

## PAPER DETAILS

TITLE: HEMSİRELİKTE MESLEKİ DEĞERLER VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER

AUTHORS: Tugba Dünder, Sevgi ÖZSOY, Belma TOPTAS, Hilmiye AKSU

PAGES: 11-19

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/705896>

Tuğba DÜNDAR<sup>1</sup>  
Orcid : 0000-0002-6693-0820

Sevgi ÖZSOY<sup>1</sup>  
Orcid :0000-0002-8851-8140

Belma TOPTAŞ<sup>1</sup>  
Orcid :0000-0003-2018-9392

Hilmiye AKSU<sup>1</sup>  
Orcid :0000-0001-6975-3172

<sup>1</sup>Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Hemşirelik  
Fakültesi, Doğum-Kadın Sağlığı ve Hastalıkları  
Hemşireliği AD

**Sorumlu Yazar (Correspondence Author):**  
Tuğba DÜNDAR  
tugbadndr@gmail.com

## Hemşirelikte Mesleki Değerler ve Etkileyen Faktörler

### Professional Values and Influencing Factors in Nursing

• Bu çalışma 11-12 Eylül 2017 tarihleri arasında gerçekleştirilen Uluslararası Hemşirelik Uygulamalarında Etik Kongresi'nde sözlü sunum olarak sunulmuştur.

**Geliş Tarihi** (Received): 11.06.2018

**Kabul Tarihi** (Accepted): 08.04.2019

#### ÖZ

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı hemşirelerin mesleki değerlerini etkileyen faktörleri belirlemektir.

**Gereç ve Yöntem:** Tanımlayıcı olarak yürütülen araştırmanın evrenini, Aydın ilindeki üç devlet ve bir üniversite hastanesinin yataklı tedavi birimlerinde çalışan hemşireler oluşturmıştır. Tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak hesaplanan örneklemi 250 hemşire oluşturmıştır. Veriler, Hemşirelikte Mesleki Değerler Ölçeği (HMDÖ) ve mesleki özelliklerin sorgulandığı soru formu kullanılarak Mart-Nisan 2017 tarihleri arasında, yüz yüze görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenini: HMDÖ puanı, bağımsız değişkenlerini: çalıştıkları hastane, eğitim düzeyi, hastanedeki görev, çalışılan klinik, meslekten memnuniyet durumu, meslekteki, hastanedeki ve klinikteki çalışma yılları oluşturmıştır. Analizde, tanımlayıcı istatistikler, regresyon analizi, parametrik ve non-parametrik testler kullanılmıştır.

**Bulgular ve Sonuç:** Hemşireler, ortalama 34.48±8.30 yaşında olup %92'si kadın ve %55.2'si lisans mezunudur. Katılımcıların %38'i üniversite hastanesinde, %80,4'ü vardiyalı çalışmaktadır. Hemşirelerin %22.8'i 21 yıl ve üzerinde, %28.4'ü 5 yıldan az çalışma yılına sahip olup, %44.4'ü özelleşmiş birimlerde, %44'ü servis hemşiresi olarak görev yapmaktadır. %82'si klinikte kendi istekleri ile çalışmaktadır. %75.6'sı mesleği isteyerek seçmiş, %60'ı meslekten memnundur.

Hemşirelerin HMDÖ puan ortalaması 99.94±15.26 olup, eğitim durumu ve çalışma şeklinin HMDÖ puanını etkilediği istatistiksel olarak saptanmıştır (p<0.05). Hemşirelerin çalıştıkları klinik, klinikte kendi istekleri ile çalışmaları, mesleği isteme durumları, meslekten memnuniyet durumları, etik toplantılara katılmalarının HMDÖ puanını etkilemediği saptanmıştır. Hemşirelerin eğitim düzeylerinin yüksek olması ve sadece gündüz çalışmaları mesleki değerlerini olumlu yönde artırmaktadır.

#### ABSTRACT

**Objective:** The purpose of this study is to determine the factors affected the professional values of the nurses.

**Material and Methods:** The universe of the research carried out as a descriptor was formed by nurses working in inpatient clinics of the three public hospital and one university hospital in Aydın. It is formed 250 nurses the sample calculated using layered sampling method. Data were collected by face-to-face interview method between March and April 2017 using Professional Values Scale in Nursing (NQS) and questionnaire about occupational characteristics. The dependent variable of the study was HMRS score, the independent variables were: hospital, level of education, duty at hospital, working clinic, occupational satisfaction status, occupational, hospital and clinic working years. In the analysis of the data, descriptive statistics, regression analysis, parametric and non-parametric tests were used.

**Results and Conclusion:** Nurses were 34.48 ± 8.30 years old, 92% of them were women and 55.2% were undergraduate. 38% of participants are in university hospital, 80.4% of them are working in shifts. 22.8% of the nurses have a working year of 21 years and over, 28.4% have less than 5 years, 44.4% of them in specialized units and 44% of them are working as clinic nurses. 82% are working with their own will in clinic. 75.6% have voluntarily selected the profession, and 60% are satisfied with their profession.

The mean HMRS score of the nurses was 99.94 ± 15.26 and there was statistically significant difference between the education status, shift type and the score of HMRS scores (p <0.05). It was found that the nurses' clinic type, clinic according to their own wishes, occupational desires, occupational satisfaction status and ethical meetings participation did not affect the HMRS score. Nurses' the high of education level of and only daytime work are positively enhancing their professional values.

#### Anahtar Sözcükler:

Hemşirelik, hemşirelik değerleri, hemşire, mesleki değerler

#### Key Words:

Nursing, nursing values, nurse, professional value

**Kaynak Gösterimi:** DüNDAR, T., Özsoy, S., Topbaş, B. ve Aksu, H. (2019). Hemşirelikte mesleki değerler ve etkileyen faktörler. EGEHFD, 35(1):11-19

**How to cite:** DüNDAR, T., Özsoy, S., Topbaş, B. and Aksu, H. (2019). Professional values and influencing factors in nursing. EGEHFD, 35(1):11-19

## GİRİŞ

Son yıllardaki teknolojik, yapısal ve hukuki gelişmeler, sağlık sektöründe ve mesleklerde birtakım değişimlerin yaşanmasına yol açmıştır ([Kırılmaz ve Kılıç Kırılmaz 2014](#)). Doğuşta beklenen yaşam süresinin uzaması, hastanede kalış süresinin kısalması, bilim ve teknolojiadaki ilerlemeler, eşitlik, kültürel değerler ve yoksulluk hemşirelik mesleğini kompleks bir yapıya dönüştürmüştür ([Altun 2008](#)). Hemşireliğin, sürekli değişen dünyaya hem bugün hem de gelecekte ayak uydurması, var olan statüsünü geliştirmesi, bakımın kalitesini arttırmasında profesyonellik ve mesleki değerler yol gösterici bir araçtır ([Altun 2008, Orak Niksarlı, 2017](#)).

