

Yönetici Hemşirelerin Profesyonel Değerler Algısı ve Etkileyen Faktörler

Nurse Managers' Perception of Professional Values and Affecting Factors

Ayla Kaya, Filiz Kantek

Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

ÖZET

AMAÇ: Araştırma, yönetici hemşirelerde profesyonel değerler algısını ve bunları etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM: Bu tanımlayıcı çalışma bir ilin dokuz farklı hastanesinde çalışan 216 yönetici hemşire ile yürütülmüştür. Araştırmanın verileri, Kişisel Bilgi Formu ve Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği (HPDÖ) kullanılarak Ekim 2012 ve Ocak 2013 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri analizinde SPSS 20.0 istatistik paket programı kullanılarak, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon testleri uygulanmıştır.

BULGULAR: Çalışmaya katılan yönetici hemşirelerin %94,4'ü kadın, %56'sı 31-40 yaş arasında, %57,4'ü lisans mezunu, %75,9'u evli, %56,9'u kamu hastanesi çalışanı, %85,6'sı sorumlu hemşire pozisyonundadır. Hemşirelerin %44'ü 11-20 yıl arasında mesleğini yapmakta, %86,6'sı da 11 yıldan az süredir yönetici hemşirelik yapmaktadır. Çalışmada yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı puan ortalaması 4.10 ± 0.52 olarak bulunmuştur. Yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı ile eğitim durumu grupları arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$).

SONUÇ: Yönetici hemşirelerin profesyonel değerleri oldukça önemli algıladıkları belirlenirken, ayrıca yönetici hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça profesyonel değerler algısının da arttığı saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Yönetici hemşire, profesyonel değerler, etkileyen faktörler, hemşirelik

ABSTRACT

AIM: This study was planned as a descriptive study in order to investigate the professional values of nurse managers and the factors affecting them.

METHODS: This descriptive study was carried out with 216 nurse managers working in nine hospitals in a city. The data were collected between October 2012 and January 2013 by using a Personal Information Form and Nursing Professional Values Scale (NPVS). The analysis of the data was performed by using descriptive statistical, correlation and regression analysis methods in SPSS 20.0.

RESULTS: It was reported that 94.4% of the participants were female, 56.0% of them were aged between 31-40 years, 57.4% had a university degree, 75.9% were married, 56.9% were working in a public hospital and 85.6% were supervisor nurses. It was also noted that 44% of these participants had a professional experience of 11-20 years on average and 86.6% of all participants had management experience of less than 11 years. NPVS total score of nurse managers was found as 4.10 ± 18.8 . It is determined that there was a positive correlation between professional values of nurse managers' and their educational level ($p < 0.05$).

CONCLUSION: It was determined that professional values had been perceived to be highly important by nurse managers. Furthermore, it was found that the more the educational level of nurse managers increases, the more their professional values goes up.

Key words: Nurse managers, professional values, affecting factors, nursing

Geliş Tarihi / Arrival Date: 08.07.2015

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 13.11.2015

İletişim / Corresponding author: Ayla Kaya, Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Kampüs-Antalya

E-posta / E-mail: aylakaya@akdeniz.edu.tr

Sayı / Number: 1 **Cilt / Volume:** 3 **Yıl / Year:** 2016

e-ISSN:2149-018X **doi:**10.5222/SHYD.2016.018

GİRİŞ

Günümüzde hemşireliğin profesyonel bir meslek olup olmadığı tartışmaları halen devam etmektedir (Korkmaz, 2002). Dünyanın her yerinde sorunları farklı düzeyde de olsa hemşireler büyük güçlülere göğüs germekte ve profesyonel hemşirelik için mücadele vermektedir. Ülkelerin, kültürleri, siyaset ve dil yapıları, sosyal, bilimsel ve teknolojik gelişmişlik düzeyleri hemşireliğin profesyonel bir meslek olması veya profesyonel bir meslek olarak kabulünü etkilemektedir (Karadağ ve ark., 2007; Tuncer, 2013). Ülkemizde hemşirelik mesleği uzun bir geçmişe sahip olmakla birlikte, hala profesyonel bir meslek olma mücadelesi vermektedir.

