

Hemşirelerin Profesyonel Tutumlarını Yordayan Değişkenlerin Belirlenmesi

Cennet ERTÜRK * Dilek ÖZMEN **

Öz

Giriş ve Amaç: Bu çalışmada hemşirelerin profesyonel tutumlarını yordayan değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. **Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel nitelikte olan araştırmanın örneklemini Ege bölgesindeki bir Üniversite hastanesinde çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 271 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın verileri “Hemşireler İçin Tanıtıcı Bilgi Formu” ve “Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri” ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma, Kolmogorov Smirnov testi, t testi, tek yönlü varyans analizi, regresyon analizi, Posthoc Tukeys HSD analizi kullanılmıştır. **Bulgular:** Hemşirelerin Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri puan ortalaması 138.33 ± 11.36 (Min:32-Maks:160) olarak iyi düzeyde saptanmıştır. Araştırmada kurulan çok değişkenli doğrusal regresyon analizi sonucunda, mesleki deneyim, meslekte profesyonel olduğunu düşünme ve meslekle ilgili yayımları takip etme durumunun hemşirelerin profesyonel tutumlarını anlamlı şekilde yordayan değişkenler olduğu sonucuna varılmıştır ($r = .44$, $R^2 = .19$, $p < .001$). Araştırma sonucunda hemşirelerin meslekte profesyonel tutumlarını yordayan üç değişken modelin %19’unu açıklamaktadır. **Sonuç:** Bu sonuçlar doğrultusunda hemşirelerin meslekte profesyonel tutumlarını yordayabilecek diğer değişkenlere yönelik çalışmalar yapılması ve hemşirelerin bilgiye ulaşma motivasyonlarının desteklenmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, Meslek, Profesyonellik, Tutum.

Abstract

Determination the Variables that Predicting the Professional Attitudes of Nurses

Objectives: In this study, it was aimed to determine the variables that predict the professional attitudes of nurses. **Methods:** The sample of this descriptive and cross-sectional research consisted of 271 nurses working in a university hospital in the Aegean region and volunteering to participate in the research. The data of the research was collected with “Identifying Information Form for Nurses” and “inventory of professional attitude at occupation”. Numbers, percentage, mean and standard deviation, Kolmogorov Smirnov test, t test, one-way ANOVA, regression analysis, Posthoc Tukeys HSD analyzes were used in the evaluation of the data. **Results:** The mean Inventory of Professional Attitude at Occupationscore of nurses were found 138.33 ± 11.36 (Min:32-Max:160) which is a good level. At the result of multivariate linear regression analysis conducted in the study, it was concluded that professional experience, thinking of being a professional and following professional publications were variables that significantly predicted professional attitudes of nurses ($r = .44$, $R^2 = .19$, $p < .001$). **Conclusion:** At the consequence of research it was found that three variables which predicting the professional attitudes of nurses explained 19% of model. In the line with these results, it is suggested that studies on other variables that can predict the professional attitudes of the nurses in the profession and support the motivation of the nurses to access the information.

Key Words: Nurse, Profession, Professionalism, Attitude.

Geliş tarihi: 22.11.2016 **Kabul tarihi:** 18.05.2018

Profesyonellik; bir kişinin profesyonel mesleki kimlik bilgisini, becerisini ve duygusunu edinmesi ve profesyonel bir grubun değer ve normlarının içselleştirilmesini içeren bir süreç olarak görülür (Alidina, 2013). Hemşirelikte profesyonellik ilk kez 1993 yılında Miller ve arkadaşları tarafından tanımlanmıştır (Miller, Adams ve Beck, 1993).

Sağlık bakım sektöründeki hızlı değişiklikler, profesyonel hemşirelere olan gereksinimi yıllar içinde daha çok gündeme getirmektedir. Profesyonellik, hemşirelere kişisel ve mesleki olarak gelişme fırsatı sunan çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Björkström, Athlin ve Johansson, 2008).

Bir mesleğin profesyonel statüye ulaşmasında ve topluma nitelikli hizmet sunulmasında, meslek üyelerinin profesyonel kimliklerinin güçlü olması gerektiği belirtilmektedir (Sabancıoğulları ve Doğan, 2012). Hemşirelerin profesyonel kimliği profesyonel uygulamalarını doğrudan etkilemektedir. Profesyonel kimlikleri güçlü hemşirelerin hasta memnuniyeti, hasta bakım kalitesi üzerinde olumlu etkileri olduğu (Alidina, 2013), mesleklerinden daha çok doyum aldıkları ve memnuniyetlerinin arttığı, klinik uzmanlık geliştirmede yetkin oldukları, tükenmişlik düzeylerinin ve işten ayrılmalarının azaldığı belirtilmektedir (Strasen, 1992; Vliegher ve ark., 2001).

Günümüzde hemşirelik mesleği gittikçe daha çok profesyonel kimlik kazanıyor olsa da hemşirelik eğitimindeki farklılıklar, politikalarından kaynaklı sorunlar, ücret dengesizlikleri, uygulama alanında yaşanan sorunlar ve belirsizlikler hemşirelerin profesyonelleşme süreci önündeki engeller olarak değerlendirilmektedir (Beydağ ve Arslan, 2008; Dikmen, Karataş, Arslan ve Ak, 2016).

Alan yazında bu konu ile ilgili yapılmış çalışmalarda hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin genellikle iyi düzeyde olduğu bildirilmektedir (Tarhan, Kılıç ve Yıldız, 2016; Dikmen ve ark., 2014; Esen ve Karakoç, 2015; Çelik ve Ünal, 2012; Kaya, 2011; Yazıcı Sorucuoğlu ve Güdücü Tüfekçi, 2015; Bayraktar, Yılmaz ve Khorshid, 2016; Adams, 2001; İşçi, 2015; Tanaka, Yonemitsu ve Kawamoto, 2014; Fantahun, Demessie, Gebrekirstos, Zemene ve Yetayeh, 2014).