Değerler, bireylerin tercih, istek, amaç, tutum ve kararlarını etkileyen ölçüt ya da standartlardır. ([Tunca 2012](#)). Toplum tarafından kabul görmüş olan ölçütlerdir. Toplumun geleceğine yön veren, devamlılığını sağlayan ortak düşünce, amaç, ilke ve inançlar bütünüdür ([Orak Niksarlı 2017](#)). Bireyin hayatının amacına ve anlamına yön veren ilkelerdir ([Altun 2008](#)). Değerlerin, bireysel ve mesleki değerler gibi farklı kategorileri vardır. Bireysel değerler kişinin ahlak gelişimi, tutumları ve sosyo-kültürel normlarıyla ilişkilidir. Bireyin kendini ifade etmesinde, yaşanan bir olayı tüm yönleriyle değerlendirmesinde, başkalarını etkilemesinde ya da etkilenmesinde ve tercihlerde bulunarak doğru ile yanlış ayırt etmesinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır ([Tunca 2012, Orak Niksarlı 2017](#)). Bireysel değerler, davranış kuralları ve standartları yansıtırken ([Altun 2008](#)) mesleki değerler, bireylerin mesleki görevlerini yerine getirirken sergilemesi gereken ideal davranışlar için gereken inanç ya da rehber ilkelerdir ([Tunca 2012](#)). Mesleki değerlerin duygularla ilgili bir yönü vardır. Ancak duygular hızla değiştiği için mesleki değerler, duygulardan daha çok uygulamaya yöneliktir ([Altun 2008](#)). Mesleki değerler, meslek etiğinin ayrılmaz bir parçasıdır. Etik, mesleki kodlar, değerler ve ilkelere uyularak mesleki uygulamaları yapmaya yer verir ([Adıgüzel ve ark 2011](#)). Mesleki değerler mesleki kodlarda özetlenir ([Rich 2015](#)) ve mesleki kodlar, çalışanların etik ilkelere uygun davranmasını, tutarlı ve kararlı davranışlar sergilemelerini ve bazı durumlarda nasıl davranmaları gerektiği konusunda yol gösterir ([Utlü 2016](#)). Mesleki değerler davranışların bir standardı olmasını sağlar. Bu nedenle değerler, doğru ya da yanlış, uygun ya da uygunsuz, kabul edilebilir ya da kabul edilemez olan mesleki davranışlarla ilgili standartları ve beklenenleri yansıtan rehber ilkelerdir. Kısaca davranış standartlarıdır. Mesleki değerler mesleki ahlak bilgisini tanımlar. Mesleki bir gruptaki en iyi davranış ve aktiviteleri gösteren norm ve kurallardır. Mesleki sorumluluk, şefkatli kişilerarası ilişkiler, sosyal bilinç, eşitlik ve özgürlük içeren öğrenilebilen kavramlardır. Mesleki değerler bir meslek üyesine ya da bir grup meslek üyesine davranışların standartlarını gösterir ([Altun 2008](#)).

Hemşirenin birincil mesleki sorumluluğu, hemşirelik bakımı ihtiyacı duyan insanlara yöneliktir. Bakım hizmeti verirken hemşire, insan haklarına, bireyin, ailenin ve topluluğun değerlerine, geleneklerine ve manevi inançlarına saygı duyulduğu bir ortamı teşvik eder ([International Council of Nurses 2012](#)). Hemşirelere, doğru ve nitelikli bir bakım hizmeti sunumunda, sahip oldukları bilgi, değer ve beceriler yardım etmektedir ([Altun 2008](#)). Mesleki değerler, hemşirelikteki tüm mesleki uygulamaları destekler ([Baillie ve Black 2014](#)). Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nurses –ICN) hemşireliğin mesleki değerlerini saygılılık, duyarlılık, merhamet, güvenilirlik ve bütünlük olarak ifade etmiştir ([International Council of Nurses 2012](#)). Hemşirelikte mesleki değerler, mesleğe başlamadan önce okul hayatında kazanılması gereken önemli alanlardan biridir. Bu değerlerin erken dönemde kazanılması hemşirelerin, kişilerarası ilişkiler ve iletişim becerileri, hemşirelik uygulamaları ve karar verme, liderlik, yönetim ve ekip çalışması alanlarında daha başarılı olmalarını sağlar. Mesleki değerler kişinin kendisine ait değerlerinden etkilenir. Bu nedenle hemşirelerin kişisel değerlerinin anlaşılması mesleki uygulamaların doğru standartlara uygun olarak yürütülmesi için önemlidir ([Baillie ve Black 2014](#)). Hemşirelerin sahip olduğu bireysel ve mesleki değerleri tanımlamak ve kendilerini tanımları için onlara yardımcı olmak hem yüksek bir mesleki değerler anlayışına sahip olmalarını hem de iş tatmini ve bakım kalitesinin artmasını sağlar ([Kaya ve Boz 2017](#)).

Mesleki değerler, her bir birey için pek çok farklı anlam ve değer içerir ([Rich 2015](#)). Mesleki değerlerin çalışanların bazı bireysel özelliklerinden etkilenmesi göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur. Hemşirelerin mesleki değerleri ve bu değerlerin etkilendiği faktörlerin belirlenmesi için yapılan çalışmalarda hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durumu gibi sosyo-demografik, iş tecrübesi ve etik toplantılarına katılım gibi işe bağlı faktörlerin değerler üzerinde etkili olduğu saptanmıştır ([Adıgüzel ve ark 2011, Karadağlı 2016, Kaya ve Kantek, 2016; Poorchangizi ve ark 2017](#)). Hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin yaşları ve çocuk sayıları arttıkça düştüğü, bekâr olanların evli olanlara göre önemli düzeyde daha yüksek profesyonellik düzeylerinin olduğu tespit edilmiştir ([Karamanoğlu ve ark. 2009, Yazıcı Sorucuoğlu ve Gündücü Tüfekci 2015](#)). Ancak yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi sosyo-demografik faktörlerin etkili olmadığını da belirten çalışmalar bulunmaktadır ([Shahriari ve Baloochestani 2014, Poorchangizi ve ark 2017](#)). Hemşirelerin mesleklerine dair sahip oldukları değer algılarının artması, verdikleri bakımda hastanın bireyselliğini daha fazla önemsemelerini sağlamaktadır ([Can ve Acaroğlu 2015](#)). Hemşirelerin mesleki değerlerini etkileyen faktörlerin bilinmesi ve etkili olan faktörler konusunda gerekli adımların atılması, bakımın kalitesinin de artmasını sağlayacaktır.

