



**COVID-19 PANDEMİ DÖNEMİNDE HEMŞİRELERİN
PROFESYONEL DEĞERLERİNİN VE MESLEKİ TUTUMLARININ
İŞE ADANMIŞLIKLARINA ETKİSİ**



GONCA DEMİR

ŞUBAT 2022

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS TEZİ

**COVID-19 PANDEMİ DÖNEMİNDE HEMŞİRELERİN
PROFESYONEL DEĞERLERİNİN VE MESLEKİ TUTUMLARININ
İŞE ADANMIŞLIKLARINA ETKİSİ**

GONCA DEMİR

ŞUBAT 2022

ÖZET

COVID-19 PANDEMİ DÖNEMİNDE HEMŞİRELERİN PROFESYONEL DEĞERLERİNİN VE MESLEKİ TUTUMLARININ İŞE ADANMIŞLIKLARINA ETKİSİ

DEMİR, Gonca

İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. İrge ŞENER

Nisan 2022, 92 Sayfa

Covid-19 pandemisi ile hemşirelik mesleğinin, kişilerin bakım ve rehabilitasyonu hususunda önem arz ettiği daha yaygın olarak anlaşılmıştır. Bu süreçte profesyonel değerleri ile mesleki tutumlarının, hemşirelerin işe adanmışlıkları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi ve bu sonuçlara göre sağlık yöneticilerinin gereken önlemleri alması, sağlık sistemi açısından önemlidir. Bu kapsamda, bu çalışmada, Bartın Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin ve hemşirelik bakım hizmeti veren ebelerin oluşturduğu örneklem üzerinden Covid-19 pandemi döneminde, hemşirelerin profesyonel değerlerinin ve mesleki tutumlarının, işe adanmışlıkları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu maksatla, 415 anket verisiyle ulaşılan araştırma bulguları doğrultusunda, hemşirelerin profesyonel değerleri arasından insan onuru boyutunun, işe adanmışlığın tüm boyutları üzerinde anlamlı pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, profesyonel değerlerin boyutları arasından harekete geçme algısı işe adanmışlığın dinçlik ve özümseme boyutlarını pozitif yönde etkilemektedir. Diğer taraftan hemşirelik mesleğine yönelik tutumun, işe adanmış olmanın dinçlik alt boyutu üzerindeki etkisi incelendiğinde yalnızca, mesleği tercih etmenin anlamlı etkisi saptanmıştır. Örneklem dahilindeki hemşirelerin mesleği tercih etme nedenleri ve mesleğin genel durumuna ait özelliklerden dolayı kendilerini daha adanmış hissettiği tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, hemşirelerin profesyonel değerlerinin ve

mesleki tutumlarının, onların işe adanmış olmalarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: profesyonel değerler, mesleki tutum, işe adanmışlık, Covid-19 pandemisi, hemşireler



ABSTRACT

THE EFFECT OF NURSE'S PROFESSIONAL VALUES AND PROFESSIONAL ATTITUDES ON THEIR COMMITMENT TO WORK DURING THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD

DEMİR, Gonca

M.A. in Human Resource Management

Supervisor: İrge ŞENER, Assoc. Prof. Dr.

April 2022, 92 pages

With the Covid-19 pandemic, it has been widely understood that the nursing profession is important for the care and rehabilitation of people. In this process, it is important for the health system to determine the effect of the professional values and professional attitudes of nurses, on their work engagement and to take the necessary precautions by health managers. In this context, in this study, the effect of nurses' professional values and professional attitudes on work engagement during the Covid-19 pandemic period was examined through the sample of nurses and midwives providing nursing care at Bartın State Hospital. For this purpose, in line with the research findings obtained with 415 survey data, it has been determined that the human dignity dimension among the professional values of nurses has a significant positive effect on all dimensions of work engagement. On the other hand, when the effect of attitude towards the nursing profession and being engaged to work on the sub-dimension of vigor was examined, only the significant effect of choosing the profession was found. It has been determined that the nurses in the sample feel more engaged due to the reasons for choosing the profession and the characteristics of the general situation of the profession. According to the research findings, it was concluded that the professional values and professional attitudes of nurses positively affect their engagement to work.

Keywords: professional values, professional attitude, work engagement, Covid-19 pandemic, nurses



TEŞEKKÜR

Akademik eğitimimin ve tez çalıőmamın her anında bilgisi, yardımı ve desteği ile her koőulda yanımda olan ve geleceğimin őekillenmesinde büyük rol oynayan değerli tez danıőmanım Sayın Doç. Dr. İrge ŞENER'e,

Tez jüri yelerim Sayın Prof. Dr. Belgin AYDINTAN'a ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Tamer KILIÇ'a,

Bu günlere gelmemde en büyük emeği olan, yaőamımın her anında arkamda duran ve yalnız olduğumu hissettirmeyen annem Fatma DEMİR'e ve Babam Oktay DEMİR'e ve bu zorlu süreçteki en büyük destekçim ve motivasyon kaynağım olan değerli niőanlım Can DEMİR'e,

Yalnızca tez çalıőmam boyunca değer, yaşamın her anında benimle olan kıymetli aileme, arkadaőlarıma ve tüm sevdiklerime bana sağladıkları desteklerden ötürü en içten dileklerimle teşekkür ederim.