Hemşireliğin profesyonelleşmesi, hemşirelik meslek üyelerinin profesyonel değerleri bilmesi ve gereklerini yerine getirmesi ile olası olmaktadır (Bulut, 2015). Profesyonel değerler, uygulayıcılar ve profesyonel gruplar tarafından kabul edilen, eğitim ve uygulamalara rehberlik eden, inanç ve tutumları etkileyen standartlardır (Weis ve Schank, 1997; Moon ve ark., 2014). Gianfermi ve Buchholz'e (2011) göre profesyonel değerler, kişinin davranışını etkileyen önemli faktörlerden birisidir (Gianfermi ve Buchholz, 2011). Bu nedenle, mesleki sosyalleşme, kaliteli hemşirelik bakımı verme, karar verme yeteneği ve mesleki kimlik için profesyonel değerlerin meslek üyelerine kazandırılması önem taşımaktadır (Kaya ve ark., 2012; Moon ve ark., 2014).

Profesyonel değerler, kökenini mesleki etik değerlerden almaktadırlar (Keskin ve Yıldırım, 2006; Horton ve ark., 2007; Lin ve Wang, 2010). Hemşirelik etiği ile ilgili çalışmalar sonucunda yedi temel değer; estetik (nesnelerin, olayların ve kişilerin niteliği ile doyum sağlama), özveri (başkalarının sağlığı, iyiliği, mutluluğu ile ilgilenme), eşitlik (aynı hak ve ayrıcalıklara sahip olma), özgürlük (seçim ya da eylemlerde seçme yeteneği), insan onuru (bireylerin doğasında var olan, doğal değerliliğe, eşsizliğe ve bütünlüğe saygı), adalet (adil, ahlaki ve hukuki ilkeleri onaylamak) ve hakikat (gerçek veya gerçeğe bağlılık) olarak belirtilmektedir (Altun, 2003; Keskin ve Yıldırım, 2006; Pang ve ark., 2009; Ersoy, 2010).

Profesyonel değerler, kişisel değerlerin yansımaları ile oluşmaktadır (Horton ve ark., 2007; Lin ve Wang, 2010). Profesyonel hemşirelik değerlerinin kazanılması, mesleki sosyalizasyon süreci ile hemşirelik okullarında başlamaktadır (Price, 2008; Moon ve ark., 2014). Bireyler mezun olduktan sonra meslek yaşamlarında mesleki deneyimlerinin artışıyla birlikte, yeni bilgiler edindikçe kişisel değerlerini yeni durumlara uyarlayarak profesyonel değer algılarını geliştirebilmekte ve şekillendirebilmektedirler (Price, 2008; Moon ve ark., 2014).

Literatürde hemşirelerin profesyonel değerlerini inceleyen sınırlı çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan biri, Martin ve arkadaşları (2003) tarafından 1,450 katılımcı ile gerçekleştirilmiş ve hemşirelerin profesyonel değer puanlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Acaroğlu (2014) ve Orak ve Alpar (2012) tarafından yapılan çalışmalarda, hemşire ve öğrenci hemşirenin profesyonel değer algılarının yüksek olduğu ve her iki grubun benzer profesyonel değerlere sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Kantek ve arkadaşları (2015) ve Kaya ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmalarda öğrenci hemşirelerin profesyonel değer algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Weis ve Schank (1997) İngiltere ve Amerika'da öğrenci hemşirelerin profesyonel değerlerini karşılaştırmış ve iki ülkenin öğrencilerinin profesyonel değerlerinin yüksek olduğunu bulmuştur.

Çalışmalar incelendiğinde hemşirelerin profesyonel değerlerini etkileyen faktörler konusunda tam bir netlik olmadığı görülmektedir. Birçok araştırmacı cinsiyet, yaş, eğitim, deneyim, pozisyon, uzmanlık alanı ve kültüre göre profesyonel değer algısının farklılaştığını belirlemiştir (Martin ve ark., 2003; Orak 2005; Rassin, 2008; Lin ve Wang, 2010; Geçkil ve ark., 2012; Fisher, 2014; Bulut, 2015). Farklı olarak, Bang ve arkadaşları (2011) yaş ve cinsiyetin, Görüş ve arkadaşları (2014) cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve iş deneyiminin profesyonel değerleri etkilemediğini saptamıştır.