**AMAÇ:** Bu çalışma, hemşirelerin mesleki değerlerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sorusu; Aydın, Efeler ilçesinde çalışan hemşirelerin mesleki değer düzeyi nedir ve mesleki değerlerini etkileyen faktörler nelerdir?

## GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışma, Aydın, Efeler ilçesinde çalışan hemşirelerin mesleki değerlerini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla kesitsel ve tanımlayıcı tipte yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Aydın ilindeki üç devlet hastanesi ve bir üniversite hastanesinin yataklı tedavi birimlerinde çalışan 1297 hemşire oluşturmuştur. Örneklem büyüklüğü, evreni bilinen örneklem formülüne göre, %95 güven aralığında 297 olarak hesaplanmıştır ( $N=1297$   $p=0,50$ ;  $q=0,50$ ;  $t=1,96$ ). Hastanelerdeki hemşire sayısı esas alınarak tabakalı rastgele örnekleme yöntemine göre araştırmaya dahil edilecek hemşire sayıları belirlenmiştir. Buna göre devlet hastanelerinden sırasıyla 23, 58 ve 88 hemşire, üniversite hastanesinden 129 hemşire örnekleme alınmıştır. Araştırma toplamda 250 hemşirenin katılımı ile tamamlanmıştır (yanıt oranı %84). Dahil edilme kriterleri hemşire olmak, yataklı tedavi birimlerinde çalışmak ve araştırmaya katılmaya gönüllü olmak olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın verileri, hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki bilgilerini içeren soru formu ve Acaroğlu (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği" (HMDÖ) aracılığı ile toplanmıştır. Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği, hemşirelerin ve öğrencilerin mesleki değerlerinin gelişimini algılama düzeyini değerlendirmek amacı ile geliştirilmiştir (Weis ve Schank 2009). Ölçek, Amerikan Hemşireler Birliği Hemşirelik Etik Kodları temel alınarak tasarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Acaroğlu tarafından 2014 yılında yapılmıştır. Beşli likert tipte olan ölçek 26 maddeden oluşmaktadır. Verilen yanıtlar "önemli değil" 1 puan olmak üzere, "biraz önemli", "önemli", "çok önemli" ve "çok fazla önemli" 5 puan olarak değerlendirilmiştir. Ölçekten alınan toplam puan, katılımcıların yanıtlarına karşılık gelen sayısal değerlerin toplanması ile elde edilmektedir. Ölçekte ters çevrilerek puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınabilecek toplam puanlar 26-130 arasında olup, alt boyutu bulunmamaktadır. Ölçeğin bir kesme noktası yoktur, ancak yüksek puan mesleki değerlere uyumun güçlü olduğunu göstermektedir. Acaroğlu (2014) tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach  $\alpha$  güvenilirlik katsayısı 0.96 bulunmuştur (Acaroğlu 2014). Araştırmamızın güvenilirlik analizinde Cronbach  $\alpha$  hesaplaması yapılmış ve sonuç 0.95 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın yürütüleceği kurumlardan yazılı izin alındıktan sonra Mart-Nisan 2017 tarihleri arasında, araştırmaya dahil edilen hastanelerin yataklı tedavi birimlerinde çalışan hemşirelerle görüşülüş, çalışma hakkında bilgilendirme yapılmış ve araştırmaya katılmayı kabul edenlerden sözlü onam alınmıştır. Veriler, araştırmacılar tarafından kliniklere gidilerek öz bildirim yöntemi ile toplanmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler bilgisayar ortamında Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Analizlerde sosyo-demografik özelliklerde tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, aritmetik ortalama) ile HMDÖ puanının sosyo-demografik ve mesleki özelliklere göre fark gösterip göstermediğinin incelenmesinde t testi, ANOVA, Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis Testi, özelliklerin HMDÖ puanın üzerinde etki edip etmediğinin irdelenmesinde ise regresyon analizi kullanılmıştır. Varyans analizinden elde edilen sonuçlara göre gruplar arasında bir fark bulunması üzerine, farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek için öncelikle homojenlik testi uygulanmış ve varyansların homojen olduğu görülerek yaygın post hoc testi olarak kullanılan Tukey HSD analizi yapılmıştır. Değerlendirmelerde  $p<0.05$  düzeyi anlamlı olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın verilerinin toplanabilmesi için Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (Tarih: 10/03/2017 No: 15188-605.01/8537) ve Aydın İli Kamu Hastaneleri Birliği'nden (Tarih: 23/02/2017 No: 25305691-605.01/E.1688) yazılı izin alınmıştır. Verilerin toplanmasında HMDÖ'nün kullanılabilmesi için sorumlu yazardan yazılı izin, veri toplanması sırasında da hemşirelerden sözlü onam alınmıştır.

Bu araştırmanın sonuçları hemşirelerin tümünün mesleki değerlerini ve etkileyen faktörleri yansıtmamaktadır, yalnızca araştırmanın yürütüldüğü hastanelerde çalışan hemşirelere genellenebilir. Katılımcıların soru formunun doldurulduğu zamanki duygusal durumları ve iş yoğunlukları verdikleri cevapları etkilemiş olabilir. Hemşirelerin cevaplarının güvenilirliği, verdikleri bilgilerin doğruluğu ile sınırlıdır.

## BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin %92'si kadın ve genel yaş ortalaması  $34.48 \pm 8.30$  (min:19, max:59) olarak saptanmıştır. Hemşirelerin, %55,2'si lisans mezunu olup %44,4'ü yoğun bakım, palyatif bakım ve ameliyathane gibi özellikli birim hemşiresi olarak görev yapmaktadır. Araştırmaya katılanların %56,4'ü özellikli birimlerde çalışmakta (yoğun bakım sorumlu hemşiresi ve hemşiresi olarak), %82'si çalıştığı klinikte kendi isteği ile görev yapmaktadır. Hemşirelerin mesleki deneyim yılına bakıldığında; en çok (%22,8) 21 yıl ve üzeri çalışanlar olduğu, bunu (%22,4) 1-5 yıl aralığında hemşirelik yapanların izlediği görülmektedir. Katılımcıların %80,4'ü nöbet usulü çalışmaktadır. Hemşirelere mesleği isteyerek yapma durumları sorulduğunda katılımcıların %75,6'sı isteyerek yaptığını ifade etmiştir. Katılımcıların %60,4'ü mesleklerinden memnuniyet duyduklarını belirtmiştir (Tablo 1).