Gonca DEMİR

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| İNTİHAL BULUNMADIĞINA İLİŞKİN SAYFA..... | iii |
| ÖZET..... | iv |
| ABSTRACT | vi |
| TEŞEKKÜR | viii |
| İÇİNDEKİLER | ix |
| TABLULARIN LİSTESİ | xi |
| ŞEKİLLERİN LİSTESİ | xii |
| BÖLÜM I..... | 1 |
| GİRİŞ | 1 |
| BÖLÜM II | 7 |
| 2.1. DEĞERLER | 7 |
| 2.1.1 Değerlerin Gelişimi..... | 9 |
| 2.1.2 Kültür ve Değer İlişkisi..... | 10 |
| 2.1.3 Değerlerin Sınıflandırılması..... | 11 |
| 2.1.4. Değer Çeşitleri | 13 |
| 2.1.5 Hemşirelik Değerleri..... | 16 |
| 2.2. TUTUMLAR | 18 |
| 2.2.1. Tutumun Özellikleri | 20 |
| 2.2.2. Mesleki Tutum ve Hemşirelerin Mesleki Tutumları..... | 21 |
| 2.2.3. Değer-Tutum ve Davranış İlişkisi..... | 22 |
| 2.3. İŞE ADANMIŞLIK | 24 |
| 2.3.1. İşe Adanmışlığın Boyutları | 27 |
| 2.3.2. İşe Adanmanın Öncülleri | 28 |
| 2.3.3. İşe Adanmanın Sonuçları | 28 |
| 2.4. HEMŞİRELER ÖZELİNDE DEĞER, MESLEKİ TUTUM VE İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMLARIYLA İLGİLİ GERÇEKLEŞTİRİLEN ÇALIŞMALAR | 29 |

| | |
|---|-----------|
| BÖLÜM III | 33 |
| ARAŞTIRMA YÖNTEMİ ve BULGULAR | 33 |
| 3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli..... | 33 |
| 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi | 34 |
| 3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler | 34 |
| 3.4. Verinin Dağılımı | 35 |
| 3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) | 36 |
| 3.6. Tanımlayıcı İstatistikler | 38 |
| 3.7. Korelasyon ve Güvenirlik Sonuçları..... | 40 |
| 3.8. Regresyon Analizleri ve Hipotez Testleri..... | 44 |
| BÖLÜM IV | 51 |
| KAYNAKLAR | 55 |
| EKLER | 72 |
| EK-1 Anket Formu..... | 72 |
| EK-2. Çankaya Üniversitesi Etik Kurul Onayı..... | 77 |
| EK-3. Bartın İl Sağlık Müdürlüğü Anket Çalışması İzin Onayı..... | 77 |
| ÖZGEÇMİŞ | 80 |

TABLULARIN LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1: Değerler, Tutumlar ve Kişisel Nitelikler | 17 |
| Tablo 2: Tüm Ölçek Sorularına Ait Basıklık ve Çarpıklık Değerleri | 36 |
| Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları..... | 37 |
| Tablo 4: Katılımcıların Demografik Verileri | 39 |
| Tablo 5: Katılımcılara Ait Diğer Veriler..... | 40 |
| Tablo 6: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları, Güvenirlik ve Ortalama Değerleri..... | 41 |
| Tablo 7: Değişkenlere Ait Güvenirlik Katsayıları ve Ortalamalar | 42 |
| Tablo 8: Cinsiyet Değişkenine Ait Grup Ortalama Farklılıkları..... | 43 |
| Tablo 9: Mesleği Seçme Değişkenine Ait Grup Ortalama Farklılıkları | 44 |
| Tablo 10: H1 Hipotezine Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları | 45 |
| Tablo 11: H2 Hipotezine Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları | 46 |
| Tablo 12: H3 Hipotezine Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları | 47 |
| Tablo 13: H4 Hipotezine Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları | 48 |
| Tablo 14: H5 Hipotezine Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları | 49 |
| Tablo 15: H6 Hipotezine Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları | 50 |
| Tablo 16: Tüm Hipotezlere Ait Kabul/Red Durumu Sonuçları | 50 |

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Şekil 1: Schwartz'ın Değerler Modeli..... | 12 |
| Şekil 2: Araştırma Modeli ve Hipotezler. | 33 |
| Şekil 3: Doğrulayıcı Faktör Analiz Modeli Ekran Çıktısı. | 38 |



