu gibi, hemşirelikte de profesyonel bir tutum, meslekte daha verimli olmanın ve aynı zamanda hasta bakımı gibi temel bir değeri yerine getirmenin esaslarından

biridir.⁹ Hemşirelerin güçlü profesyonel tutumları, iş tatminleri, tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma oranları üzerinde olumlu etkilere sahip olabilir.^{4,10} Erkuş ve Dinç (2018), profesyonel tutum ile hemşirelerin işten ayrılma, sorumluluk, üretkenlik, motivasyon, mesleki güçlenme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulmuşlardır. Bu açıdan hemşirelik mesleğinde profesyonel tutum ve değerlerin kazanılması son derece önemlidir.⁷

Profesyonellik, hemşireliğin topluma sunmuş olduğu hizmetin niteliğini doğrudan etkileyebilir. Meslek üyelerinin profesyonel tutumlarının ve kimliklerinin güçlenmesi, bakım hizmetlerinin kalitesinin artmasını, mesleki statünün yükselmesini ve meslektaşlar arasında birlik ve dayanışmanın artmasını teşvik eder.²

Hemşirelerin profesyonel tutumları, mesleki etik değerler, bilgi ve becerileri kullanma yeteneği, etkili iletişim becerileri, hasta haklarına saygı, gizlilik, dürüstlük ve meslektaşlarına saygı gibi faktörleri içermektedir. Bu tutum, hemşirelerin mesleki davranışlarının kalitesi üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olabilir ve hastaların genel memnuniyetini etkileyebilir.¹¹

Hemşirelikte profesyonelliğin, mesleki iş birliği ve dayanışmanın ötesine geçtiği kabul edilmektedir. Dougherty ve Larson (2010) bu kavramsal bağlantıyı vurgulayarak, hemşirelikteki profesyonelliğin, hemşireler arasındaki işbirliği ve dayanışma ile yakından ilişkili bir alt kavram olduğunu belirtmişlerdir. Bu kavramsal ilişki, hemşireliğin çekirdeğinde yer alan meslektaş dayanışmasını da ön plana çıkarmaktadır. Meslektaş dayanışması, aynı profesyonel alana dahil bireyler arasındaki ilişki kalitesi, iş birliği ve karşılıklı destekleme ile doğrudan ilişkilidir.¹²

Hemşireler, hastaların tedavisi, iyileştirilmesi ve bakımı sürecinde yer alırlar. Bu süreçte, meslektaş dayanışması, hemşirelerin iş birliği yapmasını, birbirlerine destek olmasını ve sağlık hizmeti

sunumunda etkin olmalarını sağlamaktadır.¹³ Meslektaş dayanışması, hemşirelerin bu süreçlerde daha etkili ve verimli olmalarını teşvik ederken, aynı zamanda sağlık hizmeti sunumunun kalitesini de artırır. Ayrıca, meslektaş dayanışması, hemşirelerin stres yönetimi, iş doyumu, motivasyon ve genel meslek tatminine katkıda bulunan kritik bir faktördür.^{12,14}

Hemşirelerin profesyonel tutumları, meslektaş dayanışması üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Profesyonel tutumlar, bir mesleği yürütürken sahip olunan değerler, inançlar ve davranışları ifade eder. Hemşirelerin profesyonel tutumları, hemşirelik mesleğine olan bağlılıklarını, mesleki rollerini anlama ve yürütme yeteneklerini ve etik davranışlarını belirleyen faktörler arasındadır.¹⁵ Çelik ve arkadaşları (2019) yaptıkları bir çalışmada, hemşirelerin profesyonel tutumlarının meslektaşlar arasındaki destek ve iş birliği üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.¹³ Hemşirelerin profesyonel tutumları arttıkça, meslektaşlar arasında iş birliği ve destek de artmaktadır. Bu da, hemşirelerin iş doyumunu artırır ve mesleki stresle başa çıkma becerilerini geliştirir.¹²

Hemşirelerin meslektaşları ile dayanışma içerisinde bulunmaları kariyer gelişimlerini ve akademik performanslarını yükseltir. Aynı zamanda birbirlerine destek olması yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyarak aralarında verimli koordinasyonu sağlar, örgütsel dayanışmayı güçlendirir ve motivasyonlarını yükselterek mesleki başarının artışına katkıda bulunur.¹⁶ Alan yazında hemşirelerin aynı meslekte bireylerden destek ve dayanışma görmesinin, iletişimlerinin yüksek düzeyde olmasının ve kişilerarası olumlu ilişkilerinin meslekte profesyonelliğin artmasına neden olduğu vurgulanmaktadır.^{12,17} Bir başka çalışmada ise hemşirelik mesleği üyeleri arasında profesyonel tutum yükseldikçe kaliteli hasta sonuçlarına ulaştıran, mesleki statüyü yükselten, mesleki birlik ve dayanışmayı artıran bir çalışma ortamı elde edilmiştir.²

Hemşirelik alan yazınında mesleki profesyonellik ve meslektaş dayanışması kavramları araştırmacıların ilgisini çeken konular olmuştur. Nitekim ilgili literatür incelendiğinde her iki kavramın da çoğunlukla ayrı çalışmalarda ele alındığı ve çeşitli değişkenlerle ilişkilerinin incelendiği görülmektedir. Ancak bu iki kavramı birlikte ele alan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Örneğin Aydın (2022) yüksek lisans tez çalışmasında, hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının ve meslektaş dayanışması düzeylerinin tükenmişlik üzerine etkisini incelemiştir.¹⁸