Hemşirelerin profesyonellik düzeylerini değerlendiren çalışmaların yanı sıra alan yazında hemşirelerin mesleki profesyonelliklerini bireysel ve kurumsal anlamda etkileyen pek çok faktör tanımlanmaktadır. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda hemşirelerin eğitim durumunun profesyonel tutumlarını olumlu yönde etkilediğini belirten çalışmalar bulunmaktadır (Tanaka ve ark., 2014; Yang, Li ve Li, 2016; Konukbay ve ark., 2014; Tanaka, Taketomi, Yonemitsu ve Kawamoto, 2016; Cohen ve Kol, 2004; Beydağ ve Arslan, 2008; Dikmen ve ark., 2014; Wynd, 2003; Hwang ve ark., 2009; Tarhan ve ark., 2016).

Bu çalışma, Doç. Dr. Dilek ÖZMEN danışmanlığında hazırlanan ve Manisa Sağlık Bilimleri Enstitüsü’ne sunulan yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Ayrıca 5-6 Kasım 2015’ de Bursa’da yapılan, III. Hemşirelikte Güncel Sorunlar ve Yaklaşımlar Sempozyumu’nda sözel bildiri olarak sunulmuştur. * Hemşire, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi, Manisa, e-mail: cennetemine@hotmail.com, ** Doç. Dr. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Manisa

Hemşirelerin profesyonellik algılarında etkili olan bir diğer değişken mesleki deneyimdir. Wynd (2003), Çelik ve Hisar (2012), Fantahun ve arkadaşları (2014), Tanaka ve arkadaşları (2016); Kim-Godwin ve arkadaşları (2010); Doost ve arkadaşları (2016); Demir ve Kocaman Yıldırım, (2014) yaptıkları çalışmalarda hemşirelerin çalışma yılı arttıkça profesyonellik düzeylerinin arttığını bulmuşlardır.

Alan yazında hemşirelerin profesyonellik algıları üzerinde başka değişkenlerinde etkili olduğundan söz edilmektedir. Profesyonel olduğunu düşünen (Yılmaz ve Vermişli, 2016; Çelik ve ark., 2012) mesleğini seven (Tarhan ve ark., 2016; Reyhanoğlu, 2011; Çelik ve ark., 2012; Yılmaz ve Vermişli, 2016; Demir Dikmen ve ark., 2014; Karamanoğlu, Özer ve Tuğcu, 2009) mesleğini değiştirmeyi düşünmeyen (Beydağ ve Arslan, 2008; Tarhan ve ark., 2016; Karamanoğlu ve ark., 2009; Çelik ve ark., 2012; Yılmaz ve Vermişli, 2016), mesleki derneklere üye olan (Kim-Godwin ve ark., 2010; Wynd, 2003; Görüş, Kılıç, Ceyhan ve Şentürk, 2014), meslekle ilgili bilimsel etkinliklere katılan (Reyhanoğlu, 2011; Dikmen ve ark., 2014; Görüş ve ark., 2014), mesleki yayınları takip eden (Reyhanoğlu, 2011), yöneticilik yapan (Karamanoğlu ve ark., 2009), yaşı büyük olan (Tarhan ve ark., 2016; Doost ve ark., 2016), nöbet tutmayan (Demir Dikmen ve ark., 2014) ve aldığı ücretten memnun olan (Kim-Godwin ve ark., 2010) hemşirelerin profesyonellik algıları daha yüksektir.

Bu araştırma hemşirelerin profesyonel tutumlarını etkileyen değişkenler arasındaki ilişkiyi bir modelle tanımlaması nedeniyle önemlidir.

Bu araştırmanın amacı, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin profesyonel tutumlarını yordayan değişkenlerin belirlenmesidir.

Araştırmada;

- Hemşirelerin profesyonel tutumları ne düzeydedir?
- Hemşirelerin profesyonel tutumlarını yordayan değişkenler nelerdir? sorularına yanıt aranmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Tipi

Tanımlayıcı ve kesitsel tiptedir.

Araştırmanın Yapıldığı Yer

Araştırma Ege bölgesinde 600 yataklı bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerle yürütülmüştür.

Araştırmanın Evreni/Örnekleme

Araştırma 15.11.2014 ve 31.12.2014 tarihleri arasında yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini, Üniversite Hastanesinde çalışan 327 hemşire oluşturmuştur (N = 327). Herhangi bir örnekleme seçimine gidilmeyip 327 hemşirenin tamamına ulaşmak hedeflenmiştir. Ancak 31 hemşirenin çalışmaya katılmayı kabul etmemesi ve 25 hemşirenin araştırmanın yapıldığı tarihlerde izinli olması (yıllık izin, doğum izni, ücretsiz izin, hastalık izni, askerlik vb.) nedeniyle araştırmaya gönüllü olarak katılan toplam 271 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur (n = 271). Araştırmaya katılım oranı %82,8'dir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Hemşireler İçin Tanıtıcı Bilgi Formu” ve “Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri” kullanılmıştır.

Hemşireler İçin Tanıtıcı Bilgi Formu: Literatür bilgileri doğrultusunda araştırmacılar tarafından hazırlanan formda hemşirelerin sosyo-demografik ve çalışma durumuna ilişkin sorular yer almaktadır.

Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE): Erbil ve Bakır tarafından 2006 yılında geliştirilen MPTE, lisans mezunu ebe ve hemşireler için uygun bir ölçüm aracı olduğu belirtilmektedir. Envanter; mesleki eğitim ve gelişme, kişilerarası ilişkiler, sorunlara yaklaşım gibi konularda tutumu içeren 32 sorudan oluşan tek boyutlu bir envanterdir. Likert tipi olarak geliştirilen ölçekteki her bir ifade 5’den 1’e kadar puanlanmaktadır. Her madde “bana tamamen uyuyor -5”, “bana biraz uyuyor -4”, “karasızım -3”, “bana uymuyor -2” ve “bana hiç uymuyor -1” puan şeklinde değerlendirilir. MPTE’den alınacak en düşük puan 32, en yüksek puan ise 160’dır. Envanterin toplam puanı meslekte profesyonel tutum puanını vermektedir. Envanterden alınan puanın yükselmesi profesyonellik düzeyinin yükseldiğini gösterir. Envanterin Cronbach Alfa katsayısı Erbil ve Bakır tarafından .89 olarak bulunmuştur (Erbil ve Bakır, 2009). Bu çalışmada Envanterin Cronbach Alfa katsayısı .88 olarak saptanmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, hemşirelerin mesailerі sırasında kabul ettikleri uygun saatlerde yüz yüze görüşme tekniği ile Kasım-Aralık 2014 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama araçlarının doldurulması yaklaşık 20 dakika sürmüştür.

Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın bağımlı değişkeni; profesyonel tutum envanteri puan ortalamaları, bağımsız değişkenleri ise, hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleridir.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma verilerinin değerlendirilmesi SPSS (Statistical Pack age for Social Sciences) 15.0 istatistik analiz programı ile yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için yapılan Kolmogorov Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Çalışmanın verileri bilgisayar ortamında, tanımlayıcı istatistikler için sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma ile değerlendirilmiştir. Bağımsız değişkenlere göre meslekte profesyonel tutum puan ortalaması karşılaştırılması bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analizi, Posthoc Tukeys HSD analizi ve regresyon analizi kullanılarak yapılmıştır. Tek değişkenli analiz sonucunda anlamlı çıkan (eğitim durumu, çalışma pozisyonu, çalıştığı birim, mesleki deneyim, çalışma biçimi, hemşirelikte isteyerek çalışma, yeniden hemşireliği seçme, profesyonel olduğunu düşünme, kurum dışı bilimsel etkinliklere katılma, mesleki yayınları takip etme ve mesleği sevme durumu) değişkenler ile çoklu

regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon modeli kurulmadan önce modele alınan bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağıntı incelenmiş ve modele girecek değişkenlere karar verilmiştir. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.

Hemşirelerden tanıtıcı bilgi formunda yer alan ‘‘Mesleği sevme durumu’’ sorusunu 1’den 10’a kadar derecelendirilmiş skala üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Puanlama 1-3 arası mesleği sevmiyor, 4-6 arası orta derecede seviyor, 7-10 arası ise mesleği seviyor olarak gruplandırılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma öncesinde araştırmanın yapıldığı Üniversitenin Bilimsel Etik Kurulundan etik kurul onayı (19.11.2014/20478486/367) ve Hastane Başhekimliğinden yazılı izin alınmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden tüm hemşirelerin bilgilendirilmiş gönüllü olur formu ile izinleri alındıktan sonra veri toplama aşamasına geçilmiştir. Araştırmanın planlama aşamasında envanter sahibinden e-mail yoluyla kullanım izni alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sonuçlarının yalnızca araştırmanın yürütüldüğü hastanede çalışan hemşire grubuna genellenebilir olması bir sınırlılıktır. Verilerin Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri’nin ölçtüğü niteliklerle sınırlı olması ve araştırma sonucunda elde edilen bulguların hemşirelerin kendi ifadelerine dayalı olması da araştırmanın diğer sınırlılıkları olarak düşünülmüştür.

Bulgular

Tablo 1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Sosyo-Demografik Özellikler	n	%
Yaş (31.19 ± 6.11, Min:18.00, Maks:52.00)		
Cinsiyet		
Kadın	235	86.7
Erkek	36	13.3
Medeni Durum		
Evli	175	64.6
Bekar	96	35.4
Eğitim Durumu		
SML+Önlisans	61	32.5
Lisans	150	55.4
Yüksek Lisans/Doktora	60	22.1
Çalışma Pozisyonu		
Sorumlu/yönetici hemşire	30	11.1
Servis hemşiresi	199	73.4
Özel birim hemşiresi	42	15.5
Çalıştığı Birim		
Yoğun Bakım	59	21.8
Cerrahi Birim	60	22.1
Dahili Birim	80	29.5
Acil/Ameliyathane	39	14.4
Diğer Birimler*	33	12.2
Mesleki Deneyim (9.19 ± 6.20, Min:1.00, Maks:31.00)		
Çalışma Biçimi		
Sadece Gündüz	49	18.1
Gece+Gündüz	212	81.9
Bakmakla Yükümlü Olduğu Hasta Sayısı (13.57 ± 13.06, Min:0.00, Max:80.00)		
TOPLAM	271	100.0

*Poliklinikler, kanalma, endoskopi üniteleri

Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Buna göre hemşirelerin yaş ortalaması 31.19 ± 6.11’dir (Min: 18.00, Maks: 52.00). Hemşirelerin %86.7’si kadın, %55.4’ü lisans mezunu, %64.6’sı evli, %73.4’ü servis hemşiresi ve %29.5’i dahili birimlerde çalışmaktadır. Mesleki deneyim ortalaması 9.19 ± 6.20 (Min: 1.00, Maks: 31.00) yıl olarak saptanmış olup, %81.9’unun hem gece hem gündüz çalıştığı ve bir çalışma gününde bakmakla yükümlü oldukları ortalama hasta sayısının 13.57 ± 13.06 (Min: 0.00, Maks: 80.00) olduğu belirlenmiştir (Tablo. 1).