Önceki çalışmalar profesyonel hemşirelik değerlerini hemşire ve öğrenci hemşire bakış açısından ele almaktadır. Yönetici hemşirelerin profesyonel değerlerine ilişkin bilgiye ulaşılamamıştır. Oysa yönetici hemşireler mesleki sosyalizasyon sürecinin tüm aşamalarında etkili olan kişilerdir. Onlar sahip oldukları görev ve yetkililerden dolayı, hem hemşireler hem de öğrenci hemşireler için sağlıklı çalışma ortamı yaratma, olumlu hemşirelik kültürünü oluşturma ve aktarma, rol modeli olma ve sosyalizasyon sürecini yönetme sorumluluğuna sahip bulunmaktadır (Gregg, Magilvy, 2001; Karadağ et. al., 2007). Bu nedenle yönetici hemşirelerin profesyonel değerleri ve bu değerlerini etkileyen faktörlerin incelenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bilgi boşluğunu gidermek ve yeni bilgi elde etmek amacıyla mevcut çalışma gerçekleştirilmiş olup, çalışmadan elde edilen bilgilerin yönetici hemşirelerin profesyonel değerlerini anlama ve eksikliklerini görmelerine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve türü: Çalışma, yönetici hemşirelerde profesyonel değerler algısı ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı bir çalışma olarak yapılmıştır.

Araştırmada:

- Yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı ne düzeydedir?
- Yönetici hemşirelerin profesyonel değerlerini etkileyen faktörler nelerdir, sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırmanın yeri ve zamanı: Araştırma bir ilde hizmet veren altı özel hastane, iki kamu hastanesi, bir üniversite hastanesi olmak üzere dokuz genel sağlık hizmeti sunan hastanede, Ekim 2012 ve Ocak 2013 tarihleri arasında yapılmıştır.

Araştırmanın evren ve örnekleme: Araştırmanın evrenini, çalışmaya alınan dokuz hastanede çalışan tüm yönetici hemşireler (238 kişi) oluşturmuştur. Çalışmada evreni oluşturan yönetici hemşirelerin tamamı örnekleme alınmıştır. Yönetici hemşire kapsamında başhemşireler / hemşirelik hizmetleri müdürleri, başhemşire yardımcıları / hemşirelik hizmetleri müdür yardımcıları, koordinatörler, süpervizörler ve klinik sorumlu hemşireler çalışmaya katılmıştır. Araştırmanın örneklemini, araştırmaya katılmaya gönüllü olan, veri toplama sürecinde raporlu ve izinli olmayan 216 yönetici hemşire oluşturmuştur.

Veri toplama araçları: Araştırma verilerinin toplanmasında araştırmacılar tarafından literatürden yararlanılarak hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu ve Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği (HPDÖ)" kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu; yaş, cinsiyet, medeni durum gibi tanıtıcı bilgiler ile katılımcıların çalıştığı kurum, eğitim durumu, mesleki deneyim süresi, yöneticilik deneyim süresi, yöneticilik pozisyonunu içeren sorulardan oluşmuştur.

Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği (HPDÖ); yönetici hemşirelerin profesyonel değerlerinin ölçümünde Türkçe uyarlaması yapılan Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği (HPDÖ) kullanılmıştır. HPDÖ, Weis ve Schank (2000) tarafından geliştirilmiş ve 44 maddeden oluşmakta olup, beş boyutlu ve beşli likert tipinde değerlendirilen bir ölçme aracıdır. Ölçek, Orak (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonu 36 madde ve iç tutarlılık katsayısı ,95 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin toplam iç tutarlılık değeri ,91 olarak bulunmuştur. Ölçek; insan onuru, sorumluluk, harekete geçme, güvenlik ve otonomi olmak üzere beş boyuttan oluşmakta ve ölçek toplam puanı 36 maddenin puan ortalamasının alınmasıyla bulunmaktadır. Ortalamanın yüksek olması hemşirelerin profesyonel değerlerine daha fazla önem verdikleri şeklinde değerlendirilmektedir.