**Tablo 1: Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Dağılımı (n=250)**

| Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri                | Sayı | Yüzde |
|--------------------------------------------------|------|-------|
| <b>Cinsiyet</b>                                  |      |       |
| Kadın                                            | 230  | 92,0  |
| Erkek                                            | 20   | 8,0   |
| <b>Eğitim düzeyi</b>                             |      |       |
| Lise                                             | 29   | 11,6  |
| Ön lisans                                        | 68   | 27,2  |
| Lisans                                           | 138  | 55,2  |
| Lisansüstü                                       | 15   | 6,0   |
| <b>Çalışılan hastane</b>                         |      |       |
| Devlet hastanesi*                                | 155  | 62,0  |
| Üniversite hastanesi                             | 95   | 38,0  |
| <b>Hastanedeki görevi</b>                        |      |       |
| Servis hemşire                                   | 110  | 44,0  |
| Sorumlu hemşiresi                                | 29   | 11,6  |
| Özellikli birim hemşiresi**                      | 111  | 44,4  |
| <b>Çalışılan klinik</b>                          |      |       |
| Dahili klinik                                    | 43   | 17,2  |
| Cerrahi klinik                                   | 39   | 15,6  |
| Özellikli birim                                  | 141  | 56,4  |
| Dahili ve cerrahi klinik***                      | 27   | 10,8  |
| <b>Klinikte kendi isteği ile çalışma durumu</b>  |      |       |
| Evet                                             | 205  | 82,0  |
| Hayır                                            | 45   | 18,0  |
| <b>Klinikte çalışma süresi</b>                   |      |       |
| 1 yıldan az                                      | 43   | 17,2  |
| 1-5 yıl                                          | 132  | 52,8  |
| 6-10 yıl                                         | 47   | 18,8  |
| 11-15 yıl                                        | 15   | 6,0   |
| 16-20 yıl                                        | 8    | 3,2   |
| 21 yıl ve üzeri                                  | 5    | 2,0   |
| <b>Hastanede çalışma süresi</b>                  |      |       |
| 1 yıldan az                                      | 23   | 9,2   |
| 1-5 yıl                                          | 101  | 40,4  |
| 6-10 yıl                                         | 62   | 24,8  |
| 11-15 yıl                                        | 25   | 10,0  |
| 16-20 yıl                                        | 25   | 10,0  |
| 21 yıl ve üzeri                                  | 14   | 5,6   |
| <b>Meslekte toplam çalışma süresi</b>            |      |       |
| 1 yıldan az                                      | 15   | 6,0   |
| 1-5 yıl                                          | 56   | 22,4  |
| 6-10 yıl                                         | 49   | 19,6  |
| 11-15 yıl                                        | 33   | 13,2  |
| 16-20 yıl                                        | 40   | 16,0  |
| 21 yıl ve üzeri                                  | 57   | 22,8  |
| <b>Çalışma şekli</b>                             |      |       |
| Sadece gündüz                                    | 49   | 19,6  |
| Nöbet                                            | 201  | 80,4  |
| <b>Mesleği isteme durumu</b>                     |      |       |
| Evet                                             | 189  | 75,6  |
| Hayır                                            | 61   | 24,4  |
| <b>Meslekten memnuniyet durumu</b>               |      |       |
| Evet                                             | 151  | 60,4  |
| Hayır                                            | 60   | 24,0  |
| Bazen                                            | 39   | 15,6  |
| <b>Etik ile ilgili toplantıya katılma durumu</b> |      |       |
| Evet                                             | 147  | 58,8  |
| Hayır                                            | 102  | 40,8  |
| Hatırlamıyorum                                   | 1    | 0,4   |

\*Araştırmaya dahil edilen üç devlet hastanesi birleştirilmiştir.

\*\*Yoğun bakım, ameliyathane, palyatif bakım özellikli birim altında birleştirilmiştir.

\*\*\* Aynı klinikte hem dahili hem de cerrahi hasta yatan klinikler

Araştırmaya katılan hemşirelerin ölçekten aldıkları en düşük puan 66, en yüksek puan 130'dur. Hemşirelerin ölçekten aldıkları puan ortalaması ise  $99.78 \pm 14.95$  olarak belirlenmiştir. Hemşirelerin HMDÖ'den aldıkları toplam puanlar ile eğitim düzeyleri, çalıştıkları hastane, hastanedeki görevleri, çalışma şekilleri ve meslekten memnuniyet durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). Lisansüstü eğitim mezunlarının, üniversite hastanesinde çalışanların ve sadece gündüz çalışanların ölçekten aldıkları puanın anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Ayrıca farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ileri analizde (Tukey HSD) sorumlu hemşirelerin ve meslekten memnun olanların mesleki değerlere daha bağlı olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin cinsiyetlerinin, çalıştıkları kliniğin, çalışma yıllarının, mesleği isteyerek yapma durumlarının ve etik ile ilgili toplantıya katılmalarının ölçekten aldıkları toplam puanlarda anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 2: Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile HMDÖ Puanlarının Karşılaştırılması**