Tablo 2. Hemşirelerin Mesleğe İlişkin Özelliklerine Göre Dağılımı

Mesleğe İlişkin Özellikler	n	%
Hemşire Olarak İsteyerek Çalışma		
Evet	217	80.1
Hayır	13	4.8
Kararsızım	41	15.1
Yeniden Hemşireliği Seçmeİsteği		
Evet	101	37.3
Hayır	106	39.1
Kararsızım	64	23.6
Profesyonel Olduğunu Düşünme		
Evet	181	66.8
Hayır	8	3.0
Kararsızım	82	30.2
Kurum Dışı Etkinliklere Katılım		
Katılmayan	206	76.0
Katılan	65	24.0
Kurum İçi Etkinliklere Katılım		
Katılmayan	56	20.7
Katılan	215	79.3
Etik Kurallara İlişkin Bilgi		
Evet	190	70.1
Hayır	81	29.9
Mesleki Dernek Üyeligi		
Evet	69	25.5
Hayır	202	74.5
Meslekle İlgili Yayınları Takip Etme		
Evet	77	28.4
Hayır	57	21.0
Bazen	137	50.6
Mesleği Sevme (6.23 ± 2.02, Min:1.00, Max:10.00)		
TOPLAM	271	100.0

Tablo 2’de hemşirelerin %80.1’inin hemşire olarak isteyerek çalıştığı, %39.1’inin yeniden meslek seçse hemşirelik mesleğini seçmeyeceği, %66.8’inin meslekte profesyonel olduğunu düşündüğü, %76.0’ının kurum dışında yapılan bilimsel etkinliklere katılmadığı, %79.3’ünün kurum içinde yapılan etkinliklere katıldığı görülmektedir. Hemşirelerin %70.1’i etik kurallara ilişkin bilgisinin olduğunu, %74.5’i mesleki derneklere üye olmadığını, %50.6’sı mesleki yayınları bazen takip ettiğini ifade etmiştir.

Hemşirelerden mesleği sevme durumunu 1’den 10’a kadar puan vererek değerlendirmeleri istendiğinde; mesleği sevme durumu ortalaması 6.23 ± 2.02 (Min: 1.00, Max: 10.00) olarak bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 3. Hemşirelerin Sosyodemografik ve Mesleki Özellikleri ile Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması * (n = 271)

	n	Ortalama ± SS	t / F Değeri	p
Eğitim durumu				
SML+Önlisans(a)	61	136.80 ± 12.76	5.48	.005
Lisans (b)	150	136.80 ± 11.07		
Yüksek Lisans/Doktora(c)	60	142.42 ± 9.97		c > b = a**
Çalışma pozisyonu				
Sorumlu/yöneticihemş(a)	30	144.73 ± 10.67	7.61	.001
Servis hemşiresi (b)	199	136.88 ± 10.82		a > b = c**
Diğer (c)	42	140.66 ± 12.61		
Çalıştığı birim				
Yoğun Bakım (a)	59	136.61 ± 10.36	4.41	.020
Cerrahi Birim (b)	60	140.55 ± 10.58		e = b = c > d = a**
Dahili Birim (c)	80	138.95 ± 10.98		
Acil/ameliyathane (d)	39	132.92 ± 11.95		
Diğer (e)	33	142.33 ± 12.39		
Mesleki deneyim				
5yıl ve altı (a)	87	136.40 ± 10.67	3.25	.020
6-10 yıl (b)	82	137.04 ± 12.00		d = c > b = a**
11-15 yıl (c)	43	140.05 ± 12.00		
16 yıl ve üzeri (d)	59	141.67 ± 7.64		
Çalışma Biçimi				
Gündüz	49	142.08 ± 12.48	2.57	.010
Gece+gündüz	222	137.51 ± 10.96		
Hemşire olarak isteyerek çalışma				
Evet	217	139.25 ± 11.11	2.68	.000
Hayır	54	134.66 ± 6.96		
Yeniden hemşireliği seçme				
Evet	101	141.00 ± 10.69	2.71	.030
Hayır	106	136.69 ± 12.09		
Profesyonel olduğunu düşünme				
Evet	181	140.42 ± 10.61	4.42	.000
Hayır	90	134.44 ± 8.08		
Kurum dışında düzenlenen bilimsel etkinliklere katılım				
Katılmamış	206	137.27 ± 11.15	-2.77	.006
Katılmış	65	141.70 ± 10.48		
Meslekle ilgili yayınları takip etme				
Evet (a)	77	144.01 ± 9.44	18.85	.000
Hayır (b)	57	132.85 ± 12.14		a > c > b**
Bazen (c)	137	137.43 ± 10.69		
Mesleği sevmeye durumu				
Mesleği sevmeyen(a)	31	132.56 ± 12.55	8.4	.000
Mesleği orta derece seven(b)	110	136.68 ± 10.28		c > a = b**
Mesleği seven(c)	130	140.92 ± 11.45		

* Tabloda varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı olan değişkenlere yer verilmiştir.