Verilerin toplanması: Araştırma verileri, etik onay ve kurum izinleri alındıktan sonra, kurum yöneticileriyle görüşülerek belirlenen günlerde hastanelere gidilerek toplanmıştır. Veri toplama formu uygulanmadan önce yönetici hemşirelere araştırmanın amacı ve verilerin gizliliği hakkında bilgi verilmiş, araştırmaya katılmayı kabul eden yönetici hemşirelerden sözel onay alınarak, veri toplama aracı elden dağıtılmış ve bir gün sonra hastanelere yine gidilerek araştırmacılar tarafından geri toplanmıştır. Araştırmaya katılanların anketi doldurmaları için herhangi bir süre kısıtlaması yapılmamış ve 15-20 dakikalık sürede formu doldurdıkları gözlenmiştir. Toplanan veri toplama aracından ikisi eksik doldurulduğundan, analizler 216 anket formu üzerinden değerlendirilmiştir. Araştırmada yanıtlanma oranı %96,4 olarak bulunmuştur.

Veri analizi: Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen veriler, bilgisayar ortamına aktarılarak "SPSS 20.0" istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısına bakılmıştır. Yönetici hemşirelerin özelliklerine yönelik verilerin analizi için frekans, yüzde dağılımı ve aritmetik ortalama kullanılmıştır. Yönetici hemşirelerin katılımcı özellikleri ile profesyonel değerler algısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amacıyla; cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan kurum ve yöneticilik pozisyonu değişkenleri için Spearman korelasyon analizi, yaş, meslekte toplam çalışma süresi, yönetici hemşire olarak çalışma süresi değişkenleri için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Katılımcı özelliklerinin, profesyonel değer algıları üzerine etkisini analiz etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçların yorumlanmasında ise 0.05 anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır.

Araştırmanın etik yönü: Araştırma başlamadan önce kurumlardan yasal izinler ve Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan Etik Kurul onayı alınmıştır. Veri toplama aracının doldurulmasından önce yönetici hemşirelere araştırmaya ilişkin açıklamalar yapılarak bilgilendirilmiş onamları sözlü olarak alınmıştır.

BULGULAR

Tablo 1: Katılımcı Özellikleri (N:216)

Tanıtıcı Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	204	94,4
Erkek	12	5,6
Yaş		
30 yaş ve altı	41	19,0
31-40 yaş	121	56,0
41 yaş ve üzeri	54	25,0
Eğitim Durumu		
SML	33	15,3
Ön lisans	33	15,3
Lisans	124	57,4
Lisansüstü	26	12,0
Medeni Durum		
Evli	164	75,9
Bekar	52	24,1
Çalışılan Kurum		
Kamu hastaneleri	123	56,9
Özel hastaneler	93	43,1
Yöneticilik Pozisyonu		
Müdür/Koordinatör/Süpervizör	31	14,4
Sorumlu hemşire	185	85,6
Meslekte Toplam Çalışma Süresi		
11 yıldan az	63	29,2
11-20 yıl	95	44,0
21 yıl ve üzeri	58	26,8
Yönetici Hemşire Olarak Çalışma Süresi		
11 yıldan az	187	86,6
11-20 yıl	25	11,6
21 yıl ve üzeri	4	1,8

Katılımcı özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur. Katılımcıların; %94,4'ünün kadın, %56,0'ının 31-40 yaş arasında, %57,4'ünün lisans eğitimi aldığı, %75,9'unun evli, %56,9'unun kamu hastanesinde ve %85,6'sının sorumlu hemşire pozisyonunda çalıştığı, %44'ünün 11-20 yıl arasında mesleki deneyime sahip olduğu ve % 86,6'sının 11 yıldan az yöneticilik deneyimine sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2: Hemşirelerin HPDÖ Skorları (N=216)

HPDÖ	Ort.	SS	Min	Max
Güvenlik	4,23	0,56	1,75	5,00
Sorumluluk	4,01	0,57	1,67	5,00
Harekete Geçme	4,07	0,59	1,25	5,00
İnsan Onuru	4,09	0,59	1,91	5,00
Otonomi	4,25	0,64	1,25	5,00
Ölçek Toplam	4,10	0,52	1,61	5,00

Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin HPDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde (Tablo 2); ölçek toplam puan ortalamasının 4,23±0,56 olduğu, otonomi alt boyutunda 4,25±2,50 en yüksek skora sahip iken, sorumluluk alt boyutunda 4,01±5,10 en düşük skora sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 3: Yönetici Hemşirelerin Bazı Değişkenler ile HPDÖ Skorlarının Korelasyonu (N=216)