Hemşirelerin meslekte profesyonel tutum sergileyebilmelerinin, meslektaşlarıyla olan dayanışmalarına bağlı olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda, hemşirelik alanında profesyonel tutum ve meslektaş dayanışması kavramlarının birlikte ele alınması, özellikle bu iki kavram arasındaki etkileşimin yeterince incelenmemiş olması nedeniyle önem taşımaktadır. Bu eksiklik, hemşirelerin profesyonel tutumlarının meslektaş dayanışması üzerindeki etkisinin daha detaylı bir şekilde analiz edilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu çalışma ile hemşirelerin profesyonel tutumlarının meslektaş dayanışması üzerindeki etkisini ortaya koyması ve bu konuda hemşirelik alan yazınına katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu çalışmada hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının meslektaş dayanışması üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaca dayanarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Hemşirelerin mesleki profesyonel tutumları ve meslektaş dayanışması ne düzeydedir?
2. Hemşirelerin mesleki profesyonel tutumları ve meslektaş dayanışması arasında ilişki var mıdır?
3. Hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının meslektaş dayanışması üzerinde etkisi var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Tipi: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda bir çalışmadır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki bir ilin Sağlık Bakanlığı'na bağlı Devlet Hastanesi'nde görev yapan hemşireler (n=376) oluşturmuştur. Evren üzerinde Güç analizi (G*Power analysis) yapılarak ulaşılması gereken örneklem sayısı 216 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini, çalışmanın yapıldığı dönemde ulaşılabilen ve çalışmaya katılmayı kabul eden toplam 254 hemşire oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları: Araştırmanın veri toplam sürecinin ilk kısmında, katılımcıların bireysel ve mesleki özelliklerini belirlemek amacıyla Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu form, katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum gibi bireysel özellikleri ile eğitim düzeyi, çalışılan klinik, pozisyonu gibi mesleki özelliklerini içermektedir.

Araştırmanın ikinci kısmında, Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) kullanılmıştır. Erbil ve Bakır tarafından 2009 yılında geliştirilen, sağlık çalışanlarının profesyonel tutum düzeylerini değerlendirmek için mesleki eğitim ve gelişme, kişilerarası ilişkiler ve sorunlara yaklaşım konularında tutumu içeren 32 maddeden oluşan tek boyutlu bir envanterdir. 5'li Likert tipi geliştirilen envanter bana tamamen uyuyor (5), bana biraz uyuyor (4), kararsızım (3), bana uymuyor (2) ve bana hiç uymuyor (1) şeklinde derecelendirilerek puanlanmaktadır. MPTE' den alınabilecek en düşük puan 32 olup, en yüksek puan ise 160'dır. MPTE'den alınan toplam puan meslekte profesyonel tutum puanını oluşturmaktadır. Envanterden alınan puanın düzeyi arttıkça profesyonellik seviyesinin de arttığı şeklinde değerlendirilmektedir.⁸ Erbil ve Bakır'ın (2009) çalışmasında ölçeğin

Cronbach Alfa değeri 0,89 olarak bulunurken, bu çalışmada Cronbach Alfa değeri 0,96 olarak belirlenmiştir.

Üçüncü kısmında ise Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği (HMDÖ) yer almıştır. Hemşirelerde meslektaş dayanışmasını belirlemek amacıyla Uslusoy ve Alpar (2013) tarafından "Hemşirelerde Meslektaş Dayanışma Ölçeği (HMDÖ)" geliştirilmiştir. HMDÖ, üç alt boyuttan (Duygusal Dayanışma, Akademik Dayanışma ve Dayanışma İle İlgili Olumsuz Düşünceler) ve beşli likert tipi 23 sorudan oluşan bir ölçektir. 5'li puanlama; asla (1), nadiren (2), ara sıra (3), sıklıkla (4) ve her zaman (5), şeklinde belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından "Duygusal dayanışma" alt boyutunda meslektaşlar arasında birbirlerine karşı göstermiş oldukları duygusal yönde arkadaşlık ilişkileri (Madde 5, 7, 8, 11, 12, 14, 15, 16, 18); "Akademik dayanışma" alt boyutunda, mesleki anlamda gösterilen dayanışma davranışları (Madde 1, 4, 9, 10, 13, 17, 20, 21, 22) ve "Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler" alt boyutunda ise dayanışma davranışına yönelik olumsuz ifadelerin (Madde 2, 3, 6, 19, 23) yer aldığı maddeler bulunmaktadır. Bu ölçekteki 2, 3, 6, 19, 23. maddeler tersten puanlanmaktadır (HMDÖ toplam puanını değerlendirme sırasında dikkate alınmıştır). Ölçekten alınan puanın yüksekliği hemşirelerin meslektaşları ile dayanışma gösterme düzeylerini belirlemektedir. Puan arttıkça meslektaşlar arası dayanışma artmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan ise 115, en düşük puan 23'tür. Uslusoy ve Alpar'ın yapmış oldukları çalışmalarında Cronbach Alfa katsayısı 0,72 bulunmuştur.¹⁹ Çalışmamızda ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması: Veriler Ekim 2021-Haziran 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın verilerinin toplandığı dönemde Covid-19 pandemi

süreci devam ettiği için veri toplama formları online olarak uygulanmış olup veriler elektronik ortamda toplanmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerinin değerlendirilmesinde IBM SPSS Statististik 25.0 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programında tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (ortalama, standart sapma, sayı, yüzde, minimum, maksimum), Kruskal Wallis-H testi, Mann Whitney U testi, Spearman Korelasyon Analizi ve Basit Regresyon Analizinden yararlanılmıştır. Kruskal Wallis-H Testinde anlamlı farklılıkların görülmesi durumunda aralarında farklılık olan grupların tespiti için Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi uygulanmıştır. Anlamlılık değeri $p < 0.05$ olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırma için bir kamu üniversitesinin Girişimsel

Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik onay (15.10.2021 tarih / 2021/58 sayı) ve araştırmanın yapıldığı kurumdaki resmi kurum izni alınmıştır. Ölçeğin kullanılabilmesi için yazarlardan e-posta yoluyla izin alınmıştır. Araştırmada Helsinki Deklarasyonu ilkelerine uyulmuştur. Araştırmaya katılmayı kabul eden tüm hemşirelerden veri toplama aşaması öncesinde bilgilendirilmiş gönüllü olur formu ile izinleri alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırmadan elde edilen veriler araştırma kapsamına alınan ildeki tek bir hastanede çalışan hemşirelerin katılımları ve görüşleriyle sınırlıdır. Ayrıca COVID-19 pandemi süreci nedeniyle veri toplamanın online veri toplama araçları üzerinden uygulanması araştırmanın gücünü ve sınırlılığını oluşturmaktadır.

BULGULAR

Tablo 1 çalışma kapsamına alınan hemşirelerin bireysel özelliklerinin dağılımını göstermektedir. Katılımcıların

%72'si kadın, %37,8'i 25 yaş altında, %81,1'i lisans mezunu ve %52,8'i bekar olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişkenler	n	%	
Cinsiyet	Kadın	183	72,0
	Erkek	71	28,0
Yaş (*Ort.: 29,37 ± 7,152) (**Min: 20 - Maks: 55)	20-25	96	37,8
	26-30	84	33,1
	31-35	27	10,6
	36-40	16	6,3
	41 ve üstü	31	12,2
Medeni Durum	Evli	120	47,2
	Bekar	134	52,8
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	30	11,8
	Lisans	206	81,1
	Lisansüstü	18	7,1

*Ort: Ortalama; **Min: Minimum; Maks: Maksimum

Tablo 2’de hemşirelerin mesleki özelliklerine göre dağılımı verilmiştir. Hemşirelerin çoğu (%61,4) vardiyalı şekilde çalışmakta olup, %58,7’sinin 4/A kadrolu statüde, %83,9’unun servis hemşiresi olarak çalıştığı, %43,3’ü dahili/cerrahi klinikte,

%63,4’ü çalıştığı kliniği kendi istekleriyle seçtikleri, %78’nin mesleği isteyerek seçtiği ve %68,5’i meslekten, %83,1’i çalışma arkadaşlarından memnun olduğunu belirtmiştir.

Tablo 2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı

DEĞİŞKENLER		n	%
Çalışma Şekli	Gündüz	66	26,0
	Gece	32	12,6
	Vardiyalı	156	61,4
Mesleki deneyim	5 yıl ve altı	148	58,3
	6-10 yıl	47	18,5
	11-15 yıl	20	7,9
	16 yıl ve üzeri	39	15,4
Kurum deneyimi	5 yıl ve altı	190	74,8
	6-10 yıl	36	14,2
	11-15 yıl	13	5,1
	16 yıl ve üzeri	15	5,9
Klinik deneyimi	5 yıl ve altı	211	83,1
	6-10 yıl	30	11,8
	11-15 yıl	8	3,1
	16 yıl ve üzeri	5	2,0
Çalışılan Kadro Türü	657-4/A (Kadrolu)	149	58,7
	657-4/B (Sözleşmeli)	105	41,3
Çalıştığı Pozisyon	Servis Hemşiresi	213	83,9
	Sorumlu Hemşire	26	10,2
	Diğer*	15	5,9
Çalışılan Klinik	Dahili/Cerrahi Klinikler	110	43,3
	Yoğun Bakım	46	18,1
	Acil/Ameliyathane	24	9,4
	Covid Klinikleri	51	20,1
	İdari Birim	23	9,1
Çalıştığı Kliniği Seçme Durumu	Kendi isteğimle	161	63,4
	Kurum isteğiyle	93	36,6
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	Evet	198	78,0
	Hayır	56	22,0
Meslekten Memnun Olma Durumu	Evet	174	68,5
	Hayır	80	31,5
Çalışma	Evet	211	83,1
Arkadaşlarından	Hayır	43	16,9
Memnun Olma Durumu	Toplam	254	100,0

Tablo 3.'de hemşirelerin meslekte profesyonel tutum envanteri ile hemşirelikte meslektaş dayanışması ölçeği ve alt boyutları toplam puan ortalamaları verilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin MPTE toplam puan ortalamalarının 67,53 ± 27,76 ve HMDÖ toplam puan ortalamaları

98,78±13,31 olduğu saptanmıştır. HMDÖ alt boyutlarından “Duygusal Dayanışma” alt boyut puan ortalaması 40,10 ± 6,07; “Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler” alt boyut puan ortalaması 19,53 ± 4,82 ve “Akademik Dayanışma” alt boyut puan ortalaması 39,14 ± 6,16 olarak saptanmıştır.