**PosthocTukeys HSD testi

Araştırma sonucunda hemşirelerin Meslekte Profesyonel Tutum Envanterinden aldıkları puan ortalaması 138.33 ± 11.36 (Min: 96.00, Maks: 159.00)'dır. Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri ile meslekte profesyonel tutum envanteri puan ortalamalarını karşılaştırmak için varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda hemşirelerin eğitim durumu, çalışma pozisyonu, çalıştığı birim, mesleki deneyim, çalışma biçimi, hemşirelikte isteyerek çalışma, yeniden hemşireliği seçme, profesyonel olduğunu düşünme, kurum dışı bilimsel etkinliklere katılma, mesleki yayınları takip etme ve mesleği sevmeye durumları ile meslekte profesyonel tutum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (p < .05). Yaş, cinsiyet, medeni durum, bakmakla yükümlü olduğu hasta sayısı, kurum içi bilimsel etkinliğe katılma, etik kurallara ilişkin bilgi, mesleki demek üyeliği ile meslekte profesyonel tutum puan ortalamaları karşılaştırıldığında ise aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p > .05).

Tablo 4. Hemşirelerin Meslekte Profesyonel Tutumlarını Açıklayan Çok Değişkenli Doğrusal Regresyon Model Tablosu (n = 271)

R² = .19	β	p
Değişkenler		.001
Eğitim Durumu	0.06	.272
Yükseklisans-Doktora (ref)		
Çalışma Pozisyonu	-0.06	.282
Sorumlu-Yönetici hemş. (ref)		
Çalıştığı Birim	-0.50	.420
Diğer/Cerrahi Birim/Dahili Birim (ref)		
Mesleki Deneyim	0.13	.033
16 yıl altı (ref)		
Çalışma Biçimi	-0.09	.099
Gündüz (ref)		
Hemşire Olarak İsteyerek Çalışma Durumu	-0.02	.755
Evet (ref)		
Hemşireliği Yeniden Seçme Durumu	-0.10	.080
Evet (ref)		
Meslekte Profesyonel Olduğunu Düşünme	-0.16	.004
Evet (ref)		
Kurum Dışında Düzenlenen Bilimsel Etkinliklere Katılım	0.09	.114
Katılım var (ref)		
Meslekle İlgili Yayınları Takip Etme	-0.16	.005
Evet (ref)		
Mesleği Sevme Durumu	1.78	.109
Seven (ref)		

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki deneyim, meslekte profesyonel olduğunu düşünme ve meslekle ilgili yayınları takip etme değişkenleri birlikte değerlendirildiğinde profesyonel tutum toplam varyansının %19'unu açıklamaktadır. Model istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde önemli bulunmuştur ($r = .44$, $R^2 = .19$, $p = .001$). Modelde kalan üç değişken β katsayılarına göre değerlendirildiğinde; meslekte profesyonel olduğunu düşünme ve meslekle ilgili yayınları takip etmenin modele en güçlü katkıyı sağlayan değişkenler olduğu görülürken (-0.16), diğer değişken olan mesleki deneyimin modele daha az katkı (0.13) sağladığı görülmüştür.

Eğitim durumu, çalışma pozisyonu, çalıştığı birim, çalışma biçimi, hemşire olarak isteyerek çalışma, hemşireliği yeniden seçme durumu, kurum dışında düzenlenen bilimsel etkinliklere katılım ve mesleği sevmenin profesyonel tutum puanını anlamlı şekilde yordamadığı görülmüştür.

Tartışma

Araştırmada sonucunda, hemşirelerin MPTE puanının (138.33 ± 11.36 , Min: 32, Maks: 160) iyi düzeyde olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin MPTE'nden aldıkları puanın yüksek olması mesleki profesyonel tutumlarının iyi düzeyde olduğunu şeklinde yorumlanmaktadır. Alan yazında bu araştırma bulgusuna benzer araştırmalar (Tarhan ve ark., 2016; Demir Dikmen, 2014; Esen ve Karakoç, 2016; Çelik ve Hisar, 2012; Kaya, 2011; Beydağ ve Arslan, 2008; Karamanoğlu ve ark., 2009; Yazıcı Sorucuoğlu ve Güdücü Tüfekçi, 2015; Bayraktar ve ark., 2016; Adams, 2001; İşçi, 2015; Tanaka ve ark., 2014; Fantahun ve ark., 2014) olduğu gibi, hemşirelerin profesyonellik düzeyinin düşük olduğunu belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Karadağ, Hisar ve Elbas, 2007; Kavaklı, Uzun ve Arslan, 2009; Cerit, 2010; Demir ve Kocaman Yıldırım, 2014; Konukbay ve ark., 2014; Yılmaz ve Vermişli, 2016; Zakari ve ark., 2010; Attree, 2005). Bu araştırmanın, bir Üniversite hastanesinde yapılmış olması ve hemşirelerin çoğunun mesleki deneyimlerinin fazla olmasının sonuçlar üzerinde etkisi olmuş olabilir.

Bağımlı değişkeni etkileyen iki ve daha fazla bağımsız değişken arasındaki neden-sonuç ilişkisini açıklamak ve bağımsız değişkenlerin etki düzeylerini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılması önerilir (Erdoğan, Nahcivan ve Esin, 2014). Araştırmanın amacı doğrultusunda hemşirelerin profesyonel tutumlarını yordayabileceği düşünülen bağımsız değişkenlerden hangisi ya da hangilerinin profesyonel tutumu daha çok etkilediğini bulmak amacıyla araştırmada çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, hemşirelerin profesyonel tutumlarını anlamlı şekilde yordayan değişkenlerin meslekte profesyonel olduğunu düşünme, meslekle ilgili yayınları takip etme ve mesleki deneyim olduğu bulunmuştur. Modele en fazla katkı sağlayan ilk sıradaki değişkenlerden biri meslekte profesyonel olduğunu düşünmedir. Meslekte profesyonel olduğunu düşünen hemşirelerin profesyonel tutum düzeyleri profesyonel olmadığını düşünen hemşirelerden daha yüksektir. Alan yazında hemşirelerin profesyonellik düzeylerini yordayan değişkenleri değerlendiren iki çalışmada (Solomon, Beker ve Belachew, 2015; Kim-Godwin ve ark., 2010) profesyonel tutumları anlamlı şekilde yordayan değişkenler arasında bu değişken yer almamaktadır. Fakat hemşirelerin profesyonellik düzeylerine etki eden faktörlerin değerlendirildiği çalışmalarda benzer sonuçları elde edilmiştir (Yılmaz ve Vermişli, 2016; Çelik ve ark., 2012). Adıgüzel'in aktardığına göre Edgett (1996) profesyonellik yolunda atılacak ilk adım; bireyin kendisini profesyonel olarak düşünüp buna