Bağımsız Değişkenler	HPDÖ Skorları	
	r	p
Cinsiyet	-,069	,313
Yaş	-,018	,795
Eğitim durumu	,200	,003*
Medeni durum	-,049	,475
Çalışılan kurum	,010	,883
Yöneticilik pozisyonu	-,023	,736
Meslekte Toplam Çalışma Süresi	-,052	,445
Yönetici Hemşire Olarak Çalışma Süresi	-,019	,783

*p<0,05

Yönetici hemşirelerin profesyonel değerler puan ortalamaları ile katılımcı özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde (Tablo 3); yönetici hemşirelerin eğitim durumu değişkeniyle (r=,177, p=,009) ölçek toplam puan ortalaması arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu, diğer değişkenlerde anlamlı ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4: Bağımsız Değişkenler ile Yönetici Hemşirelerin HPDÖ Skorlarının Regresyon Analizi (N=216)

Bağımsız Değişkenler	β	t	R ²	Adj. R ²	F	p
Cinsiyet	-,097	-,625	,002	-,003	,390	,533
Yaş	-,001	-,260	,000	-,004	,068	,795
Eğitim durumu	,104	2,630	,031	,027	6,915	,090
Medeni durum	-,077	-,927	,004	-,001	,860	,355
Çalışılan kurum	,040	,551	,001	-,003	,303	,582
Yöneticilik pozisyonu	-,057	-1,472	,010	,005	2,168	,142
Meslekte Toplam Çalışma Süresi	-,004	-,765	,003	-,002	,586	,445
Yönetici Hemşire Olarak Çalışma Süresi	-,002	-,275	,000	-,004	,076	,783

*p<0,05

Katılımcıların hangi değişkenlerinin profesyonel değerlerin belirleyicisi olduğunu anlamak için regression analizi yapıldığında (Tablo 4), profesyonel değerler üzerinde yönetici hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinin bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.

TARTIŞMA

Çalışma, yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı ve etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla, Sağlık Bakanlığı, özel ve üniversite olmak üzere dokuz ayrı hastanede görevli 216 yönetici hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada katılımcıların neredeyse tamamının kadın (%94,4) olduğu belirlenmiş olup, bu bulgu yasal düzenlemeler ile hemşireliğin her ne kadar yalnızca kadın mesleği olmaktan çıkarılmış olsa da halen kadın egemen bir meslek olduğunu göstermektedir. Araştırmada yer alan yönetici hemşirelerin %56'sının 31-40 yaş arasında, %44'ünün 11-20 yıl arasında mesleki deneyime ve %11,6'sının 11-20 yıl arası yöneticilik deneyimine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, katılımcıların çoğunluğunun genel anlamda yeterli düzeyde deneyimli olduklarını göstermektedir.

Yönetici hemşirelerin %57,4'ünün lisans eğitimi aldığı sonucuna ulaşılması, yönetici hemşireler ile yapılan diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Acarer ve Beydağ, 2013; Bulut, 2015). 2010 yılında Resmi Gazete'de yayınlanan Hemşirelik Kanunu ve 27515 sayılı hemşirelik yönetmeliğinde lisans ve lisansüstü eğitime sahip hemşirelerin yöneticilik pozisyonunda olması gerektiği belirtilmektedir (Hemşirelik Yönetmeliği, 2010). Elde edilen bu bulguda 2010 yılındaki yasal değişikliğin etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin profesyonel değerler ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde, ölçek toplam puan ortalamasının yüksek ($4,23 \pm 0,56$) olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular literatür ile uyumlu olup Bulut'un (2015) yaptığı tez çalışmasında, hemşirelerin profesyonel değerlerine verdikleri önem yüksek bulunmakla birlikte, yönetici pozisyonundaki hemşirelerin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bulut, 2015). Orak'ın (2005) çalışmasında, yönetici hemşire pozisyonundaki hemşirelerin profesyonel değer puanının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Görüş ve arkadaşlarının (2014) çalışması da benzer şekilde hemşirelerin profesyonel değerlerini yüksek olduğunu belirtmektedir. Martin ve arkadaşlarının (2003) Teksas'da 1,450 lisans ve ön lisans mezunu hemşirenin profesyonel değerlerini incelediği çalışmada, her iki grubunda değer algısı yüksek bulunmuştur.