Tablo 3. Hemşirelikte MPTE ve HMDÖ ve Alt Boyutları Toplam Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ölçek	N	Ort ±SS.**	Min.-Max.*
MPTE	254	67,53 ± 27,76	32-160
HMDÖ	254	98,78 ± 13,31	38-115
Duygusal Dayanışma	254	40,10 ± 6,07	9-45
Dayanışma ile ilgili Olumsuz Düşünceler	254	19,53 ± 4,82	5-25
Akademik Dayanışma	254	39,14 ± 6,16	9-45

MPTE: Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri, HMDÖ: Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği,
*Min-Maks: Minimum-Maksimum; **Ort ±SS.: Ortalama ± Standart sapma

Tablo 4. Hemşirelerin Meslekte Profesyonel Tutumları İle Meslektaş Dayanışması Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Değerleri (N=254)

Değişkenler		MPTE toplam puan	Duygusal Dayanışma	Dayanışma ile ilgili Olumsuz Düşünceler	Akademik Dayanışma	HMDÖ toplam puan
MPTE toplam puan	r	1				
	p					
Duygusal Dayanışma	r	-0,399**	1			
	p	0,000				
Dayanışma ile ilgili Olumsuz Düşünceler	r	-0,243**	0,242**	1		
	p	0,000	0,000			
Akademik Dayanışma	r	-0,330**	0,677**	0,068	1	
	p	0,000	0,000	0,282		
HMDÖ toplam puan	r	-0,424**	0,806**	0,611**	0,748**	1
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	

r: Spearman korelasyon analizi. **Korelasyon anlamlılık düzeyi 0,01'dir.

Analiz sonucuna göre iki ölçek arasında orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (rs= -0,424; p<0,01)

“MPTE” ile “HMDÖ” alt boyutlarından “Duygusal dayanışma” (rs=-0,399; p<0,01) ve “Akademik dayanışma” (rs=-0,330; p<0,01) alt boyutları arasında negatif yönde,

orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. “MPTE” ile “Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler” alt boyutu arasında negatif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (rs=-0,243; p<0,01).

Tablo 5. Hemşirelerin Meslekte Profesyonel Tutumlarının Meslektaş Dayanışması ve Alt Boyut Puanları

Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	B	ss	β	t	p	R	R ²	F	p
HMDÖ	(Constant)	107,786	2,099		51,342	0,215	0,046	12,206	0,001
	MPTE	-0,100	0,029	-0,215	-3,494	0,001			
Duygusal Dayanışma	(Constant)	42,621	0,991		42,999	0,170	0,029	7,543	0,006
	MPTE	-0,037	0,014	-0,170	-2,747	0,006			
Dayanışma İle İlgili Olumsuz	(Constant)	42,774	1,035		41,346	0,092	0,009	2,174	0,142
	MPTE	-0,021	0,014	-0,092	-1,475	0,142			
Akademik Dayanışma	(Constant)	22,391	0,775		28,908	0,243	0,059	15,882	0,001
	MPTE	-0,042	0,011	-0,243	-3,985	0,001			

“Hemşirelikte “Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri” değişkeni kullanılarak “Hemşirelikte Meslektaş Dayanışması Ölçeği”, “Duygusal Dayanışma”, “Akademik Dayanışma” ve “Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler” değişkenlerini yordamak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 5.).

MPTE'nin HMDÖ üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (F=7,392; p<0,005). MPTE ile HMDÖ arasında anlamlı negatif bir ilişki vardır ($\beta = -0,215$; t = -3,494; p<0,05). MPTE değişkeninin

HMDÖ değişkeni üzerinde %4'lük oranda etkisi olduğu/açıkladığı görülmüştür (R²=0,046).

“MPTE” bağımsız değişkenin “Duygusal dayanışma alt boyut” değişkeni üzerindeki etkilemesi istatistik olarak negatif ve anlamlıdır ($\beta = -0,170$; t = -2,747; p>0,05); “Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünce alt boyut” değişkeni üzerindeki etkilemesi anlamlı değildir (p>0,05); “Akademik dayanışma alt boyut” değişkeni üzerindeki etkisi ise negatif ve anlamlıdır ($\beta = -0,243$; t = -3,985; p<0,05)

TARTIŞMA

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması ve yaş dağılımı incelendiğinde, özellikle 20-25 yaş aralığındaki genç hemşirelerin sayısının fazlalığı, bu mesleğe olan ilgilerinin söylenebilir. Ayrıca, bu yaş grubundaki genç hemşirelerin araştırmada baskın bir oranda yer alması, hemşirelik mesleğine yönelik artan ilgilerinin ve aktif iş gücüne katkılarının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Ayrıca, örneklemin lisans mezunu oranının yüksek olması, hemşireliğin giderek daha fazla profesyonel bir disiplin olarak tanınmasının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Cinsiyet dağılımının çoğunluğunun kadın olması,

hemşireliğin tarihsel olarak kadınlar arasında bir meslek olarak görüldüğünü ve tercih edilmeye devam ettiği söylenebilir. Ancak, yüksek lisans yapmış olanların oranının düşük olması, ileri eğitime yönelik teşviklerin ve fırsatların artırılmasının gerekliliğini ilişkilendirilebilir. Literatür incelendiğinde konuyla ilgili yapılan araştırmaların örnekleminin bireysel özellikleri bu çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir.^{20,21}