yönelik davranış sergilemesidir demektir (Adıgüzel, Tanrıverdi ve Özkan, 2011). Meslekte profesyonel olduğunu düşünen hemşireler profesyonel kimlikleri gelişmiş ve meslekle bütünleşmiş hemşirelerdir. Fagermeon (1997), profesyonel kimliği hemşirenin hasta ile etkileşimlerine, eylemlerine ve hemşirenin düşünme şekline rehberlik eden, hemşire tarafından sahip olunan değerler ve inançlar olarak tanımlanmıştır (Fagermeon, 1997). Gregg ve Magilvy (2001) bir hemşireden beklenen profesyonel tutumun hemşirenin profesyonel kimliği gelişmeden ve kendini profesyonel olarak değerlendiremediği sürece mümkün olamayacağını belirtmektedir. Sabancıoğulları ve Doğan (2012) tarafından hemşirelikte profesyonel kimliğin gelişiminin, öğrencinin hemşirelik eğitimine girmesi ile başladığı ve çalışma yaşamı boyunca gelişmeye ve olgunlaşmaya devam ettiği şeklinde belirtilmiştir. Bu nedenle hemşire eğitimcilerin hemşirelik öğrencilerinin eğitimi sürecinde temel hedefleri profesyonel kimliği güçlü, bağımsız, bilgiye dayalı karar veren, çağdaş hemşireler yetiştirmek olmalıdır (Ülker, Kocaman ve Özkan, 2006).

Araştırmada meslekle ilgili yayınları takip etmenin hemşirelerin profesyonel tutumlarını en fazla yordayan diğer değişken olduğu görülmüştür. Alan yazında benzer sonucu elde eden bir araştırmaya rastlanırken (Reyhanoğlu, 2011) meslekle ilgili bilimsel etkinliklere katılan hemşirelerin profesyonel tutum puanlarının daha yüksek olduğunu bildiren çalışmalar da görülmektedir (Reyhanoğlu, 2011; Dikmen ve ark., 2014; Göriş ve ark., 2014). Mesleki yayınları takip etme ve bilimsel etkinliklere katılma hemşirenin mesleki anlamda kendini geliştirebilmesini sağlar. Phillips ve Lavin (2004) profesyonel kişiyi, “işini iyi bilen ve bunu çevresine kanıtlamış olan bilgi düzeyini sürekli güncel tutan kişi” olarak tanımlanmaktadır. Bu araştırma bulgusu, profesyonel tutuma sahip hemşirelerin bilgi düzeyini sürekli güncel tutma ve kendini geliştirme çabası olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada modele en az katkı sağlayan diğer anlamlı değişken mesleki deneyimdir. Mesleki deneyimi 16 yılın üzerinde olan hemşirelerin profesyonel tutum puanları daha yüksektir. Mesleki deneyimin fazla olması Wynd (2003) ve Kim-Godwin (2010) çalışmalarında da model anlamlı şekilde yordayan değişkenler arasında yer almaktadır. Ayrıca Çelik ve Hisar (2012), Fantahun ve arkadaşları (2014), Tanaka ve arkadaşları (2015), Çelik ve Ünal (2012); Doost ve arkadaşları (2016), Hwang ve arkadaşları (2009), Reyhanoğlu (2011) ve Demir ve Kocaman Yıldırım (2014)’ın hemşirelerin profesyonel tutumlarını etkileyen faktörleri saptamak için yaptıkları çalışma sonuçları da bu çalışma bulgusu ile benzerdir. Bu çalışma sonucundan farklı olarak hemşirelerin çalışma yılları azaldıkça profesyonellik düzeylerinin azaldığını belirten çalışmalara (Dikmen ve ark., 2014; Beydağ ve Arslan, 2008) ve çalışma yılı ile profesyonellik arasında her hangi bir ilişkinin olmadığından söz eden çalışmalara da rastlanmaktadır (Bayraktar ve ark., 2016; Solomon, 2015; Göriş ve ark., 2014; Karamanoğlu ve ark., 2009). Sills (2000), profesyonelliğin ancak mesleki deneyimler ile kazanılabileceğini savunmaktadır. Ayrıca profesyonel sosyalizasyon sürecinde, ilk sosyalizasyonun formal eğitim almaya başladığında, ikinci sosyalizasyonun ise çalışma ortamı içine girildiğinde gerçekleştiği ifade edilmektedir. Gregg ve Magilvy (2001) hemşirelerin profesyonel kimliklerinin gelişmesine katkı veren faktörleri belirlemeye yönelik yaptıkları kalitatif çalışmada hemşirelik değerlerini tanıma, çalışma deneyimleri, mesleki eğitim, hemşirelik felsefesini kendi felsefesi ile bütünleştirme, mesleki sorumluluğa sahip olma ve kişisel benliğin profesyonel kimliğin gelişmesinde etkili olduğunu saptamışlardır.