Çalışmada yönetici hemşirelerin profesyonel değerlerini etkileyen faktörler incelenmiş ve analiz sonuçları, yönetici hemşirelerin profesyonel değerler puanları ile yalnızca eğitim durumu arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Benzer olarak, birçok çalışmada eğitim düzeyinin hemşirelerin profesyonel değerleri üzerinde etkili bir faktör olduğu bulunmuştur (Martin ve ark., 2003; Orak, 2005; Rassin, 2008; Fisher, 2014; Bulut, 2015). Farklı olarak, Görüş ve arkadaşlarının (2014) yaptıkları çalışmada, hemşirelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve iş deneyimi gibi faktörlerin profesyonel değerleri etkilemediği saptanmıştır. Bu çalışmada, değerlerin eğitim durumuna göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmış olması, yönetici hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça profesyonel değer algılarının arttığı şeklinde değerlendirilebilir. Eğitim düzeyi yüksek olanların profesyonel değer algılarının yüksek olması, aldıkları mesleki eğitimin profesyonel kimliği kazandırmadaki niteliği ve buldukları yönetsel pozisyonda kalma olasılıklarının yüksek olduğunu düşünmelerine bağlı mesleki bakışlarındaki farklılıktan kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Çalışmadan elde edilen ilginç bir sonuç eğitim düzeyi ile profesyonel değerler arasında ilişki olduğu belirlenmişken, regresyon analizinde eğitim durumunun yönetici hemşirelerin profesyonel değer algısı üzerinde etkili olmadığının bulunmasıdır. Bu bulgunun iki değişken arasındaki ilişkinin düşük olmasından kaynaklanmış olabileceği var sayılmıştır.

SONUÇ

Çalışma, hemşirelikte profesyonel değer algısı ve etkileyen faktörleri yönetici hemşireler örnekleminde tanımlamıştır. Yönetici hemşirelerin profesyonel değerlerinin ve bu değerler üzerinde etkili faktörlerin belirlenmesi hemşirelik mesleğinin profesyonel gelişimi açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışmada, yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısının yüksek olduğu ve yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı ile eğitim düzeyleri arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur.

Bu sonuçlar doğrultusunda yönetici hemşirelerin eğitim düzeyinin artırılmasının onların profesyonel değerlerinin yükselmesine katkı sağlayacağı söylenebilir. Gelecek çalışmalarda yönetici hemşirelerin profesyonel değerlerini etkileyen faktörlerin daha geniş örneklemlerde incelenmesi, yönetici hemşirelerin profesyonel değerlerinin güçlendirilmesinde kullanılabilecek stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Acarer, E., Baydağ, K.D. (2013). Yönetici hemşirelerin yaşadıkları sorunlar ve bunları etkileyen faktörler. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2:1, 26-39.

Acaroğlu, R. (2014). Revize edilen hemşirelerin mesleki değerleri ölçeği Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerliği. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 22:1, 8-16.
<http://dx.doi.org/10.17672/fnhd.88515>

Altun, İ. (2003). The perceived problem solving ability and values of student nurses and midwives. Nurse Education Today, 23, 575-584.
[http://dx.doi.org/10.1016/S0260-6917\(03\)00096-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0260-6917(03)00096-0)

Bang, K.S., Kang, J.H., Jun, M.H., Kim, H.S., Son, H.M., Yu, S.J. et al. (2011). Professional values in Korean undergraduate nursing students. Nurse Education Today, 31, 72-75.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2010.03.019>

Bulut, B.S. (2015). Hastane Hemşiresinin Profesyonellik Düzeyinin Değerlendirilmesi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Ersoy, N. (2010). Hemşireliğe Etik Yaklaşımlar. Trabzon Hemşirelik Etiği Sempozyumu, Trabzon.http://tip.kocaeli.edu.tr/docs/ders_notlari/N_Ersoy/Hemşirelige_Etik_Yaklasimlar. (Erişim 19.6.2015).