Hemşirelerin yarısından fazlasının vardiyalı çalıştığı, 5 yıl ve altında mesleki deneyime sahip olduğu ve çoğunluğunun deneyimi görev yaptığı hastanede ve klinikte

kazanmış olması literatürle benzerlik göstermektedir.²⁰ Hemşirelerin yarısından fazlasının kadrolu statüde olduğu, çoğunluğunun klinik hemşiresi olarak çalıştığı ve yarıya yakınının ise dahili ve cerrahi kliniklerde görev yaptıkları belirlenmiştir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun çalıştığı kliniği ve hemşirelik mesleğini kendi isteğiyle seçtikleri, mesleklerinden (%68,5) ve çalışma arkadaşlarından (%83,1) memnun oldukları saptanmıştır. Benzer şekilde Yumuşak'ın (2020) çalışmasında da hemşirelerin çoğunun lisans mezunu olduğu (%63,7) ve hemşirelik mesleğini isteyerek seçtikleri (%92,4) bulunmuş, ancak bu çalışmadan farklı olarak çoğunun evli (%74,5) ve 16-20 yıl deneyimli hemşireler olduğu belirlenmiştir. Bu durum çalışmanın yapıldığı hastanenin gelişmekte ve büyümekte olan bir hastane olması sebebiyle yeni mezun hemşire atamalarının yapılmış olmasından kaynaklı olacağı ile ilişkilendirilebilir.

Birçok alanda olduğu gibi sağlık alanında da hızlı değişim ve gelişmeler, hemşirelik alanında da profesyonellik ve mesleki tutumu daha önemli hale getirmektedir.²² Hemşirelikte mesleki profesyonellik, hizmet kalitesini artırmanın, hataları azaltmanın ve hemşire-hasta ilişkisini güçlendirmenin anahtarıdır.²³ Bu çalışmada araştırmaya katılan hemşirelerin MPTE puanlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, literatürde belirtilen ortalamalardan daha düşüktür.^{7,8,24,25,26,27} Bu durum, araştırmanın yapıldığı bölge, hastane veya hemşirelerin demografik özellikleri gibi değişkenlere bağlı olarak farklılıktan kaynaklanıyor olabilir. Araştırmanın sonuçları, hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının genel olarak literatürde rapor edilenlere kıyasla daha düşük olduğunu belirtse de benzer bulgulara ulaşan diğer çalışmalar da bulunmaktadır.^{28,29,30,31}

Hemşirelik uygulamalarında dayanışma, kritik bir rol oynamaktadır. Dayanışma varlığı, hemşirelerin karşılaştığı stresli durumları daha etkili bir şekilde

yönetmelerine, daha kaliteli hizmet sunmalarına ve genel olarak hemşirelik mesleğinin imajını yükseltmelerine olanak tanır.¹⁶ Bu çalışmada hemşirelerin HMDÖ' inden aldıkları toplam puanların yüksek düzeyde ve duygusal dayanışma, akademik dayanışma alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamasının üzerinde olduğu belirlenmiştir. Akademik ve duygusal dayanışma düzeylerinin yüksek olması, dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerinin düşük olması ve meslektaşları arasındaki iş birliğini desteklemesi alan yazındaki pek çok araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir.^{14,16,19,32,33,34} Özellikle son dönemde yaşanan pandemi süreci, hemşirelerin iş yükünü artırarak, mesleğin stresli ve zorlu yanlarını daha da belirginleştirmiştir. Bu dönemde, meslektaş dayanışmasının önemi daha da artmıştır. Hemşirelerin bu süreçte meslektaşlarından ve yönetimden aldığı destek, onların stresle başa çıkma yeteneklerini artırırken, aynı zamanda kendilerini daha yeterli, güvende ve güçlü hissetmelerine olanak tanımıştır.³⁵

Hemşirelerin meslekteki profesyonel tutumlarının meslektaş dayanışması üzerine etkisi, literatürde sınırlı bir şekilde ele alınmıştır. Bu nedenle bu bölümde, elde edilen bulgular literatürdeki benzer çalışma sonuçları ile karşılaştırılmıştır.

Profesyonel statü, tüm meslek grupları için önemli bir hedef olarak kabul edilir.³⁶ Mesleki gelişim ve uygulamaların temelini oluşturan profesyonellik, davranışlara rehberlik etmektedir.²³ Profesyonellik, bireysel deneyimin yanı sıra daha iyi uygulamaların, mesleki kimlik, idealler ve profesyonel değerlerin bir yansımasıdır. Profesyonel bir hemşire, bilgi ve uygulamaların meslektaşları arasında paylaşılmasını, etkili iletişim ve iş birliğini, meslektaş dayanışmasını ve desteğini sağlamalıdır.⁵ Ancak, bu çalışmada elde edilen bulgular, literatürle farklılık göstermektedir. Bu çalışmada hemşirelerin profesyonel tutumları ile meslektaş dayanışması arasında orta derecede negatif bir ilişki saptanmıştır. Bu bulgu, hemşirelerin profesyonel tutum düzeyi