Bu araştırmada hemşirelerin eğitimlerinin profesyonel tutumlarını anlamlı şekilde yordayan değişkenlerden olması beklenmekteydi. Alan yazında hemşirelerin eğitim durumlarının profesyonel tutum puanlarını olumlu şekilde etkileyen çalışmalara rastlanmaktadır (Tanaka ve ark., 2014; Çelik ve Hisar, 2012; Yang ve ark., 2013; Konukbay ve ark., 2014; Tanaka ve ark., 2015; Cohen ve Koh, 2004; Beydağ ve Arslan, 2008; Demir Dikmen ve ark., 2014; Wynd, 2003; Hwang ve ark., 2009; Tarhan ve ark., 2016). Bu çalışmaların yanı sıra eğitimin profesyonel tutumlar üzerinde etkili olmadığını gösteren çalışmalar da vardır. (Yılmaz ve Vermişli, 2016; Bayraktar ve ark., 2016; Karamanoğlu ve ark., 2009). Bu araştırmadan elde edilen sonucun hemşirelik yasasında 2007 yılında yapılan değişikliklere rağmen, kurumlarda eğitim düzeyindeki farklılıkların çalışma ortamında karşılığını bulmamasının bir sonucu olabileceği düşünülmektedir.

Sonuçların Uygulamada Kullanımı

Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin profesyonel tutumlarını yordayan değişkenleri belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda meslekte profesyonel olduğunu düşünme, meslekle ilgili yayınları takip etme ve mesleki deneyimin hemşirelerin profesyonel tutumlarını anlamlı şekilde yordayan değişkenler olduğu belirlenmiştir. Hastane yönetimleri tarafından hemşirelerin profesyonel tutumlarını destekleyecek çalışma ortamlarının oluşturulması; bilimsel yayınlara ve bilgiye ulaşma motivasyonlarının desteklenmesi; mesleki deneyimi fazla olan ve profesyonellik düzeyi yüksek hemşirelerin kurumsal bağlılıklarını arttıracak çalışmalara önem verilmesi ve genç hemşirelere rol model olmalarının sağlanması önerilmektedir. Ayrıca araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda profesyonel tutumun açıklanamayan %81’lik kısmına yönelik farklı sektörlerdeki hemşireleri kapsayan daha büyük örneklemlilerde araştırmaların yapılması da önerilir.

Kaynaklar

- Adams, D., & Miller, B. (2001). Professionalism in nursing behaviors of nurse practitioners. *Journal Professional Nursing*, 17, 203-210.
- Adıgüzel, O., Tanrıverdi, H., & Özkan, D. S. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 235.
- Alidina, K. (2013). Professionalism in post-licensure nurses in developed countries. *Journal of Nursing Education and Practice*, 3 (5), 128-137.
- Attree, M. (2005). Nursing agency and governance: registered nurses perceptions. *Journal of Nursing Management*, 13 (5), 387-396.

- Bayraktar, D., Yılmaz, H., & Khorshid, L. (2016). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin profesyonel tutumlarının incelenmesi, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32 (3), 65-74.
- Beydağ, K., & Arslan, H. (2008). Kadın doğum kliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin profesyonelliklerini etkileyen faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri*, 3 (7), 76-87.
- Björkström, M. N., Athlin, E. A., & Johansson, I. S. (2008). Nurses development of Professional self - from being a nursing student in a baccalaureate program to an experienced nurse, *Journal of Clinical Nursing*, 1380-1391.
- Cerit, B. (2010). Hemşirelerin profesyonellik davranışları ile etik karar verebilme düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*. Ankara, Türkiye.
- Cohen, A., & Kol, Y. (2004). Professionalism and organizational citizenship behavior: An empirical examination among Israeli nurses. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (4), 386-405.
- Çelik, S., & Hisar, F. (2012). The influence of the professionalism behaviour of nurses working in health institutions on job satisfaction. *International Journal of Nursing Practice*, 18, 180-187.
- Çelik, S., Ünal, Ü., & Saruhan, S. (2012). Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 20 (3), 193-199.
- Demir Dikmen, Y., Yönder, M., Yoğun, S., Usta, Y., Umur, S., & Aytekin, A. (2014). Hemşirelerin profesyonel tutumları ile bunu etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17 (3), 158-164.
- Demir, S., & Kocaman Yıldırım, N. (2014). Psikiyatri hemşirelerinin profesyonel davranışlarının belirlenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5 (1), 25-32.
- Dikmen, Y. D., Karataş, H., Arslan, G. G., & Ak, B. (2016). The level of professionalism of nurses working in a hospital in Turkey. *Journal of Caring Sciences*, 5 (2), 95.
- Doost, F. T., Moghadas, T., Momeni, M., & Rafiei, H. (2016). Factor influencing professionalism: a cross sectional study among Iranian registered nurses. *Journal of Nursing and Health Science*, 5 (3), 47-49.
- Erbil, N., & Bakır, A. (2009). Meslekte profesyonel tutum envanteri'nin geliştirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 290-302.
- Erdoğan S., Nahcivan N., Esin N. (2014) . Hemşirelikte araştırma kitabı, verilerin analizi ve yorumlanması, (sy.272). İstanbul: Nobel Kitabevi.
- Esen, B., & Karakoç, A. (2016). Yenidoğan yoğun bakım ebe ve hemşirelerinin etik ikilemleri ve mesleki profesyonellik düzeyleri ile ilişkisi. *Uluslararası Hakemli Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*, 6, 30-46.
- Fagermoen, S., (1997). Professional identity: values embedded in meaningful nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 25 (3), 434-41.
- Fantahun, A., Demessie, A., Gebrekirstos, K., Zemene, A., & Yetayeh, G. (2014). A cross sectional study on factors influencing professionalism in nursing among nurses in Mekelle Public Hospitals, North Ethiopia, 2012. *BMC Nursing*, 13 (10), 2-7.
- Göriş, S., Kılıç, Z., Ceyhan, Ö., & Şentürk, A. (2014). Hemşirelerin Profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5 (3), 137-142.
- Göriş, S., Kılıç, Z., Ceylan, Ö., & Şentürk, A. (2014). Hemşirelerin meslekte 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 & Health Sciences*, 3 (1), 47-55.
- Hwang, J. I., Lou, F., Han, S. S., Cao, F., Kim, W. O., Li, P., et al. (2009). Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *International Council of Nurses*, 313-318.
- İşçi, N. (2015). Hastanede çalışan hemşirelerin mesleki profesyonellik düzeyinin tıbbi hata yapma eğilimleri üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Erzurum, Türkiye.
- Karadağ, A., Hisar, F., & Elbas, N. Ö. (2007). The level of professionalism among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Scholarship*, 39 (4), 371-374.
- Karamanoğlu, A., Özer, F., & Tuğcu, A. (2009). Denizli ilindeki hastanelerin cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi. *Fırat Tıp Dergisi*, 14 (1), 12-17.
- Karamanoğlu, A., Özer, F., & Tuğcu, A. (2009). Denizli ilindeki hastanelerin cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi. *Fırat Tıp Dergisi*, 14 (1), 12-17.
- Kavaklı, Ö., Uzun, Ş., & Arslan, F. (2009). Yoğun bakım hemşirelerinin profesyonel davranışlarının belirlenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 51 (3), 168-173.
- Kaya, P. (2011). İstanbul'un bir ilçesinde kamu ve özel sektörde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin belirlenmesi. *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi*, İstanbul, Türkiye.
- Kim-Godwin, Y. S., Baek, H. C., & Wynd, C. A. (2010). Factors influencing professionalism in nursing among Korean American registered nurses. *Journal of Professional Nursing*, 26 (4), 242-249.
- Konukbay, D., Yıldız, D., Eren Fidancı, B., Yavuz, S., Akyol, M., Akbayrak, N. (2014). Determination of professional behaviours of nurses working in an education and research hospital. *International Journal of Caring Sciences*, 7 (2), 633-641.
- Miller, B. K., Adams, D., & Beck, L. A. (1993). Behavioral inventory for professionalism in nursing. *Journal of Professional Nursing*, 9 (5), 290-295.

