

# Hemşirelerin Kişilik Özellikleri, Benlik Kavramı ve Mesleğe İlişkin Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

## Investigation of the Relationship among Personality Traits, and Self-Concept, and Occupational Perceptions of Nurses

Öykü ÖZDEMİR<sup>®</sup>, Gamze TEMİZ<sup>®</sup>, Semiha AKIN<sup>®</sup>

### Öz

**Amaç:** Bu çalışma hemşirelerin profesyonel benlik kavramı, mesleğe ilişkin algıları ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi ve üç kavram arasında ilişkinin incelenmesi amacıyla planlandı.

**Yöntem:** Bu araştırma tanımlayıcı-ilişki arayıcı nitelikte planlandı. Örneklemi İstanbul'da iki özel hastane ve bir tip merkezinde çalışan 185 hemşireden oluşmaktadır. Veriler Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği, On-Maddeli Kişilik Ölçeği ve Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği ile toplandı.

**Bulgular:** Araştırma grubunun yaş ortalaması 25.32±5.02 olup, %42.2'si lisans mezunudur. Örneklem mesleki deneyimi 5.21±4.70 yıldır. Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği toplam ölçek puanına göre hemşirelerin mesleğine ilişkin genel algılarının orta düzeyde olumlu olduğu bulunmuştur. On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nde yer alan "kendimi güvenilir öz-disiplinli görürüm", "kendimi sempatik, sıcak görürüm" ve "kendimi dışa dönük, istekli görürüm" söylemleri diğer ölçek maddelere kıyasla daha yüksek puan aldı. Dışa dönüklük boyutu puanları ile mesleki memnuniyet boyutu puanları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptandı ( $p=0.006$ ). Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği puanları ile kişilik ölçeği puanları arasında anlamlı ilişki belirlendi ( $p>0.05$ ). Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği puanları ile Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği puanları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptandı ( $p<0.01$ ).

**Sonuç:** Hemşirelerin meslek algıları ile profesyonel benlik kavramı arasında pozitif ilişki saptanmış olması hemşirelerin mesleki algılarının geliştirilmesine yönelik stratejilere gereksinim olduğuna işaret etmektedir. Kişilik özelliklerini dikkate alarak meslek algıları ve profesyonel benlik algısını geliştirecek yaklaşımlar benimsenmelidir.

**Anahtar kelimeler:** Hemşire, benlik kavramı, kişilik özellikleri, mesleki ilgi

### ABSTRACT

**Objective:** This study was planned to evaluate the nurses' professional self-concept, personality traits, and occupational perceptions and to examine the relationship between means of scales.

**Method:** It was planned as a descriptive and correlational research. The research sample was made of 185 nurses working in two private hospitals and a medical center in Istanbul. Data were obtained using the Perception of Nursing Profession Scale, Ten-Item Personality Scale, and the Professional Self-Concept Scale in Nurses.

**Results:** The average age of nurses was 25.32±5.02, 42.2% had a bachelor's degree. The mean of experience of sample was 5.21±4.70 years. Perception of Nursing Profession Scale scores showed that professional self-concept was quite positive. scores of the statements of the Ten-Item Personality Scale were "I consider myself as reliable self-disciplined", "I consider myself as sympathetic, warm-hearted" and "I consider myself as extroverted, enthusiastic" was higher than the means of other items. A statistically significant positive relationship was found between the scores of Extroversion subscale and Professional Satisfaction subscale ( $p=0.006$ ). There were not significant relationships between the scores of Perception of Nursing Profession Scale and personality scale ( $p>0.05$ ). The analysis revealed a significant relationship between the scores of Professional Self-Concept Scale in Nurses and Perception of Nursing Profession Scale ( $p<0.01$ ).

**Conclusion:** The positive relationship between nurses' occupational perceptions and professional self-perceptions revealed the need for strategies to improve the nurses' perceptions about the profession. Approaches are needed to be adopted for improving the occupational perceptions and professional self-perception by the personality traits.

**Keywords:** Nurse, self-concept, personality traits, occupational perception

Received/Geliş: 14.08.2018

Accepted/Kabul: 19.10.2020

Published Online: 23.12.2020

Cite as: Ozdemir Ö, Temiz G, Akın S. Hemşirelerin kişilik özellikleri, benlik kavramı ve mesleğe ilişkin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Jaren. 2020;6(3):455-64.

Semiha Akın

Sağlık Bilimleri Üniversitesi  
Hamidiye Hemşirelik Fakültesi,  
İstanbul - Türkiye

✉ semihaakin@yahoo.com

ORCID: 0000-0002-1901-2963

Ö. Özdemir 0000-0002-1069-5550

Moodist İstanbul Psikiyatri ve  
Nöroloji Hastanesi,  
İstanbul, Türkiye

G. Temiz 0000-0002-0681-0595

Sağlık Bilimleri Üniversitesi  
Hamidiye Hemşirelik Fakültesi,  
İstanbul, Türkiye



## GİRİŞ

Sağlık ekibinin bir üyesi olan hemşireler, birey, aile ve toplumun biyolojik, psikolojik ve sosyal sağlığını koruma, yükseltme ve hastalık halinde tedavi, bakım ve rehabilitasyonundan sorumludurlar. İyi ya da kaliteli bir hemşirelik yaklaşımı; hemşirelerin mesleki bilgi ve becerileri ile ilişkili olduğu kadar onların kişiliklerine, profesyonel benliklerine ve mesleki algılarına bağlıdır. İnsanın kişilik özellikleri bir bütündür ve süreklilik göstermektedir. Kişilik özellikleri kişiye özgü olup kişiyi diğer bireylerden ayırt edicidir <sup>(1)</sup>.

Kişilik sözcüğü kişinin karakteristik özelliklerini belirten “persona” sözcüğünden gelmektedir. Kişilik, insanın doğumuyla başlayan ve ölümüne kadar devam eden bireyden bireye değişen, birbirine benzer olaylar karşısında benzer görüşleri ve tutumları şeklinde tanımlanabilir <sup>(2)</sup>. Kişilik özelliklerinin hemşirelik mesleğine etkileri bilinir ise hemşirenin hasta bakımı sırasında sergilediği performansı ve uygulanan bakım kalitesini etkileyecektir <sup>(1)</sup>. Hemşirelerin duygu ve düşünceleri, tutum ve davranışları, istek ve gereksinimleri ve bunlara etki eden kurum içi ve kurum dışı faktörler hemşirenin kurum performansına etkileri açısından dikkatle değerlendirilmelidir <sup>(1,3)</sup>.