düştükçe, meslektaş dayanışmasının artabileceği anlamına gelmektedir. Buna karşın literatürdeki diğer çalışmalarda mesleki profesyonellik düzeyi ile meslektaş dayanışması¹⁸ ve hemşireler arası iş birliği³⁷ arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu farklılığın potansiyel nedenleri arasında, araştırmanın COVID-19 pandemi döneminde gerçekleştirilmiş olmasının önemli bir etkisi olabilir. Pandemi, hemşireler üzerindeki iş yükünü önemli ölçüde artırmış, bu da stres ve yorgunluk gibi mesleki profesyonel tutumu olumsuz etkileyebilecek faktörleri tetiklemiş olabilir.^{18,35} Buna rağmen, aynı zorlu dönemde, hemşireler arasında artan dayanışma ve destek, meslektaş dayanışmasının güçlenmesine katkıda bulunmuş olabilir.³⁵ Bu açıdan, pandemi gibi olağanüstü koşulların, hemşirelikte profesyonel tutum ve meslektaş dayanışması üzerindeki etkisini anlamak için daha geniş örneklem gruplarına yönelik ileri araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çalışmalar, kriz dönemlerinin bu iki önemli kavram üzerindeki etkilerinin derinlemesine incelenmesi hemşirelik alanına değerli katkılar sunacaktır.

Profesyonelliğin temel bileşeni olan eğitim ve bilgi, hemşirelik mesleğinde kritik bir öneme sahiptir. Profesyonel bir hemşire hem bilgiye erişebilmeli hem de ekibiyle sürekli iş birliği içinde olmalıdır.³⁷ Hall ve Weaver (2001), hemşirelerin uygun bakımı sağlayabilmeleri için ekip üyeleriyle güçlü bir iş birliği ve etkin bir iletişim içerisinde olmalarının esas olduğunu belirtmişlerdir.³⁸ Hemşirelerin hem akademik hem de duygusal açıdan meslektaşlarıyla işbirliği yapmaları bu gerekliliği desteklemektedir.

Çalışmamız, hemşirelerin mesleki profesyonel tutumları ile “duygusal dayanışma” ve “akademik dayanışma” alt boyutları arasında orta derecede negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, “dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler” alt boyutu ile aralarında zayıf derecede negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgular, hemşirelerin mesleki profesyonel tutum düzeyleri arttıkça, duygusal dayanışma,

akademik dayanışma ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerin azaldığını göstermektedir. Bu çalışmanın bulguları, literatürde mevcut olan çalışma sonuçlarından farklılık göstermektedir.¹⁸ Mesleki profesyonelleşme ve meslektaş dayanışması üzerine yapılan literatür çalışmalarının sayısı sınırlı olduğundan, bu konuda daha fazla araştırma yapılması, ilişkinin daha net değerlendirilmesini sağlayacaktır.

Meslektaş dayanışması, bir kişinin meslektaşına yardımcı olma, dinleme, anlama, destekleme ve akademik bilgi sağlama yoluyla sorunların çözümüne katkıda bulunma sürecini ifade eder.³² Bu çalışma, hemşireler arasında "duygusal dayanışma" ile "akademik dayanışma" alt boyutları arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, literatürdeki bilgilerle benzerlik göstermektedir. Elde edilen bu sonuç, hemşirelerin duygusal dayanışma düzeylerinin yükselmesinin, akademik dayanışma davranışlarını da olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Meslektaş dayanışması, hemşireler arasındaki iş birliği ve desteklemeyi ifade ederken, mesleki profesyonel tutum ise mesleki iş birliği ve desteğe yönelik bu tutumu ifade etmektedir.^{18,27} Regresyon analizi sonuçları, hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının, meslektaş dayanışması ve alt boyutları üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($F=12,206$; $p<0,005$). Ancak, bu mesleki profesyonel tutum, meslektaş dayanışması üzerindeki etkinin sadece %4,6'sını açıklamaktadır. Özellikle "akademik dayanışma" alt boyutuna etkisi, negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu, profesyonelliğin bazen bireylerin diğerlerinden daha fazla bilgi veya deneyime sahip olduklarını hissetmelerine neden olabileceği ile ilişkilendirilebilir. Bu tür bir algı, hemşirelerin bilgilerini paylaşma konusunda daha isteksiz olmalarına veya meslektaşlarına yardım etme ihtiyacı hissetmelerine neden olabilir. Diğer

yandan, "duygusal dayanışma" ve "dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler" alt boyutları üzerindeki etki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Literatürde bu çalışmanın sonuçlarından farklı sonuçlar bulunmaktadır.^{18,39} Bunun nedeni, farklı coğrafi bölgelerde, kurumsal kültürlerde veya farklı zaman dilimlerinde yapılan araştırmaların sonuçlarındaki çeşitlilikten kaynaklanıyor olabilir. Bunun yanı sıra, bu çalışmaya katılan hemşirelerin özgeçmişleri, eğitim

seviyeleri veya bireysel deneyimleri, literatürdeki diğer örneklem gruplarından farklı olabilir, bu durum sonuçların farklılaşmasına neden olabilir.

Sonuç olarak, meslektaş dayanışması ve mesleki profesyonel tutum arasındaki bu ilişkiyi ve etkiyi anlamak için daha geniş ve daha çeşitli örneklem grupları üzerinde ve farklı coğrafi bölgelerde daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, hemşirelik literatürüne meslekteki profesyonel tutumla birlikte meslektaş dayanışmasının rolüne dair değerli bir bakış açısı sunmaktadır. Araştırmanın sonuçları, hemşirelerin yüksek düzeyde meslektaş dayanışması sergilediklerini ve bu dayanışmanın mesleki profesyonel tutumları ile orta derecede negatif bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle, mesleki profesyonel tutum ile duygusal ve akademik dayanışma alt boyutları arasında negatif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, mesleki profesyonel tutumların meslektaş dayanışması üzerinde % 4 oranında etkili olduğu görülmüştür.