BÖLÜM I

GİRİŞ

İnsanlık tarihinin en büyük salgınlarından biri kabul edilen ve kısa süre içinde dünyanın tamamını etkileyen Covid-19, ilk kez 2019 senesinin Aralık ayında Çin'in Hubei Eyaleti'nin, Wuhan şehrinde deniz ürünleri pazarında kendini göstermiştir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), 31 Aralık 2019 tarihinde bu yeni virüsü duyurmuştur. 7 Ocak 2020 tarihinde aynı virüs ile enfekte olmuş kişilerin numunelerinin incelenmesi ile yeni tip koronavirüs (2019 nCoV) tanımlanmış ve hastalığa Covid-19 adı verilmiştir. 23 Ocak 2020 tarihinde Wuhan şehri karantinaya alınmıştır. DSÖ büyük bir hızla yayılarak tüm dünyayı etkileyen hastalığı 11 Mart 2020 tarihinde pandemi olarak nitelendirdiğini ilan etmiştir. Türkiye'de ilk vaka aynı gün Sağlık Bakanlığı tarafından açıklanmıştır (Sağlık Bakanlığı 2020; DSÖ 2020).

Pandemi terimi eski Yunanca'da "pan" yani "tüm"; "demos" yani "insanlar" kelimelerinden gelmektedir. Bir kıta hatta tüm dünya yüzeyi gibi çok geniş alana yayılan ve etkileyen salgın hastalıkların genel ismi olarak ifade edilmektedir (Parıldar 2020: 19). Pandemi, Last (2001) tarafından "*Dünya çapında veya çok geniş bir alanda meydana gelen, uluslararası sınırları aşan ve genellikle çok sayıda insanı etkileyen bir salgın*" olarak tanımlanmıştır (Last 2001, Aktaran Akyüz 2020: 160). Salgın olarak yayılan bütün bulaşıcı hastalıklar tipik bir seyre sahiptir. Hastalığın sağlıklı bireylere kısa zamanda bulaşması, akut ve şiddetli seyretmesi, hastalık bulaşanların kısa zamanda ya vefat etmesi ya da tamamen iyileşmesi, hastalıktan kurtulanların uzun süre ya da hayat boyu bağışıklık kazanması ve belli oranda portörün bulunması, bulaşıcı hastalık döngüsünün tipik özelliğidir (Parıldar 2020: 19).

Koronavirüs, *Coronaviridae* familyasına ve *Orthocoronavirinae* alt-ailesinde yer alan, tek zincirli pozitif polariteli RNA virüsleridir. Alfa, beta, gama ve delta olmak üzere dört alt türü mevcuttur (T.C. Sağlık Bakanlığı 2020). Önceki yıllarda halk sağlığına büyük bir tehdit olarak görülen koronavirüs salgınları, şiddetli akut solunum yolu sendromu (SARS)-CoV ve Ortadoğu solunum sendromu (MERS)-CoV'dur

(Rothan ve Byrareddy 2020). Covid-19, hem insanları hem de hayvanları etkileyebilen, enfeksiyonun doğada solunum yoluyla gerçekleştiği ve hafif semptomlarla soğuk algınlığından daha ciddi enfeksiyonlara kadar değişebilen, koronavirüs adı verilen bir virüs ailesi arasındadır. Yeni tanımlanan Covid-19 enfeksiyonu tipik olarak ateş, yorgunluk ve kuru öksürük olarak kendini gösterir. 20.03.2022 tarihi itibarıyla Dünya üzerinde 468 milyon vaka görülmüş, vefat eden sayısı ise 6 milyon olmuştur (DSÖ, 2022).

Covid-19 pandemisi ülkeleri birçok açıdan etkilemiştir. Bunların başında sağlık sistemi gelmektedir. Ulusal hükümetler karantina politikası ve planlama gibi kısa vadeli sonuçları yönetmekle meşgul olsa da uzun vadeli ekonomik ve toplumsal etkilerin ciddi olması muhtemeldir. Sonuç olarak pandeminin hem kısa hem de uzun vadeli bireysel kariyer deneyimleri, fırsatları ve yörüngeleri üzerinde doğrudan etkisi olacaktır (Akkermans ve diğerleri, 2020: 1). Pandemi sürecinin tüm sağlık çalışanları için olduğu gibi hemşireler için de önemli etkileri mevcuttur. Örneğin, pandemi sürecinin başlaması ile en ön safta ve kilit konumda çalışan hemşirelerin çalışma düzenlerinde ve saatlerinde değişikliğe gidilmiştir. Diğer yandan, yoğun bakım, acil servis ve Covid-19 servislerindeki ihtiyaç sebebiyle, farklı birimlerde görev alan hemşirelerin, bu birimlere aktarılmasıyla, çalışma ortamları da değiştirilmiştir. Ayrıca hastalara bakım veren hemşireler, virüse maruz kalmıştır; yorucu ve zorlu çalışma ortamı, uzun mesai saatlerinin etkisiyle fiziksel, ruhsal ve sosyal problemler ile karşı karşıya gelmişlerdir (Kıraner vd. 2020; Mo vd. 2020; Jiang vd. 2020). Covid-19 pandemisinde artan iş yükü ve çalışma saatleri nedeniyle hemşirelerin yorgunluk ve ailelerine virüsü taşıma korkusu yaşadıkları ortaya konmuştur (Dost vd. 2021: 272). Bu durumun meslekten uzaklaşma ve bakım kalitesinde düşüş yaşanması gibi neticeler doğurabileceği düşünülmektedir.