| Tanıtıcı Özellikler                                | Sayı | Ortalama $\pm$ SS  | Test ve p değeri      |
|----------------------------------------------------|------|--------------------|-----------------------|
| <b>Cinsiyet</b>                                    |      |                    |                       |
| Kadın                                              | 230  | 99.59 $\pm$ 14.98  | U=-0,574              |
| Erkek                                              | 20   | 102.00 $\pm$ 14.88 | p=0,566               |
| <b>Eğitim düzeyi</b>                               |      |                    |                       |
| Lise                                               | 29   | 99.82 $\pm$ 12.87  | KW:17,233<br>p=0,001* |
| Ön lisans                                          | 68   | 93.85 $\pm$ 13.58  |                       |
| Lisans                                             | 138  | 101.91 $\pm$ 15.02 |                       |
| Lisansüstü                                         | 15   | 107.06 $\pm$ 16.85 |                       |
| <b>Çalışılan hastane</b>                           |      |                    |                       |
| Devlet hastanesi                                   | 155  | 97.42 $\pm$ 14.60  | t=-3,250<br>p=0,001*  |
| Üniversite hastanesi                               | 95   | 103.64 $\pm$ 14.79 |                       |
| <b>Hastanedeki görevi</b>                          |      |                    |                       |
| Servis hemşiresi                                   | 110  | 99.16 $\pm$ 16.42  | F=3,454<br>p=0,033*   |
| Sorumlu hemşiresi                                  | 29   | 106.55 $\pm$ 14.86 |                       |
| Özel birim hemşiresi                               | 111  | 98.63 $\pm$ 13.00  |                       |
| <b>Çalışılan klinik</b>                            |      |                    |                       |
| Dahili klinik                                      | 43   | 99.48 $\pm$ 19.07  | F=0,370<br>p=0,775    |
| Cerrahi klinik                                     | 39   | 97.66 $\pm$ 14.76  |                       |
| Özel birim                                         | 141  | 100.21 $\pm$ 13.69 |                       |
| Dahili ve cerrahi klinik                           | 27   | 101.07 $\pm$ 14.72 |                       |
| <b>Klinikte kendi isteği ile çalışma durumu</b>    |      |                    |                       |
| Evet                                               | 205  | 100.49 $\pm$ 16.58 | t=-1,595<br>p=0,112   |
| Hayır                                              | 45   | 96.57 $\pm$ 16.33  |                       |
| <b>Klinikte çalışma süresi</b>                     |      |                    |                       |
| 1 yıldan az                                        | 43   | 104.58 $\pm$ 14.24 | F=1,631<br>p=0,152    |
| 1-5 yıl                                            | 132  | 97.68 $\pm$ 14.35  |                       |
| 6-10 yıl                                           | 47   | 100.21 $\pm$ 16.77 |                       |
| 11-15 yıl                                          | 15   | 99.60 $\pm$ 14.69  |                       |
| 16-20 yıl                                          | 8    | 103.62 $\pm$ 14.35 |                       |
| 21 yıl ve üzeri                                    | 5    | 104.40 $\pm$ 14.70 |                       |
| <b>Hastanede çalışma süresi</b>                    |      |                    |                       |
| 1 yıldan az                                        | 23   | 105.26 $\pm$ 10.95 | F=1,409<br>p=0,221    |
| 1-5 yıl                                            | 101  | 99.75 $\pm$ 15.18  |                       |
| 6-10 yıl                                           | 62   | 101.22 $\pm$ 13.86 |                       |
| 11-15 yıl                                          | 25   | 95.56 $\pm$ 16.35  |                       |
| 16-20 yıl                                          | 25   | 96.64 $\pm$ 17.21  |                       |
| 21 yıl ve üzeri                                    | 14   | 97.85 $\pm$ 15.67  |                       |
| <b>Meslekte toplam çalışma süresi</b>              |      |                    |                       |
| 1 yıldan az                                        | 15   | 105.06 $\pm$ 11.09 | F=1,837<br>p=0,106    |
| 1-5 yıl                                            | 56   | 100.83 $\pm$ 13.54 |                       |
| 6-10 yıl                                           | 49   | 103.10 $\pm$ 14.32 |                       |
| 11-15 yıl                                          | 33   | 100.12 $\pm$ 15.63 |                       |
| 16-20 yıl                                          | 40   | 96.55 $\pm$ 17.29  |                       |
| 21 yıl ve üzeri                                    | 57   | 96.59 $\pm$ 14.96  |                       |
| <b>Çalışma şekli</b>                               |      |                    |                       |
| Sadece gündüz                                      | 49   | 106.26 $\pm$ 15.14 | t=-3,395<br>p=0,001*  |
| Nöbet                                              | 201  | 98.08 $\pm$ 14.47  |                       |
| <b>Mesleği isteme durumu</b>                       |      |                    |                       |
| Evet                                               | 189  | 97.60 $\pm$ 16.69  | t=-1,312<br>p=0,191   |
| Hayır                                              | 61   | 100.49 $\pm$ 14.32 |                       |
| <b>Meslekten memnuniyet durumu</b>                 |      |                    |                       |
| Evet                                               | 151  | 101.99 $\pm$ 14.71 | KW=10,309<br>p=0,006* |
| Hayır                                              | 60   | 94.11 $\pm$ 15.57  |                       |
| Bazen                                              | 39   | 99.97 $\pm$ 14.82  |                       |
| <b>Etik ile ilgili toplantıya katılma durumu**</b> |      |                    |                       |
| Evet                                               | 147  | 99.44 $\pm$ 15.89  | t=0,468<br>p=0,641    |
| Hayır                                              | 102  | 100.35 $\pm$ 15.15 |                       |

\* $p < 0,05$

\*\*Hatırlıyorum yanıtını veren bir kişi dahil edilmemiştir.

Araştırmaya dahil edilen hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin HMDÖ puanlarını etkileyip etkilemediğini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre  $R=,376$  ve Düzeltilmiş  $R^2=,98$  bulunmuştur. Buna göre HMDÖ puanındaki değişimin %98'i hemşirelerin tanıtıcı özellikleri tarafından açıklanmaktadır (Tablo 3). Tabloda belirtilmemekle birlikte analizin içerisinde yer alan ANOVA testi de anlamlı çıkarak ( $F=3,244$   $p=0,000$ ) regresyon modelinin bütün olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3: Tanıtıcı Özelliklerin HMDÖ Puanlarını Etkileme Düzeyi**

| R    | R2   | Düzeltilmiş R2 | Standart hata |
|------|------|----------------|---------------|
| ,376 | ,141 | ,98            | 14,21005      |

Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinden eğitim düzeylerinin ve çalışma şekillerinin HMDÖ puanı üzerinde etkili olduğu, diğer değişkenlerin herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir (Tablo 4).