- Fisher, M. (2011).** A Comparison of Professional Value Development in Nursing Students From Pre-Licensure Programs, Doctoral Dissertation, Carlow University, Umi Number: 3489185.
- Geçkin, E., Ege, E., Akın, B., Göz, F. (2012).** Turkish version of the revised nursing professional values scale: validity and reliability assessment Japan. *Journal of Nursing Science*, 9, 195-200.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1742-7924.2011.00202.x>
- Gianfermi, R.E., & Buchholz, S.W. (2011).** Exploring the relationship between job satisfaction and nursing group outcome attainment capability in nurse administrators. *Journal of Nursing Management*, 19, 1012-1019.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01328.x>
- Göriş, S., Kılıç Z., Ceyhan Ö., Şentürk A., (2014).** Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5:3, 137-142.
- Gregg, M.F., Magilvy, J.K. (2001).** Professional identity of japanese nurses: Bonding into nursing. *Nursing and Health Sciences*, 3, 47-55.
<http://dx.doi.org/10.1046/j.1442-2018.2001.00070.x>
- Hemşirelik Yönetmeliği (2010).** 08.03.2010. Resmi Gazete Sayısı: 27515. <http://www.turkhemsirelerderneği.org.tr/menu/yasa-ve-yonetmelik/hemsirelik-yonetmeliği-2010-2011.aspx>. pdf (Erişim 15.06.2015).
- Horton, K., Tschudin, V., Forget, A. (2007).** The value of nursing: a literature review. *Nursing Ethics*, 14:(6), 716-729.
<http://dx.doi.org/10.1177/0969733007082112>
- Kantek, F., Kaya, A., Gezer, N. (2015).** The relationship between professional values, student's satisfaction and tendency to leave the school. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 6:1, 38-45.
- Karadağ, A., Hisar, F., Elbaş, N. (2007).** The level of professionalism among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Scholarship*, 39:4, 371-374.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2007.00195.x>
- Kaya, H., Kaya, N., Şenyuva, E., Işık, B. (2012).** Personal values of baccalaureate nursing students in Turkey. *International Journal of Nursing Practice*, 18, 527-536.
<http://dx.doi.org/10.1111/ijn.12010>
- Keskin, G., Yıldırım, G. (2006).** Hemşirelerin kişisel değerlerinin ve iş doyumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 22, 1, 119-133.
- Korkmaz, F. (2002).** Hemşirelerin Hemşirelik Mesleğini İlişkin Görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Lin, Y., Wang, L. (2010).** A Chinese version of the revised nurses professional values scale: Reliability and validity assessment. *Nurse Education Today*, 30, 492-498.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2009.10.016>
- Martin, P., Yarbrough, Y., Alfred, D. (2003).** Professional values held by baccalaureate and associate degree nursing students. *Journal of Nursing Scholarship*, 35:3, 291-296
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2003.00291.x>
- Moon, S., Kim, D.H., Kim, E.J., Lee, S. (2014).** Evaluation of the validity and reliability of korean version of the nursing professional values scale-revised. *Nurse Education Today*, 14, 325-350.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2013.06.014>
- Orak, N. (2005).** İstanbul İlindeki Hemşirelerin Profesyonel Hemşirelik Değerleri ve Etkileyen Faktörlerin Analizi. *Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Orak, N., Alpar, Ş. (2012).** Hemşirelerin profesyonel değerleri ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2:1, 22-30.

Pang, D., Senaratana, W., Kunaviktikul, W., Klunklin, A., Mcelmury, B. (2009). Nursing values in China: The expectations of registered nurses. *Nursing and Health Sciences*, 11, 312-317.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1442-2018.2009.00468.x>

Price, S.L. (2008). Becoming a nurse: A meta-study of early professional socialization and career choice in nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 65:1, 11-19.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04839.x>

Rassin, M. (2008). Nurses' professional and personal values. *Nursing Ethics*, 15:5, 614-630.
<http://dx.doi.org/10.1177/0969733008092870>

Tunçer, T. (2013). Türkiye'de Hemşirelik Mesleği ve Eğitim Süreci. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Weis, D., Schank, M.J. (1997). Toward building an international consensus in professional values. *Nurse Education Today*, 17, 366-369.
[http://dx.doi.org/10.1016/S0260-6917\(97\)80096-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0260-6917(97)80096-2)