Profesyonel benlik kavramı literatürde farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Profesyonel benlik kavramı “profesyonelizm”, “mesleki kimlik”, “profesyonel benlik imajı” ve “profesyonel kimlik” terimleriyle genel olarak aynı anlama gelmektedir. Profesyonel benlik olumlu geliştiği zaman hemşirelerin sağlık ekibi içinde daha etkili ve nitelikli hizmet sunmakta ve hastalar tarafından memnuniyet artmaktadır <sup>(4)</sup>.

“Profesyonel benlik kavramı” ve “meslek algısı” arasında anlamlı bir ilişki vardır. Mesleği benimseme ve profesyonel bir meslek bilinci oluşturma öğrencilik yıllarında atılmakta ve kişinin bütün meslek yaşamı boyunca süre gelmektedir. Mesleklerin bilerek ve isteyerek seçilmesi mesleki başarı açısından önem taşımaktadır <sup>(5)</sup>. Kişinin mesleğinde başarılı olabilmesi için bireyin mesleğe ilişkin olumlu algılara sahip olması gerekir <sup>(6)</sup>. Bireyin seçtiği mesleği tanımlaması ve içselleştirilmesi meslek algısı olarak tanımlanır. Mesleği seçen ve çalışan bireylerin kişilik özellikleri, bireylerin mesleğe ilişkin olumlu ve olumsuz bilgilere sahip olması büyük önem taşımaktadır <sup>(7)</sup>. Mesleğin

üyeleri arasındaki davranış modelleri, meslek üyelerinin sosyal statüsü ve yetenekleri mesleki algıları etkilemektedir <sup>(8)</sup>. Bu çalışma, hemşirelerin profesyonel benlik kavramı, mesleğe ilişkin algıları ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi ve üç kavram arasında ilişkinin incelenmesi amacıyla planlandı.

### Araştırma Soruları

1. Hemşirelerin kişilik özellikleri nelerdir?
2. Hemşirelerin profesyonel benlik algısı ve mesleğe ilişkin algıları nelerdir?
3. Hemşirelerin kişilik özellikleri, profesyonel benlik kavramı ve mesleğe ilişkin algıları arasında ilişki var mı?
4. Hemşire olarak çalışma deneyimi ve süresi, eğitim düzeyi ve hastanede çalışılan pozisyona göre profesyonel benlik kavramı ve mesleğe ilişkin algıları arasında fark var mı?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Tipi

Bu araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte planlandı.

### Araştırmanın Yapıldığı Yer

İstanbul’da bulunan bir vakıf üniversitesine bağlı iki özel hastane ve bir tıp merkezinde gerçekleştirildi.

### Araştırma Evreni ve Araştırma Örneklemi

Araştırmanın evrenini ilgili hastanelerde çalışan toplam hemşire sayısı (örneğin 217 hemşire) oluşturmuştur. Örnekleme dahil edilme kriterlerine uyan 185 hemşire oluşturmuştur. Çalışmaya dahil edilme kriterleri yatan hasta servisleri, ameliyat odası, yoğun bakım ünitesi ve polikliniklerde çalışan, kuruma oryantasyon sürecini tamamlamış olan ve çalışmaya katılma konusunda istekli olan (n=185) hemşireler olarak belirlenmiştir.

### Araştırmanın Etik Yönü

Kurum izinleri ve etik onay (Sayı: 44140529/2017-91, tarih 20.09.2017) alındı. Ölçekleri geliştiren araştırmacıardan bu ölçekleri bu çalışmada kullanmak üzere yazılı izin alındı. Hemşirelere araştırmanın amacı, elde edilen verilerin gizli kalacağı, istedikleri zaman araştırmadan çekilebilecekleri ve araştırma verilerinin kimseyle paylaşılmayacağı açıklanarak sözlü ve yazılı bilgilendirilmiş gönüllü olur alındı.

### Verilerin Toplanması

Veriler, ilgili hastanelerin ilgili birimlerinde çalışan hemşirelerden 17 Ekim-31 Aralık 2017 tarihleri arasında toplandı. Veriler anket yöntemiyle elde edildi.

### Veri Toplama Araçları

Veri toplama amacıyla Hemşire Bilgi Formu, OMKÖ, HMAÖ ve HPBKÖ isimli veri toplama araçları kullanıldı.

Hemşire Bilgi Formu üç bölümden oluşmaktadır. Bilgi formunun birinci bölümü hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine, ikinci bölümü ise sağlık durumu ve boş zaman alışkanlıklarına ilişkin sorular içermektedir. Formun üçüncü bölümünde mesleğe ilişkin özellikler sorgulanmaktadır. Bu form araştırmacılar tarafından hazırlandı.

On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ) Ölçek kapsamında sorumluluk, yumuşak başlılık, dışa dönüklük, deneyime açıklık ve duygusal açıdan dengeli olma gibi beşönemli kişilik özelliği değerlendirmektedir. Ölçek Gosling ve ark. tarafından (2003) geliştirilmiştir. Türk kültürüne Atak<sup>(9)</sup> tarafından uyarlanmıştır. Ölçekte bu beş kişilik özellikleri 10 madde halinde belirtilmektedir. Ölçek yedi dereceli Likert tipi olan bir ölçektir. Ölçeği yanıtlayan katılımcıların her bir söylemi okumaları ve kendilerini en iyi tanımlayan söylemi tanımlama düzeyine göre 1 ile 7 arasında rakam vererek işaretlemeleri istenmektedir. Ölçeğin total puanı yoktur, madde bazında minimum 1 puan, maksimum 7 puan alınabilir. Ölçeğin geçerlik güvenilirlik çalışmasında iç tutarlılık katsayıları oldukça yüksek bulunmuştur.

Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği (HMAÖ), hemşirelerin meslek algılarını belirlemek amacıyla Eşerve ark.<sup>(10)</sup> tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 22 maddeden ve iki alt ölçekten (mesleki nitelikler ve mesleki statü) oluşmaktadır. Mesleki nitelikler alt boyutunu 1-5, 9-11, 13-21. maddeler, mesleki statü alt boyutunu ise 6, 7, 8, 12 ve 22. maddeler oluşturur. Ölçek 5'li Likert tipi olan bir ölçektir. Ölçekten elde edilebilecek en yüksek puan 110, en düşük puanı 22'dir. Ölçekten elde edilen toplam puanın artışı meslek algısının olumlu yönde olduğunu göstermektedir.

Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ), hemşirelerin profesyonel benlik kavramına

ilişkin duygu ve düşüncelerini belirlemek amacıyla Sabancıoğulları ve ark.<sup>(11)</sup> tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 4'lü Likert tipinde olan bir ölçektir. Ölçeği yanıtlayan katılımcıların her bir ifadeyi iyi okumaları ve kendilerini hemşire olarak ve mesleği, ne kadar iyi tanımlayabildiklerini 1 ile 4 arasında rakam vererek işaretlemeleri istenmektedir. Ölçeğin alt boyutları mesleki tutum ve beceri, mesleki memnuniyet ve mesleki yetkinlik şeklinde sıralanmaktadır. Mesleki memnuniyet; hemşirelerin mesleki doyumunu ve meslekten memnuniyetini belirtir. HPBKÖ'nde 28 adet düz madde, 8 adet madde ise ters ifade edilmiştir. Ölçekteki 2, 5, 14, 16, 24, 26, 27 ve 36. maddeler ters açıklanmıştır. Tüm ölçek madde puanlarının toplanmasıyla elde edilen toplam puan 36-144 arasında değişmektedir. Ölçek puanlarının yüksekliği, hemşirelerin profesyonel benlik kavramının olumlu yönde geliştiğine işaret etmektedir.

### Verilerin Değerlendirilmesi

Veriler SPSS 16.0 (Statistical Program for Social Sciences) paket programı ile değerlendirildi. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans gibi betimsel istatistikler kullanıldı. Ölçek toplam puan ortalamaları ile değişkenlerin karşılaştırılmasında verilerin özelliğine ve dağılımına göre parametrik test olarak t-testi, One-Way Anova testi ya da parametrik olmayan Kruskal Wallis testi, Mann Whitney U testi kullanıldı. İlişki analizleri için Spearman korelasyon analizi veya Pearson korelasyon analizi testleri kullanıldı.

## BULGULAR

### Hemşirelerin Kişisel Özellikleri

Hemşirelerin yaş ortalaması 25.32±5.02 olup, çoğu kadın (%83.8) ve lisans (%42.2) mezundur. Araştırma grubunun %50.8'i servis hemşiresi ve %24.9'u yoğun bakım hemşiresidir. Hemşirelerin çalışma süresi ortalama 3.93±3.45 yıldır (Tablo 1).

### Hemşirelerin Kişilik Özellikleri

Puan ortalamaları sıralandığında; "Kendimi güvenilir öz-disiplinli görürüm.", "Kendimi sempatik, sıcak görürüm." ve "Kendimi dışa dönük, istekli görürüm." maddeleri ortalamaları diğer maddelere göre daha yüksek bulundu (6.35±1.20; 6.04±1.56; 5.82±1.61) (Tablo 2). On-Maddeli Kişilik Ölçeği alt boyut puanları 2-14 arasında değişmekte olup, sıra-

**Tablo 1. Hemşirelerin Kişisel Özellikler (N=185)**

	Ort±SS	
Yaş (yıl)	25.32±5.02	
	Min-Mak (Medyan)	18-45 (24)
Cinsiyet		
	Kadın	155 (83.8)
	Erkek	30 (16.2)
Medeni durum		
	Evli	42 (22.7)
	Bekar	143 (77.3)
Eğitim düzeyi		
	Lise	56 (30.3)
	Önlisans	28 (15.1)
	Lisans	78 (42.2)
	Yüksek Lisans	22 (11.9)
	Doktora	1 (0.5)
Gelir düzeyi algısı (n=170)		
	Düşük	52 (30.6)
	Orta	113 (66.5)
	Yüksek	5 (2.9)
Meslekte deneyim süresi (yıl)	Ort±SS	
	Min-Mak (Medyan)	5.21±4.70
		0.08-22.4 (4)
	≤ 5 Yıl	127 (68.6)
	5-10 Yıl	36 (19.5)
	≥ 10 Yıl	22 (11.9)
Hastanede çalışma pozisyonu		
	Servis hemşiresi	94 (50.8)
	Yoğun bakım hemşiresi	46 (24.9)
	Poliklinik hemşiresi	23 (12.4)
	Sorumlu hemşiresi	22 (11.9)

**Tablo 3. Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği Madde Toplam Puan Ortalamaları (N=185).**

	Madde Sayısı	Min-Maks (Medyan)	Ort±Ss
Mesleki memnuniyet alt boyutu	5	5-20 (14)	13.62±3.34
Mesleki yetkinlik alt boyutu	7	15-28 (22)	22.18±3.24
Mesleki tutum ve beceri alt boyutu	24	53-96 (73)	74.51±8.01
Toplam puan alt boyutu	36	81-141 (108)	110.30±12.53

**Tablo 4. Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=185)**

Kişilik Özellikleri Ölçeği	Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği							
	Mesleki Memnuniyet		Mesleki Yetkinlik		Mesleki Tutum ve Beceri		Toplam Puan	
	r	p	r	p	r	p	r	p
Dışa dönüklük	<sup>a</sup> 0.20	0.006**	<sup>a</sup> -0.05	0.53	<sup>a</sup> 0.02	0.81	<sup>a</sup> 0.06	0.44
Duygusal dengeliklik	<sup>b</sup> 0.09	0.19	<sup>b</sup> 0.08	0.26	<sup>b</sup> 0.14	0.05	<sup>b</sup> 0.14	0.06
Deneyimlere açıklık	<sup>a</sup> -0.03	0.72	<sup>a</sup> -0.09	0.24	<sup>a</sup> -0.07	0.32	<sup>a</sup> -0.09	0.25
Sorumluluk	<sup>a</sup> 0.02	0.84	<sup>a</sup> 0.01	0.86	<sup>a</sup> 0.04	0.56	<sup>a</sup> 0.03	0.72
Yumuşak başlılık	<sup>a</sup> 0.03	0.73	<sup>a</sup> 0.11	0.13	<sup>a</sup> 0.07	0.317	<sup>a</sup> 0.08	0.28