Yeşil-Bayülgen ve diğerlerinin (2021) Adana'da bir devlet hastanesinde çalışan 246 hemşire ile gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda, Covid-19 pandemisi sürecinde hemşirelerin anksiyete düzeyinin yüksek, umutsuzluk düzeyinin ise orta düzeyde olduğu ve anksiyete ile umutsuzluk arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Diğer yandan Yaşar ve diğerleri (2021), tarafından salgın sırasında hemşireler arasında iş arkadaşlarına güven, iş arkadaşlarına yardım ve Covid-19 korkusu arasındaki ilişkiyi analiz etmek ve iş arkadaşlarına güven ile iş arkadaşlarına yardım arasındaki ilişkide Covid-19 korkusunun aracı rolünü belirlemek

amacıyla gerçekleştirilen çalışmada, iş arkadaşlarına güvenin, iş arkadaşlarına yardım üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca, Covid-19 korkusunun, iş arkadaşlarına güven ile iş arkadaşlarına yardım arasındaki doğrudan ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer çalışma ise Covid-19 pandemisi sürecinde ön safta çalışan hemşirelerin ruhsal sağlığını etkileyen durumların, yaşadıkları psikososyal sorunların ortaya konması, hemşirelerin ruh sağlığının korunması ve ruhsal travmanın önlenmesi konusunda alınabilecek önlemlere dikkat çekilmesi amacıyla, Hiçdurmaz ve Üzar-Özçetin (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada; anksiyete, depresyon, uyku sorunları, tükenmişlik, ikincil travmatik stres tepkileri ve eşduyum yorgunluğunun pandemiye ön safta çalışan hemşireler arasında sık görülen psikososyal sorunlar olduğuna değinilmiştir. Poyraz (2021) tarafından gerçekleştirilen “Pandemi Sürecinde Hemşirelerin Covid-19 Korkusu ve Tükenmişliğinin Bakım Davranışlarına Etkisi” konulu Yüksek Lisans Tez çalışmasında, Covid-19 korkusu ve tükenmişlik arttıkça hemşirelerin bakım davranışlarının azaldığı saptanmıştır.

Sağlık çalışanları pandemi sırasındaki çalışmalarını nedeniyle *kahramanlar, süper kahramanlar veya şehitler* olarak adlandırılmışlardır. Bugünün dili savaş zamanını andırmaktadır: *cephede çalışma, savaşlara göğüs germe, fedakarlık yapma, dirençli olma, güçlerimizi birleştirme* benzeri ifadeler sağlık çalışanları için kullanılmaktadır (Turale vd. 2020: 165). Salgın sırasında, hemşireler ve diğer sağlık çalışanları için kişisel koruyucu ekipman da dahil olmak üzere gerekli tıbbi malzemelerin yeterli stokunun sağlanamaması, ayrıca bazı hükümetler ve sağlık sistemlerindeki yetersiz planlama, hazırlık, organizasyon ve liderlik önemli bir sorun teşkil etmiştir. Bunların tümü, halk sağlığını çevreleyen ahlaki sorulara ve bunun neticesinde ortaya çıkan insan hakları sorunlarına neden olmuştur (Turale vd. 2020: 165). Diğer yandan hemşireler, hastalarla en az 12-14 saat yan yana kalarak sosyal mesafeyi korumadan tedavi ve bakım sağlamak zorunda kalmışlardır. Hemşireler, hasta bakımı hususunda yaşanan iş yükü artışı ile, çalışma şartlarındaki hızlı değişime uyum sağlama konusunda zorlanmış ve duygusal anlamda negatif etkilenmişlerdir (Yağcan ve Çetin 2021: 188-189).

Covid-19 pandemisi, salgın hastalık tehdidi ve beklenmedik büyük ölçekli afetleri gündeme taşımıştır. Salgın hastalıklar, sağlık çalışanlarının, bulaşıcı hastalık riskine rağmen, hastalara bakım verme sorunu ile yüzleşmelerine neden olabilir. Yeni

bir bulaşıcı hastalığın ortaya çıkışı ile profesyonellerin temel bir yükümlülüğü olarak tıp eğitimi ve mesleği gereğince ödevlerini yerine getirme hususunda etik sorumluluk ile görev duygusu kazandırırken diğer yandan mesleki vazife ve aile fertlerine hastalığı bulaştırma korkusu arasında çatışmalar da meydana gelebilmektedir. Bu çatışma ise mesleğin felsefi temelinin yeni baştan sınanması ve sorgulanmasına neden olacaktır (Baki ve Piyal 2020: 119). Bireylerin mesleklerini sevgi ile icra etmesi ve mesleki güdülenmelerini sağlayan en mühim faktörlerden biri, bireylerin mesleğini yerine getirirken kendisini güvende hissetmesidir. Fakat klinik ya da insanların olduğu bütün kamu birimlerinde Covid-19 salgını esnasında bakım verebilmek adına hemşireleri mesleki riskler beklemektedir (Çevirme ve Kurt 2020: 48).