**Tablo 4: Tanıtıcı Özellikler ile Katılımcıların HMDÖ Puanlarının Regresyon Analizi ve Anlamlılık Düzeyleri (n=250)**

| Bağımsız Değişkenler                      | B      | Std. Hata | ß      | t      | p             |
|-------------------------------------------|--------|-----------|--------|--------|---------------|
| Cinsiyet                                  | 3,091  | 3,467     | 0,056  | 0,892  | 0,374         |
| Eğitim düzeyi                             | 2,769  | 1,203     | 0,144  | 2,303  | <b>0,022*</b> |
| Çalışılan hastane                         | 3,026  | 2,306     | 0,098  | 1,312  | 0,191         |
| Hastanedeki görev                         | 0,286  | 0,996     | 0,018  | 0,287  | 0,774         |
| Çalışılan klinik                          | 0,718  | 1,060     | 0,043  | 0,677  | 0,499         |
| Klinikte kendi isteği ile çalışma durumu  | 3,535  | 2,4251    | 0,091  | 1,442  | 0,151         |
| Klinikte çalışma süresi                   | 1,616  | 1,111     | 0,114  | 1,454  | 0,147         |
| Hastanede çalışma süresi                  | -0,684 | 1,025     | -0,061 | -0,667 | 0,506         |
| Meslekte toplam çalışma süresi            | -1,184 | 0,822     | -0,129 | -1,441 | 0,151         |
| Çalışma şekli                             | -3,709 | 1,177     | -0,202 | -3,151 | <b>0,002*</b> |
| Mesleği isteme durumu                     | 1,633  | 2,205     | 0,047  | 0,740  | 0,460         |
| Meslekten memnuniyet durumu               | 1,031  | 1,643     | 0,043  | 0,628  | 0,531         |
| Etik ile ilgili toplantıya katılma durumu | -0,663 | 1,885     | -0,022 | -0,352 | 0,725         |

\* $p<0,05$

## TARTIŞMA

Araştırmaya katılan hemşirelerin Hemşirelikte Mesleki Değerler Ölçeğinden alabilecekleri toplam puan en fazla 130 puan olup, katılımcıların ölçek toplam puanı  $99.78\pm14.95$  olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınan toplam puan ortalamasına göre, araştırmada yer alan hemşirelerin mesleki değer algılarının ortanın üzerinde olduğu söylenebilir. Aynı ölçek kullanılarak ülkemizde yapılan iki çalışmada İstanbul ilindeki hemşirelerin ölçekten aldıkları puan ortalaması  $101.27\pm15.62$  (Orak Niksarlı 2017), Ankara'daki hemşirelerin puan ortalaması ise  $103.42\pm17.36$  olarak saptanmıştır (Erkuş ve Dinç 2018). Bulgumuzun bu çalışma sonuçlarına yakındır. Ancak Görüş ve ark. (2014) tarafından hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan bir başka çalışmada örneklem grubundaki hemşirelerin profesyonel değerler ölçeği puan ortalaması  $90.7\pm14.7$  olarak bulunmuştur. Bulgumuz Görüş'in sonuçlarından yüksektir. Bunun nedeni çalışmamızda yer alan grubun çoğunluğunu lisans ve lisansüstü eğitime sahip hemşirelerin oluşturması olabilir. Ayrıca hemşirelerin yarısından fazlasının etik ile ilgili toplantılara katılmış olmasının puan ortalamalarını artırdığı düşünülebilir. Farklı ülkelerde hizmet sunan hemşirelerin mesleki değerler veya profesyonel değerlerini belirlemek için yapılan çalışmalarda Çin'de ölçek puan ortalaması  $100.00\pm15.61$  (Lin ve Wang 2010), İran'da  $102.57\pm11.94$  (Poorchangizi ve ark 2017), Amerika'da  $107.6\pm12.47$  puan saptanmıştır (Brown ve ark 2015). Bulgumuz İran ve Çin çalışma sonuçlarına yakinken Amerika'da yapılan çalışmanın sonuçlarından düşüktür. Bu durumun nedeni yurtdışındaki bazı ülkelerde hemşireler için mezuniyet sonrası eğitimlerin sürekli ve zorunlu olması, bu eğitimlerde etik ve değerler konularına sıklıkla değiniliyor olması olabilir.

Hemşirelerin ölçekten aldıkları puanlar eğitim düzeylerine göre irdelendiğinde; ölçekten alınan puan ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu, lisansüstü eğitim mezunlarının, diğer eğitim seviyelerine göre ölçekten aldıkları puanın anlamlı derecede

yüksek olduğu saptanmıştır. Eğitim durumunun mesleki değerler puanını etkileyip etkilemediğini belirlemek için yapılan regresyon analizinde de eğitim düzeyinin hemşirelerin mesleki değerleri üzerinde etkili bir faktör olduğu belirlenmiştir. Buna göre lisansüstü eğitim yapmak hemşirelerin mesleki değerlerini arttırmaktadır. Hemşirelerin mesleki değerleri ile ilgili literatürde yer alan çalışmaların bazıları eğitim seviyesinin değerler üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir (Rassin 2008, Demir Dikmen ve ark 2014, [Yayla ve ark 2015](#), [Kaya ve Kantek 2016](#), [Orak Niksarlı 2017](#), [Türe Yılmaz ve Demirsoy 2018](#), [Öz ve Özyürek 2018](#), [Erkuş ve Dinç 2018](#)). Ancak bazı çalışmalar eğitim düzeyinin mesleki değerlerde etkisinin olmadığını ortaya koymuştur ([Esen 2013](#), [Göriş ve ark 2014](#), [Poorchangizi ve ark 2017](#)). Çalışmamızda eğitim seviyesinin yüksek olmasının mesleki değerlere bağlılığı olumlu yönde etkilediğinin bulunması özellikle lisansüstü eğitimde mesleki değerler ve etik ile ilgili ayrı derslerin olmasından ve bu derslerin profesyonel kimliği kazandırmadaki etkisinden kaynaklanmış olabilir.

Hemşirelerin farklı kurumlarda çalışmasının HMDÖ puanına etkisi incelendiğinde, üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin devlet hastanesinde görev yapanlara göre ölçek puanının anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak çalışılan hastanenin hemşirelerin mesleki değerleri üzerinde bir etkisi olup olmadığı regresyon analizi ile incelendiğinde, farklı hastanelerde çalışmanın değerler üzerinde etkili bir faktör olmadığı belirlenmiştir. Benzer konuda yapılan çalışmalarda da hizmet sunulan hastanenin devlet ya da üniversite hastanesi olmasının hemşirelerin profesyonellikleri üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur ([Adıgüzel ve ark 2011](#), [Çelik ve ark 2012](#), [Kaya ve Kantek 2016](#), [Yazıcı Sorucuoğlu ve Güdücü Tüfekci 2015](#)). Çalışmamızda üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin mesleki değerlerinin daha yüksek olmasının nedeni, bu hastanedeki hemşirelerin devlet hastanesinde çalışanlara göre eğitim seviyelerinin yüksek olmasından ve eğitimlerinde mesleki değerler ile ilgili içeriklerin daha farklı olmasından kaynaklanmış olabilir.