<sup>a</sup>r=Spearman's Korelasyon Katsayısı, <sup>b</sup>r=Pearson Korelasyon Katsayısı, \*\*p<0.01

tandı. Puan ortalamaları hemşirelerin mesleğe ilişkin algıların orta düzeyin üstünde olumlu olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2. On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ) Madde Ortalamaları (N=185)**

	Ort±SS	Minimum-Maksimum (Medyan)
On-maddeli kişilik ölçeği	8.52±2.13	2-14 (8)
Dışa dönüklük alt boyutu	7.38±3.07	2-13 (8)
Duygusal dengeliklik alt boyutu	6.79±2.49	2-14 (7)
Deneyimlere açıklık alt boyutu	8.27±1.61	2-14 (8)
Sorumluluk alt boyutu	8.69±2.17	2-14 (8)
Yumuşak başlılık alt boyutu		
	Medyan	Ort±SS
Kendimi dışa dönük, istekli görürüm	6.00	5.82±1.61
Kendimi eleştirel, kavgacı görürüm	2.00	2.65±1.79
Kendimi güvenilir, öz-disiplinli görürüm	7.00	6.35±1.20
Kendimi kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan görürüm	3.00	3.21±1.96
Kendimi yeni yaşantılara açık, karmaşık görürüm	5.00	4.89±2.03
Kendimi çekingen, sessiz görürüm	2.00	2.70±1.87
Kendimi sempatik, sıcak görürüm	7.00	6.04±1.56
Kendimi altüst olmuş, dikkatsiz görürüm	1.00	1.94±1.66
Kendimi sakin, duygusal olarak dengeli görürüm	5.00	4.18±2.26
Kendimi geleneksel, yaratıcı olmayan görürüm	1.00	1.90±1.52

sıyla yumuşak başlılık, dışa dönüklük ve duygusal dengeliklik alt boyut puan ortalamaları diğer ölçek maddelerine göre daha yüksek bulundu (8.69±2.17; 8.52±2.13; 7.38±3.07) (Tablo 2).

### Hemşirelerin Mesleği Algılama Durumlarına İlişkin Bulgular

HMAÖ mesleki nitelikler boyutu ortalama puanı 71.81±9.16, mesleki statü boyutu ortalama puanı 15.57±5.06, toplam ölçek puanı ise 87.37±11.92 sap-

HMAÖ sorularına verilen yanıtların ortalama puanları hesaplandı. Ölçekteki, "Hemşirelik diğer sağlık meslekleriyle eşdeğer prestije sahiptir.", "Hemşirelik

diğer sağlık meslekleriyle eşdeğer statüdedir.” ve “Hemşirelik bağımsız uygulamaları olan bir meslektir.” maddelerinin sırasıyla en düşük puanı aldığı belirlendi (2.80±1.29; 2.84±1.34; 3.09±1.24).

#### Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramına İlişkin Bulgular

HPBKÖ mesleki memnuniyet boyutu ortalama puanı 13.62±3.34, mesleki yetkinlik boyutu ortalama puanı 22.18±3.24, mesleki tutum ve beceri boyutu ortalama puanı 74.51±8.01 olarak hesaplandı. HPBKÖ toplam ortalama puanı 110,30±12,53 bulundu. Puan ortalamaları hemşirelerde profesyonel benlik algısının olumlu olduğuna işaret etmektedir (Tablo 3).

#### Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği ile On-Maddeli Kişilik Özellikleri Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

OMKÖ dışa dönüklük boyut puanları ile HPBKÖ mesleki memnuniyet boyut puanları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ancak zayıf ilişki belirlendi ( $r=0.20$ ;  $p=0.006$ ) (Tablo 4). Bunun yanında, OMKÖ Dışa Dönüklük boyut puanları ile HPBKÖ mesleki memnuniyet boyut puanları dışında, ölçeğin diğer boyut puanları ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmadı ( $p>0.05$ ).

#### On-Maddeli Kişilik Özellikleri Ölçeği ile Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği boyut puanları ile On-Maddeli Kişilik Özellikleri Ölçeği boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmadı ( $p>0.05$ ).

#### Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği Puan Ortalamaları ile Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

HMAÖ mesleki nitelikler boyut puanları ile HPBKÖ mesleki memnuniyet boyut puanları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı ilişki bulundu ( $p<0.05$ ). Hemşirelik mesleğini algılama ölçeği mesleki nitelikler alt boyut puanları ile HPBKÖ mesleki memnuniyet, mesleki yetkinlik ve mesleki statü alt boyut puanları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptandı ( $p<0.05$ ) (Tablo 5).

Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği tüm alt boyut puanları ile Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği tüm boyut puanları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptandı ( $p<0.05$ ) (Tablo 5).

#### Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği ile Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması ve İlişkili Faktörler

Hemşirelerin kişisel özelliklerine göre Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği puan ortalamaları ile Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği Mesleki Nitelikler alt boyut puanları, eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ( $p=0.014$ ). Lisans ve lisansüstü mezunu hemşirelerin mesleki nitelikler alt boyut puanı lise mezunu hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptandı ( $p=0.036$ ;  $p=0.020$ ).

Tablo 5. Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği ile Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=185).

Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği	Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği					
	Mesleki nitelikler alt boyutu		Mesleki statü alt boyutu		Toplam ölçek puanı	
	r	p	r	p	r	p
Mesleki memnuniyet alt boyutu	<sup>a</sup> 0.30	0.001**	<sup>b</sup> 0.29	0.001**	<sup>a</sup> 0.35	0.001**
Mesleki yetkinlik alt boyutu	<sup>a</sup> 0.39	0.001**	<sup>b</sup> 0.18	0.015*	<sup>a</sup> 0.37	0.001**
Mesleki tutum ve beceri alt boyutu	<sup>a</sup> 0.51	0.001**	<sup>b</sup> 0.21	0.005**	<sup>a</sup> 0.45	0.001**
Toplam ölçek puanı	<sup>a</sup> 0.49	0.001**	<sup>b</sup> 0.26	0.001**	<sup>a</sup> 0.47	0.001**

<sup>a</sup>r=Spearman’s Korelasyon Katsayısı <sup>b</sup>r=Pearson Korelasyon Katsayısı \* $p<0.05$  \*\* $p<0.01$

**Tablo 6. Ölçek Puanlarının Hemşirelerin Kişisel Özellikleriyle Karşılaştırılması (N=185)**

Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği ve alt boyutları		Mesleki Deneyim Süresi			Test değeri / p
		≤5 Yıl (n=127)	5-10 Yıl (n=36)	>10 Yıl (n=22)	
Mesleki Memnuniyet	Min-Maks (Medyan)	7-20 (13)	5-20 (14)	6-20 (14)	F:0.981 / 0.383
	Ort±Ss	13.72±3.01	12.86±4.16	14.27±3.64	
Mesleki Yetkinlik	Min-Maks (Medyan)	15-28 (21)	16-28 (23)	17-28 (23.5)	F:4.708 / 0.010*
	Ort±Ss	21.7±3.06	23.06±3.45	23.5±3.39	
Mesleki Tutum ve Beceri	Min-Maks (Medyan)	53-96 (73)	60-92 (74.5)	63-91 (74)	F:1.529 / 0.219
	Ort±Ss	73.83±7.83	75.64±8.42	76.55±8.16	
Toplam Puan	Min-Maks (Medyan)	81-141 (107)	85-138 (108.5)	88-137 (112.5)	F:1.771 / 0.173
	Ort±Ss	109.25±11.7	111.56±14.18	114.32±13.85	

  

Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği ve alt boyutları		Kurumdaki Deneyim Süresi		Test değeri / p
		≤5 Yıl (n=142)	>5 Yıl (n=43)	
Mesleki Memnuniyet	Min-Maks (Medyan)	6-20 (13.5)	5-20 (14)	t:0.067 / 0.947
	Ort±Ss	13.63±3.09	13.58±4.12	
Mesleki Yetkinlik	Min-Maks (Medyan)	15-28 (21)	17-28 (23)	t:-2.979 / 0.003**
	Ort±Ss	21.8±3.15	23.44±3.25	
Mesleki Tutum ve Beceri	Min-Maks (Medyan)	53-96 (73)	63-92 (75)	t:-2.043 / 0.043*
	Ort±Ss	73.85±7.74	76.67±8.57	
Toplam Puan	Min-Maks (Medyan)	81-141 (107.5)	88-138 (112)	t:-1.842 / 0.070
	Ort±Ss	109.27±11.79	113.7±14.35	

  

Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği ve alt boyutları		Çalışılan Pozisyon				Test değeri / p
		Poliklinik (n=23)	Yoğun Bakım (n=46)	Servis (n=94)	Sorumlu Hemşire (n=22)	
Mesleki Memnuniyet	Min-Maks (Medyan)	9-20 (14)	5-20 (14)	6-20 (13)	8-20 (15)	F:4.145 / 0.007**
	Ort±Ss	14.39±2.95	13.28±3.32	13.12±3.25	15.64±3.46	
Mesleki Yetkinlik	Min-Maks (Medyan)	18-28 (22)	15-28 (21)	15-28 (21.5)	17-28 (25.5)	F:4.745 / 0.003**
	Ort±Ss	22.83±3.27	21.52±2.93	21.84±3.15	24.32±3.44	
Mesleki Tutum ve Beceri	Min-Maks (Medyan)	68-93 (75)	55-96 (71.5)	53-91 (73)	60-92 (78)	F:2.952 / 0.034*
	Ort±Ss	77.04±7.04	73.00±7.86	73.83±7.56	77.91±9.90	
Toplam Puan	Min-Maks (Medyan)	98-132 (115)	84-141 (106)	81-138 (107.5)	88-138 (120)	F:4.782 / 0.003**
	Ort±Ss	114.26±10.15	107.8±12.32	108.79±11.69	117.86±15.36	

  

Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği ve alt boyutları		Eğitim Durumu				Test değeri / p
		Lise (n=56)	Ön Lisans (n=28)	Lisans (n=78)	Lisansüstü (n=23)	
Mesleki Memnuniyet	Min-Maks (Medyan)	7-20 (13)	6-20 (12.5)	5-20 (15)	8-19 (13)	F:1.196 / 0.313
	Ort±Ss	13.36±3.29	12.82±4.04	14.1±3.26	13.57±2.73	
Mesleki Yetkinlik	Min-Maks (Medyan)	16-28 (21)	15-28 (22.5)	16-28 (21)	15-28 (22)	F:1.221 / 0.303
	Ort±Ss	21.54±3	22.82±3.12	22.32±3.26	22.48±3.81	
Mesleki Tutum ve Beceri	Min-Maks (Medyan)	60-89 (70)	53-89 (73)	63-96 (73)	55-93 (77)	F:3.565 / 0.015*
	Ort±Ss	72.34±6.82	73.25±8.36	75.5±7.92	77.96±9.18	
Toplam Puan	Min-Maks (Medyan)	85-132 (105)	81-131 (107)	88-141 (109)	84-138 (113)	F:2.395 / 0.070
	Ort±Ss	107.23±10.56	108.89±12.67	111.92±13	114±13.98	

  

Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği ve alt boyutları		Eğitim Durumu				Test değeri / p
		Lise (n=56)	Ön Lisans (n=28)	Lisans (n=78)	Lisansüstü (n=23)	
Mesleki Nitelikler	Min-Maks (Medyan)	24-82 (71)	26-85(71.5)	36-85(74)	55-85 (74)	χ <sup>2</sup> :10.596 / 0.014*
	Ort±Ss	69.07±10.12	71.29±10.64	73.1±7.94	74.74±7.15	
Mesleki Statü	Min-Maks (Medyan)	5-25 (15)	5-25 (15)	6-25 (16)	7-25 (13)	F:2.249 / 0.084
	Ort±Ss	14.91±5.12	15.25±5.05	16.62±4.95	14±4.87	
Toplam puan	Min-Maks (Medyan)	37-105(85)	35-110 (86.5)	45-110(88)	72-110(89)	χ <sup>2</sup> :5.6750 / 0.129
	Ort±Ss	83.98±12.37	86.54±13.19	88.72±11.25	88.74±9.96	

One way-Anova, Student-t Test, Kruskal Wallis Test, \*p<0.05, \*\*p<0.01

Bu çalışmada Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği mesleki memnuniyet, mesleki tutum ve beceri alt boyut puanları ve ölçek toplam puanları arasında; mesleki deneyim sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmedi ( $p>0.05$ ). Çalışmaya katılan hemşirelerin mesleki deneyim sürelerine göre Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği mesleki yetkinlik alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ( $p=0.010$ ). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni test sonuçlarına göre, mesleki deneyim süresi 10 yıldan fazla olan hemşirelerin mesleki yetkinlik puanları, mesleki deneyim süresi 5 yıl ve altı olan hemşirelerin puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek saptandı ( $p=0.045$ ).

Hemşirelerin çalıştıkları pozisyona göre HPBKÖ mesleki tutum ve beceri alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ( $p<0.05$ ). Poliklinik hemşireleri yoğun bakım hemşirelerine göre mesleki tutum ve beceri alt boyutundan daha yüksek puan almıştır ( $p=0.026$ ). Sorumlu hemşirelerin HPBKÖ toplam puanı yoğun bakım ve servis hemşirelerine göre daha yüksek saptandı ( $p=0.010$ ;  $p=0.011$ ). Sorumlu hemşirelerin diğer hemşirelere göre (servis hemşiresi ve yoğun bakım hemşiresi) mesleki memnuniyet (sırasıyla;  $p=0.035$ ;  $p=0.008$ ) ve mesleki yetkinlik ( $p=0.005$ ;  $p=0.006$ ) alt boyut puanlarının daha yüksek olduğunu belirlendi.

## TARTIŞMA

Bireylerin ve toplum sağlığının sürdürülmesi için vazgeçilmez olan ve toplumun diğer bireyleri tarafından karşılanamayan bakım hizmetlerini sunan bir meslek grubu olan hemşirelik, geçmişten günümüze kadar süren kültürel, sosyal ve teknolojik değişimlerle kendini yenileyen uygulamalı bir sağlık disiplini (12,13).

Kişilik özelliklerinin mesleğe etkilerinin bilinmesi hemşirelik mesleğinde için hastalara bakım hizmeti verilirken sergilenen performansı ve uygulanan bakım kalitesini arttırmak açısından önemli olmaktadır (1,3). Bu çalışmada, kişilik özellikleri incelendiğinde, hemşirelerde sırasıyla yumuşak başlılık ve dışa dönüklük en belirgin kişilik özellikleri olduğu, hemşirelerin en fazla kendilerini güvenilir, öz-disiplinli ve sempatik/sıcak olarak gördükleri belirlendi. Dışa

dönüklüğü atılgan olma, sosyalleşebilme ve kendini daha kolay dile getirebilmenin bir bileşeni olarak düşünülebilir. Dışa dönük bireyler, aktif, heyecan arayan, sempatik ve konuşkandırlar. Bu bireyler stres durumlarında sorun çözme basamaklarını kullanabilirler, üstün olma ve ödül kazanma isteği temel motivasyon faktörleridir (14). Yılmaz ve ark.'nın (5) yaptıkları bir çalışmada, hemşirelerin %69.7'sinin mesleğini severek yaptığını, hemşirelerin %53.9'unun hemşirelik mesleğini kişilik özelliklerine uygun olduğu için seçtiklerini belirtmişlerdir. Gözel ve ark. (1) tarafından yapılan bir çalışmada, depresif, duygusal ve çekingen kişilik özelliklerinin hemşirelerin iş performansını etkilediği saptanmıştır. Yönetici hemşirelerde kişilik özellikleri ve etkileyen kişisel ve mesleki özelliklerin değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen bir çalışmada, bu çalışmadan farklı olarak yönetici hemşirelerin en yüksek puan ortalamasını Öz-denetim/sorumluluk alt boyutundan aldıkları saptanmıştır. Yönetici hemşirelerde özenetim/sorumluluk alt boyutunu sırasıyla yumuşak başlılık, gelişime açıklık, dışa dönüklük ve duygusal-tutarsızlık alt boyut puanlarının izlediği saptanmıştır (15). Çalışmalarda farklı bulgular elde edilmesi çalışma örneklemelerinin özellikleri ile ilişkilidir.

Bireyin mesleğinde başarılı olması ve mesleğine uyum sağlaması için mesleğe karşı olumlu bir yaklaşıma sahip olması gerekmektedir (16). Günümüzde hemşirelik mesleğine ilişkin algılar hemşireliğin yalnızca hekim yardımcısı bir meslek olarak görülmesinden çıkmış ve mesleğin uygulama alanları ve sorumlulukları daha kapsamlı şekilde ele alınmaya başlanmıştır. Hemşirelik mesleği yalnızca hastalık odaklı bir meslek olmaktan çıkmış, sağlığa odaklanan bir meslek haline almıştır. Hemşireler mesleki örgütlere katılma ve profesyonelleşme, araştırma yapma, teori geliştirme gibi işlevleri benimsemiştir. Böylece "hemşirelikte profesyonellik" ve "profesyonel değerler" kavramları ortaya çıkmıştır (12). Bu çalışmada Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği puan ortalamaları hemşirelerin mesleğine ilişkin genel algılarının orta düzeyde olumlu olduğunu ve en düşük puanı sırasıyla ölçekteki, "Hemşirelik diğer sağlık meslekleriyle eşdeğer prestije sahiptir.", "Hemşirelik diğer sağlık meslekleriyle eşdeğer statüdedir." ve "Hemşirelik bağımsız uygulamaları olan bir meslektir." maddelerinin aldığı belirlendi. Hemşirelerin tercih etmedikleri ve kendilerini yeterli görmedikleri