Elde edilen sonuçlar, hemşirelerin meslekte profesyonel tutumları ile meslektaş dayanışması arasında karmaşık bir ilişki olduğunu göstermektedir. Mesleki profesyonel tutum düzeyi yüksek olan hemşirelerde, duygusal ve akademik dayanışma düzeylerinin daha düşük olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu, hemşirelik mesleğindeki dayanışma dinamiklerinin ve profesyonel tutumların daha detaylı incelenmesini gerektirmektedir.

Bu çalışmanın COVID-19 pandemisi sırasında gerçekleştirilmiş olması, elde edilen sonuçların yorumlanmasında dikkate alınması gereken bir faktördür. Bu olağanüstü dönemin, hemşirelerin mesleki

profesyonel tutumlarına olumsuz, meslektaş dayanışmalarına ise olumlu bir etkisi olabileceği düşünülmektedir. Pandeminin bu olası etkilerini daha kapsamlı bir şekilde analiz etmek için ileri araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu açıdan yönetici hemşirelerin, pandemi gibi olağanüstü durumlarda hemşirelere ek destek sağlama stratejileri geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, hemşirelik mesleğinde profesyonel gelişimin ve dayanışmanın sağlanması için, hemşirelerin mesleki tutumlarının ve meslektaş dayanışmasının geliştirilmesi gerekmektedir. Hemşirelerin, hizmet içi eğitimlere, mesleki kongre, seminer ve sempozyumlara katılarak mesleki gelişimlerini sürdürmeleri ve meslektaşlarına karşı olumlu ve destekleyici bir tutum sergilemeleri önerilmektedir. Yönetici hemşireler, hemşirelerin profesyonel gelişimlerini desteklemek ve tutumlarını geliştirmek için özel programlar ve eğitimler düzenlemeli, bu da hemşirelik yönetiminin dayanışma kültürünü teşvik eden stratejilere yatırım yapmasını gerektirmektedir. Meslektaş dayanışması, çalışma ortamında pozitif bir atmosfer oluşturarak hemşirelerin genel performansını ve hastaların memnuniyetini artırabilir.