- Phillips, S., & Lavin, R. (2004). Help need ednowfrom professional nursing associations. *Journal of Professional Nursing*, 20 (5), 3-4.
- Reyhanoğlu, N. (2011). Hemşirelikte profesyonel tutum ve davranışlarının değerlendirilmesi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Türkiye.
- Sabancıoğulları, S., & Doğan, S. (2012). Profesyonel kimlik gelişimi ve hemşirelik. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15 (4), 275-282.
- Sills, G. M. (2000). Peplau and Professionalism: The emergence of the paradigm of professionalization. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, February, 29-34.
- Solomon, Y., Beker, J., & Belachew, T. (2015). Professionalism and it spredictor samong nurses working in jimmazone public hospitals, South west Ethiopia. *Journal Nursing Care*, 4 (5),2-9.
- Strasen, L. (1992). *Gender socializationand the image of professional nursing. the image of professional nursing; Strategiesfor Action* ed. Philadelphia, J.B. Lippincott Company, 1-63.
- Tanaka, M.,Yonemitsu, Y., & Kawamoto, R. (2014). Nursing professionalism: a national survey of professionalism among Japanese nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 20, 579-587.
- Tanaka, M.,Taketomi, K.,Yonemitsu, Y., & Kawamoto, R. (2015). Professional behaviours and factors contributingto nursing professionalism among nurse managers. *Journal of Nursing Management*, 24, 12–20.
- Tarhan, G., Kılıç, D., & Yıldız, E. (2016). Hemşirelerin mesleğe yönelik tutumları ile mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 58, 411-416.
- Ülker, S., Kocaman, G., & Özkan, Ö. (2006). Türkiye’de Hemşirelik Eğitim Sorunları ve Çözüm Arayışları. Hemşirelik ve Türk Hemşireliği Birliği Kanun Tasarısı; Türkiye de Hemşirelik Eğitim Sorunları; 1980 Sonrası Türkiye de Sağlık Politikaları. 12 Mayıs 2006 Dünya Hemşireler Günü. Özel Baskı. Ankara; 2006. p.123-53.
- Vliegher, K., Milisen, K., Wouters, R., Scheepmans, K., Paquay, L., Debaillie, R. et al. (2011). The professional self-image of registered home nurses in Flanders (Belgium): A cross-sectional questionnaire survey. *Applied Nursing Research*, 24 (1), 29-36.
- Wynd, C. A. (2003). Current factors contributingto professionalism in nursing. *Journal of Professional Nursing*, 19 (5), 251-261.
- Yang, H., Li, N., & Li, H. (2016). The Investigation and Analysis of Nurses Professionalism Using BIPN. *International Conference on Education, E-learningand Management Technology*.
- Yazıcı Sorucuoğlu, A., & Güdücü Tüfekci, F. (2015). Çocuk hemşirelerinde mesleki profesyonel değerler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 105-109.
- Yılmaz, E., & Vermişli, S. (2016). Yoğun bakım hemşirelerinde profesyonellik ve iş doyumunu. *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik E-Dergisi*, 4 (1), 17-27.
- Zakari, N. M., Al Khamis, N. I., & Hamadi, H. Y. (2010). Conflictand professionalism: perception samong nurses in Saudi Arabia. *International Nursing Review*, 5 (3),297-304.