alanda çalışmaları, mesleki ilişkilerini, iş doyumlarını ve çalışma ortamı mesleğe ilişkin algılarını olumsuz etkileyebilmektedir <sup>(17)</sup>. Dost'un <sup>(18)</sup> çalışmasında, hemşirelerin %39.9'unun mesleğinden kısmen memnun olduğu, %36.4'ünün mesleğinden memnun olduğu, %23'ünün ise mesleğinden memnun olmadığı belirlenmiştir. Varaei ve ark.'nın <sup>(19)</sup> yaptıkları çalışma, dahemşirelerin çoğu (%76.6) hemşireliğin toplum tarafından takdir edilen bir meslek olmadığını belirtmişlerdir. Hendel ve Kagan'ın <sup>(20)</sup> çalışma bulgularıyla benzer şekilde, bu çalışmada hemşirelerin mesleğe ilişkin genel algılarının olumlu olduğunu göstermektedir.

Hemşirelerin profesyonel nitelikleri ile ilgili yetersizlikler hemşirelik hizmetinin verimliliğinde ve mesleğin profesyonel statüye erişmesi konusunda sorunlar oluşturmaktadır. Hemşireliğin profesyonel düzeye ulaşabilmesi ve topluma, nitelikli bir hemşirelik bakımının sunulması ise hemşirelerin profesyonel kimlikleriyle doğrudan ilişkilidir <sup>(21)</sup>. Başka çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmaya kıyasla diğer çalışmalarda ölçek puanları daha yüksek (123.91±12.16; 127.13±1.03) bulunmuştur <sup>(4, 21)</sup>. Yapılan sistematik derlemede hemşirelerde benlik algısı ve profesyonel kimliğin oluşmasında toplumun algıları, iş ortamı, mesleğin değerleri, alınan eğitim, geleneksel, sosyal ve kültürel değerlerin etkiliği olduğu saptanmıştır <sup>(22)</sup>. Karadağ, Hisar ve Elbaş <sup>(23)</sup> tarafından yapılan bir çalışmada, hemşirelerin profesyonellik düzeyi düşük saptanmıştır. İşçi'in <sup>(24)</sup> çalışmasında, hemşirelerde (1/3'i) kendini profesyonel hissetme oranı düşük saptanmıştır. Bu çalışma elde edilen HPBKÖ toplam ortalama puanı hemşirelerde profesyonel benlik kavramının oldukça olumlu olduğuna işaret etmektedir. Bu farkın örneklemin kişisel, eğitsel ve akademik özellikleri ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada hemşirelerin kişilik özellikleri ölçeğinin dışı dönüklük alt boyut puanları ile Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği mesleki memnuniyet alt boyut puanları arasında pozitif yönlü zayıf istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptandı. Bu sonuç hemşirelerin kişilik özelliğinin dışı dönük olması ile hemşirelerin mesleki memnuniyet algısıyla ilişkili olduğunu düşündürür. Yapılan çalışmalarda, hemşirelerin kişilik özellikleri ile mesleğe ilişkin memnuniyet düzeyi arasında ilişki saptanmıştır <sup>(25-27)</sup>.

Çalışmada, hemşirelerin mesleki algıları ile profesyonel benlik algıları arasında ilişki olup olmadığının incelendi. Hemşirelik Mesleğini Algılama Ölçeği toplam puanı ile Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği toplam puanı arasında anlamlı ilişki bulunması; meslek algısı olumlu olan hemşirelerin profesyonel benlik kavramının olumlu yönde etkileyebileceğini düşündürmektedir.

Klinik alan deneyimi olan ve uzmanlaşmış hemşireler olaylara analitik olarak ele almaktadır, olasılıklar hakkında vizyon sahibidirler, bilgi ve deneyime dayalı sezgileriyle olayın bütünü kavrarlar ve olayları tahmin edebilirler <sup>(28)</sup>. Bu çalışmada, mesleki deneyim süresi 10 yıldan fazla olan hemşirelerin mesleki yetkinlik puanı, mesleki deneyim süresi 5 yıl ve altı olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, deneyim süresinin hemşirelerde profesyonel benlik kavramını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Yine bu çalışmada, sorumlu hemşirelerin Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği puanları, servis hemşirelerinin puanlarına göre daha yüksek saptanmıştır. Bu sonuç, pozisyonu gereği üstlenilen sorumlulukların hemşirelerde profesyonel benlik kavramını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada elde edilen bulgular hemşirelerin mesleğine ilişkin genel algılarının ve profesyonel benlik algısının orta düzeyde olumlu olduğunu göstermekle birlikte, hemşirelerin mesleğine ilişkin genel algılarının ve profesyonel benlik algısının orta düzeyde olumlu olduğu saptanmıştır. Çalışma sonuçları, hemşirelerin mesleğe ilişkin genel algılarının ve profesyonel benlik algısının geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Araştırmada çalışma yılı arttıkça, mesleki yetkinliğin arttığı saptandığı dikkate alındığında; servislere çalışan hemşirelerin mesleki deneyim gibi özelliklerinin dikkate alınması, deneyimi az olan hemşirelerin deneyimli hemşireler ile birlikte çalıştırılması önerilebilir. Her hemşireye zaman zaman farklı sorumlulukların verilmesi, ekip içinde etkin rollere sahip olmaları için desteklenmeleri ve eğitim düzeyi düşük hemşirelerin daha fazla desteklenmesi büyük önem taşır. Hemşirelik mesleğine ilişkin olumlu algıların oluşturulması için toplum ve hemşirelerin



mesleğe pozitif bakış açısını geliştirilen eğitimler verilebilir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar mesleki deneyimi az olan hemşirelerin ve poliklinikte çalışan, servis ve yoğun bakım hemşirelerinin sorumlu pozisyonlarda çalışan hemşirelere kıyasla mesleğe ilişkin olumlu algılar kazanmaları için desteklenmeleri gerektiğine işaret etmektedir. Araştırma sonuçları hemşirelerin meslek algıları ile profesyonel benlik algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ve hemşirelerin mesleki algılarının geliştirilmesine yönelik bilimsel toplantılara, kurslara ve projelere katılmaları içinde desteklemeleri, mesleki derneklerde sorumluluk almaları için özendirilmeleri gerekir.