Hastanede çalışılan görevlerin HMDÖ puanı ile olan ilişkisine bakıldığında sorumlu hemşirelerin servis hemşirelerine göre ölçekten aldıkları puanın anlamlı derecede yüksek olduğu, ancak yapılan regresyon analizinde görevlerin mesleki değerleri etkileyen bir faktör olmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde çocuk hastanelerinde çalışan hemşirelerin mesleki değerlerinin belirlenmesine yönelik bir çalışmada da yönetici statüsündeki (supervisor, servis sorumlusu vb.) hemşirelerin direkt bakımla verene göre değerlerinin yüksek olduğu rapor edilmiştir ([Gallegos ve Sortedahl 2015](#)). Ancak iki farklı ülke hemşirelerinin profesyonel değerlerinin irdelendiği bir çalışmada Türkiye ve İran'da hizmet sunan hemşirelerin servis sorumlusu ya da servis hemşiresi olmasının değerlerini etkilemediği belirtilmiştir ([Yayla ve ark 2015](#)). Ülkemizde yürürlükte olan hemşirelik yönetmeliğine göre, yönetici pozisyonlarına atanan hemşirelerin en az lisans mezunu ve tercihen lisansüstü eğitime sahip olması gerekmektedir. Yönetici hemşirelerin mesleki değerlerinin daha yüksek olmasının nedeni eğitim seviyesinin yüksek olmasından kaynaklanmış olabilir.

Sadece gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerin nöbet usulü çalışanlara göre HMDÖ puanlarının anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışılan vardiyanın mesleki değerleri etkileyen bir faktör olup olmadığını belirlemek için yapılan regresyon analizinde de vardiyanın türünün etkili olduğu ortaya konulmuştur. Bulgumuzun aksine literatürde hemşirelerin çalıştıkları vardiyaların mesleki değerleri üzerinde etkili olmadığı belirtilmiştir ([Türe Yılmaz ve Demirsoy 2018](#), [Göriş ve ark 2014](#), [Yayla ve ark 2015](#)). Buna göre bulgumuz benzer araştırma sonuçlarından farklılık göstermektedir. Çalışmamızda sadece gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerin mesleki değerler puan ortalamalarının daha yüksek bulunmuş olmasının nedeni, gündüz çalışan hemşire sayısının geceye nazaran fazla olması, bunun hemşire başına düşen hasta sayısını azaltması ya da gündüz hem hastane yöneticilerinin hem birlikte çalıştığı meslektaşlarının hem de hasta ve yakınlarının daha fazla bulunmasının özdenetim ve birbirini denetimi artırması olabilir.

Mesleklerinden memnun olan hemşirelerin ölçek puanlarının meslekten memnun olmayanlara göre anlamlı derece yüksek olduğu belirlenmişken, yapılan regresyon analizinde meslek memnuniyetinin mesleki değerleri etkileyen bir faktör olmadığı saptanmıştır. Yayla ve ark (2015) tarafından yapılan bir çalışmada da benzer şekilde meslekten memnuniyet durumunun değerleri etkilemediği belirtilmiştir. Öte yandan cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerle yapılan bir çalışmada mesleği sevmenin profesyonel tutum sergileme üzerinde etkili olduğu saptanmıştır ([Çelik ve ark 2012](#)). Hemşirelik mesleğini severek ya da isteyerek yapan, aile baskısı olmadan mesleğini seçen hemşirelerin mesleki değerlerinin yüksek olması olası bir durumdur ([Çelik ve ark 2012](#)).

Hemşirelerin cinsiyetlerinin, çalıştıkları kliniğin, çalışma yıllarının, mesleği isteyerek yapma durumlarının ve etik ile ilgili toplantıya katılmalarının ölçekten aldıkları toplam puanlarda anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ). Benzer konuda yapılan çalışmaların bazılarında yaşın, cinsiyetin, çalışma yılının, çalışılan kliniğin ve etik konusunda yapılmış eğitimlere katılmanın mesleki değerleri etkilemediği tespit edilmiştir ([Göriş ve ark 2014](#), [Shahriari ve Baloochestani 2014](#), [Brown ve ark 2015](#), [Bayraktar ve ark, 2016](#), [Öz ve Özyürek 2018](#), [Torabizadeh ve ark 2018](#), [Erkuş ve Dinç 2018](#)). Bunun aksine mesleki değerlerin bazı demografik değişkenlerden etkilendiğini ve kadınların erkeklerden ([Geçkil ve ark 2012](#), [Tanrıverdi 2017](#)), özellikle 30 yaş altındaki hemşirelerin diğerlerinden profesyonellik düzeylerinin anlamlı derecede yüksek olduğunu ortaya konan sonuçlar da mevcuttur ([Adıgüzel ve ark 2011](#), [Çetinkaya-Uslusoy ve ark 2017](#), [Öz ve Özyürek 2018](#), [Torabizadeh ve ark 2018](#)).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmaya katılan hemşirelerin mesleki değerler ölçeği puanlarının orta düzeyden fazla olduğu görülmüştür. Hemşirelerin mesleki değerlerinin üniversite hastanesinde çalışanlarda, lisansüstü eğitim mezunu olanlarda, sadece gündüz/gece vardiyasında çalışanlarda, sorumlu hemşirelerde ve mesleğinden memnun olanlarda daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak birçok değişkene

rağmen sadece hemşirelerin çalıştıkları pozisyonun ve eğitim seviyelerinin mesleki değerlerini etkileyen faktör olduğu ortaya konulmuştur. Profesyonelleşmiş bireylerden oluşan hemşirelik mesleği insanlarla birebir etkileşim içindedir. Hemşirelerin mesleki uygulamalarında etik ilke, değer ve kurallara uyması önemlidir. Bu sonuçlar doğrultusunda, hemşirelik eğitiminin lisans düzeyinde olması, lise ve önlisans eğitime sahip hemşirelerin eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ya da hizmetiçi eğitimlerle mesleki değerlerinin artırılması, çalışan hemşirelerin lisansüstü eğitim yapması için teşvik edilmesi, desteklenmesi, çalışan hemşire sayısının artırılarak gece çalışma oranlarının azaltılması ve hemşirelere mesleği kabullendirici, meslekten doyum almayı sağlayıcı motivasyonel uygulamaların da yapılması önerilebilir. Ayrıca lisans eğitimine de meslek etiği ile ilgili dersler konulması ve eğitim süreci boyunca tüm derslerde etik ve değerlerin vurgulanması da önemlidir. Hemşirelere mesleği kabullendirici, meslekten doyum almayı sağlayıcı motivasyonel uygulamaların da yapılması önemli olabilir.