1. Özsoy, Ö. and Öztürk Dönmez, R. (2015). "Nurses Professional Values Scale-Revised: Psychometric Properties of the Turkish Version". *Nurs Pract Today*, 2 (1): 16-24.
2. Tarhan, G., Kılıç, D. ve Yıldız, E. (2016). "Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumları İle Mesleki Profesyonellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Gülhane Tıp Dergisi*, 58, 411-416.
3. Miller, B.K., Adams, D. and Beck, L. (1993). "A Behavioral Inventory for Professionalism in Nursing". *Journal of Professional Nursing*, 9 (5), 290-295
4. Alidina, K. (2013). "Professionalism in Post-Licensure Nurses in Developed Countries". *Journal of Nursing Education and Practice*, 3 (5), 128-137.
5. Nocerino, R., Chiarini, M. and Marina, M. (2020). "Nurse Professional Identity: Validation of the Italian version of the Questionnaire Nurse Professional Values Scale-Revised". *Clin Ter*, 171 (2), e114-119. <https://doi.org/10.7417/CT.2020.2200>
6. Dikmen, Y. (2016). "Hemşirelerde Profesyonel Değerler ve İlişkili Faktörlerin İncelenmesi". *Sürekli Tıp Eğitim Dergisi (sted)*, 25 (5).
7. Erkuş, G. and Dinç, L. (2018). "Turkish Nurses' Perceptions of Professional Values". *Journal of Professional Nursing*, 34, 226-232
8. Erbil, N. ve Bakır, A. (2009). "Meslekte Profesyonel Tutum Envanterinin Geliştirilmesi". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 290-302
9. Danacı, E., Öztürk, E. A., Masat, S., Erdogan, T. K., Palazoglu, C. A. and Koc, Z. (2018). "Considerations for Professionalism of Nursing Students in Clinical Practices". *New Trends and Issues Proceedings on Advances in Pure and Applied Sciences*, 10, 38-54. www.propaas.eu
10. Ertürk, C. ve Özmen, D. (2018). "Hemşirelerin Profesyonel Tutumlarını Yordayan Değişkenlerin Belirlenmesi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 11 (3), 191-199. <http://www.deuhyoedergi.org>
11. Tafreshi, M., Cheraghi, M. A., Haghani, H. and Alavi-Majid, H. (2012). "Professionalism in Nursing: a Concept Analysis". *Nursing Practice Today*, 1 (4), 151-158.
12. Çelik, H., Baykara, B. ve Demirci, Ş. (2019). "The Effect of Professional Attitudes of Nurses on the Professional Solidarity". *International Journal of Caring Sciences*, 12 (2), 974-980.
13. Fernández-Feito, A., Palmeiro-Longo, M. D. C., Jiménez-García, A. and García-Díaz, V. (2018). "Influence of Nursing Professionals' Perception of Organizational Support on Their Job Satisfaction: A Cross-Sectional Study". *Journal of Nursing Management*, 26 (1), 96-104.
14. Li, H. M., Wu, Y. M., Chiu, H. Y., Hsieh, Y. M. and Lin, C. C. (2019). "Work-Related Stress, Burnout, and Related Sociodemographic Factors Among Nurses: Implications for the Nursing Workforce". *Healthcare*, 7 (2), 56.
15. Joolae, S., Nikbakht-Nasrabadi, A., Parsa-Yekta, Z. and Tschudin, V. (2012). "Concept Analysis of Professionalization". *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 17 (2 Suppl 1), S50.
16. Uslusoy, E. Ç., Gürdoğan, E.P. ve Kurt, D. (2016). "Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı ve Meslektaş Dayanışması". *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7 (1), 29-35.
17. Tanaka, M., Taketomi, K. Yonemitsu, Y. and Kawamoto, R. (2016). "Professional Behaviours and Factors Contributing to Nursing Professionalism among Nurse Managers". *Journal of Nursing Management*, 24.12-20. <https://doi.org/10.1111/jonm.12264>
18. Aydın, T. (2022). Hemşirelerin Mesleki Profesyonel Tutumlarının ve Meslektaş Dayanışması Düzeylerinin Tükenmişlik Üzerine Etkisinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Samsun.
19. Uslusoy, E. Ç. ve Alpar S. E. (2013). "Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu İle İlişkisi". *F.N. Hem. Dergisi*, 21 (3): 154-163.
20. Sheehan, S. (2016). "Collaborating for Better Outcomes: Exploring the Link between Nurse-Nurse Collaboration and Nurse Job Satisfaction". Master Thesis, Graduate Program In Nursing York University, Toronto.
21. Sohohani M and Zamanzadeh V. (2017). "Nurses' Attitude Towards Professionalization and Factors Influencing It". *Journal of Caring Sciences*, 6 (4), 345-357.
22. Coşkun, F. ve Yıldırım, A. (2021). "Türkiye'de Hemşirelikte Profesyonellik Hakkında Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi". *IDUHeS*, 4 (1), 105-117. <https://doi.org/10.52538/duhes.931637>
23. Zengin, M., Yayan, E.H., Yıldırım, N., Akın, E., Avşar, Ö. ve Mamiş, E. (2018). "Pediatri Hemşirelerinin Profesyonel Değerlerinin Profesyonel Tutumlarına Etkisi". *HSP*, 5 (3), 316-323.
24. Karamanoğlu, A. Y., Özer, F. G. ve Tuğcu, A. (2009). "Denizli İlindeki Hastanelerin Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi". *Fırat Tıp Dergisi*, 14 (1), 12-17
25. Çelik, S., Ünal, Ü. ve Saruhan, S. (2012). "Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi". *İ.Ü.F.N. Hem. Derg.*, 20 (3), 193-199 ISSN 1304-4869
26. Demir Dikmen, Y., Yönder, M., Yorgun, S., Yıldırım Usta, Y., Umur, S. ve Aytekin, A. (2014). "Hemşirelerin Profesyonel Tutumları ile Bunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi". *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17 (3), 158-167
27. Şenol, F. ve Uğurlu, Z. (2019). "Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Mesleki Profesyonel Tutumlarının Belirlenmesi". *Sağlık ve Toplum*, 29 (1).
28. Attree, M. (2005). "Nursing Agency and Governance: Registered Nurses' Perceptions". *Journal of Nursing Management*, 13, 387-396.
29. Zakari N.M., Al Khamis N.I. and Hamadi, H.Y. (2010). "Conflict and Professionalism: Perceptions among Nurses in Saudi Arabia". *International Nursing Review*, 57 (3), 297-304. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00764.x>
30. Demir, S. ve Kocaman Yıldırım, N. (2014). "Psikiyatri Hemşirelerinin Profesyonel Davranışlarının Belirlenmesi". *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5 (1); 25-32
31. Yılmaz, E. ve Vermişli, S. (2016). "Yoğun Bakım Hemşirelerinde Profesyonellik ve İş Doyumu". *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik E-Dergisi*, 4 (1), 17-27.
32. Uslusoy, E.Ç. (2010). Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Meslektaş Dayanışmasının İş Doyumu İle İlişkisi. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı. İstanbul.
33. Kılıç, E. ve Altuntaş, S. (2019). "The Effect of Collegial Solidarity among Nurses on the Organizational Climate". *International Council of Nursing Review*, 66, 356-365.
34. Göktepe, N., Yalçın, B., Türkmen, E., Dirican, Ü. and Aydın, M. (2020). "The Relationship between Nurses' Work-Related Variables, Colleague Solidarity and Job Motivation". *Wiley & Sons Ltd*, 28, 514-521
35. Aydın, T. ve Ağaçdiken Alkan, S. (2021). "Covid-19 Pandemi Sürecinde Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve Tükenmişlik Durumu". *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6 (Ö.1), 11-22

36. Kristoffersen, M. (2021). "Solidarity in a Community of Nursing Colleagues". SAGE Open Nursing Volume, 7, 1–11

37. Çalışkan Alkan, M. (2020). Hemşirelerin Profesyonellik Tutumlarının Hemşireler Arası İşbirliğine Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi), Yozgat Üniversitesi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik ABD Ortak Yüksek Lisans Programı, Yozgat.

38. Hall, P. and Weaver, L. (2001). "Interdisciplinary Education and Teamwork: a Long and Winding Road". Medical Education, 35, 867-875. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2923.2001.00919.x>

39. Gürcan, T. (2019). Hemşirelikte Meslektaş Dayanışmasının İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

40. Dougherty, M.B. and Larson, E.L. (2010). "The Nurse-Nurse Collaboration Scale". Journal of Nursing Administration, 40 (1), 17-25. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181c47cd6>