Tüm bu bulguların yanı sıra, pandemi döneminde hemşirelerin işe adanmışlık seviyelerinin tespiti önemlidir. Hemşirelerin işe adanmışlığının, işlerini daha özenli yapmalarına ve daha ılımlı örgüt kültürü elde edilmesine yardımcı olacağı ifade edilmektedir (Kartal 2017: 340). İşe adanma kavramı, kişinin fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjisinin işine yansıdığı, işe dair olumlu tavır olarak ifade edilmektedir (Christian vd. 2011). İşe adanmada işyerinin sunduğu çalışma ortamı, kaynaklar, yeterli sayıda araç-gereç önem arz etmektedir (Schaufeli vd. 2002). Covid-19 pandemisinin de etkisi ile hemşirelerin üzerindeki iş yükünün aşırı artması, personel sayısındaki yetersizlik gibi unsurların hemşirelerin adanmışlık duygularını etkilediği ifade edilmiştir (Giménez-Espert vd. 2020). Bu çerçevede, hemşirelerin işe adanmışlık seviyelerini etkileyen değişkenlerin tespit edilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu değişkenler arasından, hemşirelerin değerleri ile tutumlarının, işe adanmışlık üzerinde etkisinin belirlenmesi bu çalışmanın amacıdır.

Hemşirelerin profesyonel değerleri, sağlıklı veya hasta kişiler, meslektaşları ve diğer ekip arkadaşları ile, diğer yandan toplumla olan etkileşimine rehber olur, değer taşıyan uygulamalara dair karar alınması hususunda hemşirelere yol göstericidir ve hemşirelik uygulamalarına temel oluşturur (Rassin 2008; Sellman 2011). Hastaların anlık takibi, uzun süreli mesailer, bakım verme esnasında birebir virüse maruz kalma, bulaşma ve başkasına bulaştırma korkusu, 'kişisel koruyucu ekipman (KKE) erişiminin güçlüğü ve hastalığın ölüm oranının yüksek seyretmesi, hemşirelerin iş streslerini artırmakta diğer taraftan ruhsal sorunlara sebebiyet vermektedir (Kaplan vd. 2021: 136).

Diğer taraftan, tutumlar da hemşirelerin meslek hayatı ve genel sağlık sisteminin işleyişi için önem arz etmektedir. Kişiler, fikir ve duygusal yönden, mesleklerine dair tutum geliştirirler ve zamanla bu tutumu davranışlarına da yansıtırlar. Mesleğe dair tutumu etkileyen faktörlerin başında tecrübeler ve yaşantıların geldiği ifade edilmiştir (Can 2010). Suudi lise öğrencilerinin hemşirelik mesleğine yönelik bilgi, tutum ve niyetlerini belirlemek amacıyla ortaya konulan, bir araştırma neticesinde, hemşirelik meslek tercihi için en etkili faktörün “tutum” olduğu tespit edilmiştir (Al-Omar 2004). Covid-19 pandemisi sürecinde hemşirelik öğrencilerinin yaşadığı Covid-19 korkusu ile hemşirelik mesleğine yönelik tutumlarının değerlendirilmesi ve bu iki durum arasındaki ilişkinin karşılıklı olarak incelenmesi amacıyla, Çalışkan ve diğerleri (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Covid-19 pandemisinin neden olduğu çalışma ortamı ile hemşirelik mesleğine dair genel tutumun pozitif yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun sebebi olarak, pandeminin zorlu koşullarında, hemşirelerin en ön safta hastalık ile mücadele etmesi ve hemşirelerin salgın sürecinin yönetiminde etkinliğinin ve öneminin gözle görülür hale gelmesinden kaynaklanabileceği ifade edilmiştir (Çalışkan vd. 2021; Labrague ve De Ios Santos 2020).