**Etik Kurul Onayı:** Kurum izinleri ve etik onay (Sayı: 44140529/2017-91, tarih 20.09.2017) alındı.

**Çıkar Çatışması:** Bu makale ile ilgili yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

**Finansal Destek:** Yoktur.

**Hasta Onamı:** Sözlü ve yazılı bilgilendirilmiş gönüllü olur alındı.

**Ethics Committee Approval:** Institutional permissions and ethical approval (Number: 44140529 / 2017-91, date 20.09.2017) were obtained.

**Conflict of Interest:** There is no conflict of interest between the authors involved in this article.

**Funding:** None.

**Informed Consent:** Verbal and written informed consent was obtained.

## KAYNAKLAR

1. Gözel G, Atmaca G, Durat G. Hemşirelerin kişilik özellikleri ve iş performansları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2017;1:11-6. [CrossRef]
2. Taşkıran E, Dilek Y. Kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F.* 2016;13:402-34.
3. Doğanlı B, Demirci Ç. Sağlık kuruluşu çalışanlarının (hemşire) motivasyonlarını belirleyici faktörler üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 2014;21(1):47-60. [CrossRef]
4. Sabancıoğulları S, Doğan S. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin profesyonel benlik gelişim düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2014;1:15-22. [CrossRef]
5. Yılmaz FT, Şen HT, Demirkaya F. Hemşirelerin ve ebeledin mesleklerini algılama biçimleri ve gelecekte beklenenleri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*. 2014;3:130-9.
6. Önler E, Saraçoğlu GV. Hemşirelikte Meslek Seçimi Ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerliliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 2010;3(2):78-85.
7. Külaboğlu Ş, Mesleki gelişimine bütünsel bir bakış: Gottfredson'un Kuramı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. *Educational Sciences: Theory and Practice*. 2001;2:357-79.
8. Özata M, Aslan Ş. Hastanede çalışan hemşirelerin mesleki imaj algılarının araştırılması. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 2011;251-68.
9. Atak H. "On-Maddeli Kişilik Ölçeği"nin Türk Kültürü'ne uyarlanması. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*. 2013;50:312-9. [CrossRef]
10. Eşer İ, Khorshid L, Denat Y. "Hemşirelik Mesleğini Algılama" ölçek geliştirme çalışması. *Çınar Dergisi*. 2004;10(1):31-9.
11. Sabancıoğulları S, Doğan S, Bircan H. Klinik hemşireleri için "Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği" geliştirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türkiye Klinikleri J Nurs Sci*. 2011;3(1):16-28.
12. Görüş S, Kılıç Z, Ceyhan Ö, Şentürk A. Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*. 2014;5(3):137-42.
13. Karadağlı, F. Hemşirelik öğrencilerinin profesyonel değer algıları ve etkileyen faktörler. *Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2016;9(2):81-91.
14. Yatangaç BF. Kişilik Özelliklerine Bağlı Olarak Hemşirelik ve Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Çalışacağı Uzmanlık Alanlarının Belirlenmesi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi 2010, Adana (Danışman: Doç. Dr. Gülşah Seydaoğlu).
15. Alan H, Baykal U. Yönetici hemşirelerin kişilik özellikleri ve etkileyen kişisel ve mesleki özellikler. *J Psychiatric Nurs*. 2018;9(2):119-28. [CrossRef]
16. Eşer İ, Khorshid L, Denat Y. Hemşirelik mesleğini algılamada ilk klinik uygulamanın etkisi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. 2008;24(1):15-26.
17. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumu ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 2011;4:12-8.
18. Dost A, Bahçecik AN. Hemşirelik Mesleğine Yönelik İmaj Ölçeği geliştirilmesi. *JAREN*. 2015;1(2):51-9.
19. Varaei S, Vaismoradi M, Jasper M, Faghizadeh S. Iranian nurses self perception factors influencing nursing image. *Journal of Nursing Management*. 2012;20:551-60. [CrossRef]
20. Hendel T, Kagan I. Professional image and intention to emigrate among Israeli nurses and nursing students. *Nurse Educ Today*. 2011;31(3):259-62. [CrossRef]
21. Sabancıoğulları S, Doğan S. Bir Entegre eğitim programından yeni mezun olan hemşirelerin meslek ve okul eğitimine ilişkin düşünceleri ve profesyonel kimlik düzeyleri. *FlorenceNightingale Hemşirelik Dergisi*. 2012;3:184-92.
22. Ten Hoeve Y, Jansen G, Roodbol P. The Nursing profession: public image, self-concept and Professional identity. A discussionpaper. *Journal of Advanced Nursing*. 2014;70(2):295-309. [CrossRef]
23. Karadağ A, Hisar F, Özhan Elbaş N. Hemşirelikte



- Profesyonelliğe İlişkin Davranışsal Envanter. Hemşirelik Forumu Dergisi. 2004;7(4):14-22.
24. İşçi N. Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Tıbbi Hata Yapma Eğilimleri Üzerine Etkisi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi 2015, Erzurum (Danışman: Doç. Dr. Serap Altuntaş).
  25. Fallahnejad Z, Hassanzadeh R. The Relationship between nurses' personality type and job satisfaction. Journal of Nursing and Midwifery Sciences. 2015;2(2):42-7.
  26. Charkhabi M, Hayati D, Rouhi A. Investigating the relationship between personality traits and job satisfaction among nurses working in hospitals affiliated to Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. Mod Care J. 2015;12(3):105-8.
  27. Sarmad M, Bashir S. Impact of nurses' personality on patients' satisfaction; An occupational focus on spirituality at work as moderator. Abasyn University Journal of Social Sciences. 2016;9(1):69-85.
  28. Karahan A, Kav S. Hemşirelikte Mesleki Yetkinlik. HUHEMFAD. 2018;5(2):160-8. [\[CrossRef\]](#)