## KAYNAKLAR

- Acaroğlu R. Revize Edilen Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği Türkçe Formunun Güvenirlik ve Geçerliliği. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi* 2014;22(1):8–16.
- Adıgüzel O, Tanrıverdi H, Sönmez Özkan D. Mesleki Profesyonellik ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşireler Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2011;9(2):261–278.
- Altun İ. Nursing Values. In: Callara L, Callara L (eds.), *Nursing Education Challenges In The 21st Century*. Nova Publishers; 2008. 243–269.
- Baillie L, Black S. *Professional Values in Nursing*. First edition. CRC Press; 2014. 303.
- Bayraktar D, Yılmaz H, Khorshid L. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Profesyonel Tutumlarının İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 2016;32(3):65–74.
- Brown SS, Lindell DF, Dolansky MA, Garber JS. Nurses' Professional Values and Attitudes Toward Collaboration With Physicians. *Nursing Ethics* 2015;22(2):205–216.
- Can Ş, Acaroğlu R. Hemşirelerin Mesleki Değerlerinin Bireyselleştirilmiş Bakım Algıları ile İlişkisi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi* 2015;23(1):32–40.
- Çelik S, Ünal Ü, Saruhan S. Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi Evaluation. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi* 2012;20(3):193–199.
- Çetinkaya-Uslusoy E, Paşlı-Gurdoğan E, Aydın A. Professional Values of Turkish Nurses : A Descriptive Study. *Nursing Ethics* 2017;24(4):493–501.
- Erkuş G, Dinç L. Turkish Nurses' Perceptions of Professional Values. *Journal of Professional Nursing* 2018;34(3):226–232.
- Esen, B. Yenidoğan Yoğun Bakım Ebe ve Hemşirelerinin Etik İkilemleri ve Mesleki Profesyonellik Düzeyleri İle İlişkisi. *Marmara Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul. 2013.89.*
- Gallegos C, Sortedahl C. An Exploration of Professional Values Held by Nurses at a Large Freestanding Pediatric Hospital. *Pediatric Nursing* 2015;41(4):187–195.
- Geçkil E, Ege E, Akın B, Göz F. Turkish Version of The Revised Nursing Professional Values Scale: Validity And Reliability Assessment. *Japan Journal of Nursing Science* 2012;9(2):195–200.
- Göriş S, Kılıç Z, Ceyhan Ö, Şentürk A. Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ve Etkileyen Faktörler. *Journal of Psychiatric Nursing* 2014;5(3):137–142.
- International Council of Nurses. *The Code of Ethics For Nurses*. International Council of Nurses. Geneva. 2012.12.
- Karadağlı F. Hemşirelik Öğrencilerinin Profesyonel Değer Algıları ve Etkileyen Faktörler. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2016;9(2):81–91.

- Karamanoğlu AY, Özer FG, Tuğcu A. Klinik Araştırma Denizli İlindeki Hastanelerin Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi. *Fırat Tıp Dergisi* 2009;14(1):12–17.
- Kaya A, Boz İ. The Development of the Professional Values Model in Nursing. *Nursing Ethics* 2017;
- Kaya A, Kantek F. Yönetici Hemşirelerin Profesyonel Değerler Algısı ve Etkileyen Faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2016;3(1):18–25.
- Kırılmaz H, Kılıç Kırılmaz S. Sağlık Hizmetlerinde Etik İkilemlerde Ampirik Etik Çalışmalarının Yararları. *İnsan&İnsan* 2014;1:35–44.
- Lin YH, Wang LS. A Chinese Version Of The Revised Nurses Professional Values Scale: Reliability And Validity Assessment. *Nurse Education Today* 2010;30(6):492–498.
- Orak Niksarlı E. Hemşirelikte Mesleki Değerler Ve Duygusal Zekâ İlişkisinin İncelenmesi. Haliç Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.2017.97.
- Öz M, Özyürek P. Cerrahi Hemşirelerinin Profesyonel Değer Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2018;5(2):113–122.
- Poorchangizi B, Farokhzadian J, Abbaszadeh A, Mirzaee M, Borhani F. The Importance of Professional Values From Clinical Nurses' Perspective In Hospitals of a Medical University In Iran. *BMC Medical Ethics* 2017;18(1):1–7.
- Rich L. Introduction to Ethics. In Butts J,Rich K. (eds.), *Nursing Ethics* Jones & Bartlett Publishers;2015:550.
- Shahriari M, Baloochestani E. Applying Professional Values: The Perspective of Nurses of Isfahan Hospitals. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2014;7:1–7.
- Tanrıverdi H. Hemşirelerin Profesyonel Değerleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ulakbilge* 2017;5(13):1183–1204.
- Torabizadeh C, Darari F, Yektatalab S. Operating Room Nurses' Perception of Professional Values. *Nursing Ethics* 2018;1–12.
- Tunca N. İlköğretim Öğretmenleri İçin Mesleki Değerler Ölçeğinin Geliştirilmesi ve İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Değerlerinin Belirlenmesi. Anadolu Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Eskişehir. 2012.232.
- Türe Yılmaz A, Demirsoy N. Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ve Etkileyen Faktörler. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2018;66(March):108–120.
- Utlı N. Hastane Ortamında Hemsirelerin Etik Yaklaşımı ve Etik İkilemler. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi* 2016;8(29):17–35.
- Weis D, Schank MJ. Development and Psychometric Evaluation of the Nurses Professional Values Scale—Revised. *Journal of Nursing Measurement* 2009;17(3):221–231.
- Yayla A, Özlü ZK, Gümüş K, Sevinç G, Khaghanı E. İki Farklı Kültürdeki Hemşirelerin Profesyonel Değerlerinin İncelenmesi: Farklı İki Ülke Örneği. *International Refereed Journal of Nursing Researches* 2015;5:19–33.
- Yazıcı Sorucuoğlu A, Güdücü Tüfekci F. Çocuk Hemşirelerinde Mesleki Profesyonel Değerler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2015;6(2):105–109.

---