Görevi hastaların ihtiyaçlarını ilk sıraya koyma olan tıp uzmanlarının ahlaki omurgası; devam edip, profesyonel rollerini yerine getirmeye ya da geri adım atıp, kendi kişisel risklerini azaltmaya karar verirken test edilebilir. Kişilerin işlerinde devam edip etmeyeceği, kendi risk değerlendirmelerine ve değer sistemlerine bağlıdır. Kişinin sağlığı, yaşamı veya kişisel refahın tehdit altında olması mutlak değildir. Riske açık bir durumda, her çalışan kişisel ve profesyonel değerlerine, temel itici güçleri olduğunu düşündüğü kendindeki özelliklere öncelik verir. Çoğu sağlık bakım personeli önce kendisinin ve ailesinin hayatına, sağlığına ve güvenliğine yönelik riskleri değerlendirir. Daha sonra, tümü kişiliğinin unsurları tarafından renklendirilen dini inançları ve kişisel motivasyonlarını değişen derecelerde hesaba katar (Iserson 2020: 478). Daha sonra, sağlık mesleğinin yeminleri ve kurallarında yer alan hükümler ile bağlı olduğu diğer etik ve dini hükümler de dâhil olmak üzere mesleki faktörleri göz önünde bulundurabilir. Çoğu sağlık bakım personeli somut mesleki sorumluluklarına odaklanacaktır. Bu mesleki faktörler, meslektaşları ile aynı riski üstlenme, meslektaş baskısı/yardım etmemenin sonuçları, toplum refahını arttırma, halkın beklenti ve güvenini yerine getirme, toplumsal olarak garanti altına alınmış özel

eğitim ve mesleki statünün kullanımı, ihtiyacı olanlara yardım etmek için zımni rızanın yerine getirilmesini (sosyal sözleşme) içerir (Iserson 2018: 290).

Bu kapsamda, bu çalışma Covid-19 pandemi döneminde hemşirelerin profesyonel değerlerinin ve mesleki tutumlarının işe adanmışlık seviyeleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, bu tez çalışması giriş bölümü dâhil olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde değerler, tutumlar ve işe adanmışlık ile ilgili literatür incelemesi yer almaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırma yöntemi ve bulguları açıklanmakta olup, çalışmanın son bölümü olan dördüncü bölümde ise araştırmanın bulguları değerlendirilmektedir ve bulgular ile ilgili öneriler sunulmaktadır.



BÖLÜM II

LİTERATÜR TARAMASI

Çalışmanın bu bölümünde Değer, Tutum ve İşe Adanmışlık kavramlarından bahsedilecek olup, söz konusu kavramlar arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Bölüm kapsamında, değerler ile ilgili kuramsal çerçeve, değerlerin özellikleri ve gelişimi, kültür-değer arasındaki ilişki, değerlerin sınıflandırılması, değer çeşitleri, mesleki değerler ve hemşirelik değerleri ele alınmıştır. Daha sonra tutumlara dair kuramsal çerçeve, özellikleri, mesleki tutum ve hemşirelik mesleki tutumu ve değer-tutum-davranış arasındaki ilişki ile literatür incelemesi devam etmiştir. Son olarak işe adanmışlık kavramı ve kuramsal temelleri, değer, mesleki tutum ve işe adanmışlık kavramlarıyla ilgili gerçekleştirilen çalışmalar incelenmiştir.

2.1. DEĞERLER

Değer kavramının sözlük tanımı “*bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünü*” olarak geçmektedir (TDK, 2021). Değer kavramı ilk defa Thomas ve Znaniecki (1918) tarafından kaleme alınan “*The Polish Peasant in Europe and America*” adlı eser ile sosyal bilimler literatürüne kazandırılmıştır. Söz konusu eserde değer, “psikolojik davranış” kavramıyla ilişkili ifade edilmiştir (Thomas ve Znaniecki 1918, Aktaran Bazarkulov 2008: 21).

Değer kavramına dair söylemler antik dönemlerden günümüze kadar süre gelmiştir. Kavramın tanımına yönelik olarak ilk deneysel çalışma ise Sharp tarafından 1928 senesinde gerçekleştirilmiştir. Sharp’ın gerçekleştirmiş olduğu çalışmada değer kavramı sosyal algı çerçevesinde incelenmiş olup, tavır ve heyecan kavramlarıyla ilişkilendirilmiştir (Sharp 1928, Aktaran Çerçi 2013). Değerler, bireylerin veya sosyal grupların neyi doğru, iyi veya arzu edilir olarak gördüklerine dair temel inançlardır (Kluckhohn ve Strodtbeck 1951; Rokeach 1973). “Değer” hususunda, birçok araştırmacı ve bilim insanı tarafından farklı tanımlamalarda bulunulmuştur. Kavramın

tanımlanmasında ve konu hakkındaki yaklaşımlarda, her bir araştırmacı ve bilim insanı kendi yaklaşımlarını farklı boyutlarda ifade etmiştir. Değer kavramı; bilim, din, sanat, ahlak, felsefe gibi disiplinlerde önemli olup aynı zamanda çok yönlü ve karmaşık bir kavramdır (Morris 1956: 9). Bireylerin bir şeylerle ilgili iyi veya iyi olmayanı seçme konusunda algılarının ve kararlarının oluşumunda yahut güzelin ve güzel olmayanın ayrımını yapma noktasında ya da olması istenilen durumlar ve olması istenmeyen durumlarla alakalı karar vermede değer kavramı öne çıkmaktadır (Williams 1979: 27).

Üzerinde geniş çapta uzlaşma sağlanan ve en çok değinilen değer tanımı, değerler ve değer sistemleri konusunda önde gelen araştırmacılardan birisi olan Rokeach tarafından yapılmıştır. Rokeach'ın (1973), "The Nature of Human Values" başlıklı eserinde değerler, "*bireyleri bir toplum içinde faaliyetlerine yönlendiren inanç ve kişisel standartlar*" olarak ifade edilmiştir. Rokeach'a göre; "Değerler sürekli; inançlara etki eder, davranış şekli ya da nihai kararlara referans olur; tercih edilen durumlarla ilgilidir, bireysel ya da toplumsal anlayışla ilgilidir." Diğer tanımlar ele alındığında da benzeri şekilde değer kavramının bireysel ve toplumsal seviyede değerlendirilerek tercih etmedeki önemi üzerine odaklanılarak tanımlama yapıldığı görülmektedir. Hofstede (1980), değerleri, "*bireyler arası ilişkilerde tarafların belirli durumları tercih etmede başvurdukları kriterler*" olmak üzere bir tanımlama yapmıştır. Yine benzer bir şekilde, Meglino ve Ravlin (1998) ise değerleri, "*bireyin kendi sosyal ortamlarında nasıl davranması gerektiği hakkındaki kişisel inançların belirtilmesi*" olarak ifade etmiştir.

Sosyoloji alanında değer tanımı birçok sosyolog tarafından yapılmıştır, Schwartz ve Bilsky (1987) kavramın temel özelliklerini beş başlık altında toplamıştır (Schwartz ve Bilsky 1987, Aktaran Solmaz 2017: 11):

1. Değerler inançlardır. Ancak objektif ve donuk fikirler değildir. Daha çok hareket haline geçirildiğinde hislerle dolup taşar.
2. Değerler istenen amaçlara (eşitlik) ve bu amaçları destekleyen davranış biçimlerine (adalet, yardımseverlik) işaret ederler.
3. Değerler belirli eylem ve durumların ötesine geçer. İtaat buna örnektir (işyeri, okul, spor, aile, arkadaş, yabancılarla ilgilidir).
4. Değerler, insanlar ve olayların seçiminde veya değerlendirilmesinde davranışlara kılavuzluk ederler.

5. Değerler, önem derecelerine göre kendi aralarında sıralanır. Kültürler ve kişiler değer öncelikleri sistemleri ile karakterize edilebilir.

Değerler örgütsel yaşamın devam ettirilmesi için örgüt içerisinde genel olarak kabul gören ve çalışanların ortak duygu, düşünce ve hedeflerini ortaya koyan genelleştirilmiş ilke ya da inançlardır. Bu anlamda, değerler, örgüt kültürünün meydana gelmesinde önemli birer kilometre taşı görevindedirler. Fakat değerlerin, gözlenmeleri ve tartışılmaları kolay olmamaktadır ve genellikle söz konusu çevrenin farklı ortam ve şartlardaki davranış şekillerinden çıkarılabilir Değerler bireylerin sorumluluklarını yansıtır, algılarını etkiler ve davranışlarına şekil verir (Göriş vd. 2014; Okuroğlu vd. 2014; Şimşek vd. 2019: 73).

2.1.1 Değerlerin Gelişimi

Değerler nesne ve olguların bireysel ve öznel önem taşıyan özelliğini dile getirir. Doğada saf bir değer bulunmamaktadır; insanlar doğaya değer yüklemektedir. İnsanlar yaşadıkları evrene amaçlar koyarlar ve onu insanlaştırarak bir “değerler evreni” oluştururlar (Pelin 1994). Occhionero’ya (2000) göre, kişiler dünyayı dikkatlice izler, devamlı olarak günlük yaşamdaki deneyimlerin de etkisi ile, sosyal dünyayla ilgili, pozitif ya da negatif hükümlerde bulunurlar. Kişilerin değerlerinin oluşumu, onların değerler sisteminin inşa süreci ve gerçeği anlamalarıyla ilişkilidir (Occhionero 2000, Aktaran Ersoy 2006).

Değerler, bireyin çevresindeki insanlarla kurduğu ilişkiler yolu ile öğrenilir. Diğer yandan, bireyin içinde var olduğu toplumdaki kültürel yapı, değerler ile donatılmasına katkıda bulunur (Şimşek ve Eroğlu 2013: 131). Değerler açık ve kapalı şekilde aile, din ve kültürel öğrenmeler sonucu kazanılır. Diğer bir ifadeyle; bireylerin iletişimde buldukları kişiler, rol modellerini gözlemlemeleri; kişinin kendi tecrübeleri, güdüleri, farklı hayat tarzlarının tecrübe edilmesi ve farklı felsefelerin öğrenilmesi değerleri etkiler ve zaman içerisinde davranışlara yansır (Keskin ve Yıldırım 2006).

Bireylerde değer oluşumu ile ilgili dört faktörün etkili olduğu ifade edilebilir. Bunlar; kişinin fizyolojik yapısı, duygusal yapısı, toplumsal çevresi ve akli yapısıdır. Bu dört faktör birbirinden bağımsız değildir. Aksine devamlı ilişki içinde olan, insan bütünlüğünü oluşturan niteliklerdir. Değerler kişilerin zihninde nesnel hale gelir. Kişi, toplumdan aldığı değerlerle nesnelere bakar ve nesnelere değerlerden ötürü iyi

veya kötü olur (Tuğral 2005). Genellikle değer, davranışların ve davranışların meydana getirdiği olumlu ya da olumsuz neticelerin gözlemlenmesi yoluyla öğrenilmektedir. Değer kazanmada en çok karşılaşılan yol ise, kişinin kendisi veya bir başkası tarafından yaşanmış ya da deneyimlenmiş olan yaşamsal tehdit veya sıkıntılardır (Babadağ 2010).

2.1.2 Kültür ve Değer İlişkisi

Değerler, toplum tarafından onay görmüş, takdir edilmiş bu nedenle geçerliliğini ve uygulanabilirliğini sürdüren idealler, inançlar, özellikler ve amaçlar bütünüdür. Değerlerin kişilerin ve toplumların davranışlarına etkisi ile kültür yapısına da etkisi bulunmaktadır.

Kültür kavramının kullanımında farklılıklar olması ve bundan kaynaklı terime dair fikir birliği oluşturmanın kolay olmadığını söylemek doğru olacaktır. Örneğin, Alfred Kroeber ve Clyde Kluckhohn (1952), "Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions" isimli eserlerinde 164 "kültür" tanımı listelemiştir. Northouse (2007) ise, kültür tanımını, "*bir grup insan için ortak olan öğrenilmiş inançlar, değerler, kurallar, normlar, semboller ve gelenekler*" olarak yapmıştır (Northouse 2007, Aktaran Moratto 2019: 174). Kişi, genellikle sayısız kültürel ortamlarda bulunmaktadır. Doğumla beraber ilk olarak ailede, gelişim döneminde okulda, yaşadığı çevre ve yörede, çalıştığı yerde, hayatın her evresinde ortam ve toplum kültürüyle karşılaşır. Sosyalleşme olarak adlandırılan olguyu tecrübe eder ve yaşadığı toplumun üyesi haline gelir. Bu nedenle, kültürün özü de hayattır (Konukman 2006: 35).

Değerlerin belirlenmesinde birey önem arz etmektedir. Bireyin amaca dair öncelikleri farklı olacağından belirleyeceği değerler de sıralamada farklılık oluşturabilir. Kişilerin davranışlarındaki farklılıklar dikkate alındığında karar ve eylem belirlemede değerlerin rolünün büyüklüğü anlaşılmaktadır (Kaya vd. 2012). Değerler kişilerin ideal olarak benimsemiş oldukları ve eylemlerine yansıtılmış oldukları inançları ifade etmekten diğer yandan tutum, kişisel özellikleri ve kalıcı davranışlarını da yansıtmaktadır. Bu nedenle, değerler kişilere düşünme ve karar vermede rehberlik etmekte, davranış ve sorumluluklarını belirlemekte, eylemlerine ve hayatında anlam katarak kişisel anlamda özgürlük kazanmasına katkıda bulunmaktadır (Altuğ Özsoy ve Vatan 2007). Değer yargıları değişken olup, toplumsal gelişmelerden,

hayat tarzlarındaki değişimlerden etkilenmektedir. Bireylerdeki değer yargıları ise toplumlara ve zamana göre değişkenlik göstermektedir (Dilmaç 2007).

2.1.3 Değerlerin Sınıflandırılması

Değerlere ilişkin alan yazın incelendiğinde Spranger (1928); Rokeach (1973); Schwartz'a (1992); ait farklı değer sınıflandırmaları olduğu görülmektedir. Bu sınıflandırmalar içerisinde en çok kabul gören sınıflama Spranger'a (1928) aittir. Sonraları bu sınıflandırma Allport, Verno ve Lindzey tarafından ölçek haline getirilmiştir (Şen 2007).

2.1.3.1. Spranger'in Değer Sınıflandırması

En fazla kabul görmüş olan değer sınıflandırması arasında yer alan Edward Spranger değerler sınıflandırmasını altı grupta yapmıştır. Spranger'a göre bireyler, altı kişilik değer tiplemesinden birinde kendi karakterini bulur (Güngör 2000). Bu değerler; bilimsel, ekonomik, estetik, sosyal, politik ve dini değerlerdir.

Spranger'ın, **bilimsel değer** adlandırması yaptığı grupta bilgi, gerçek ve eleştirel düşünceye önem verilir. Bilimsel değere sahip birey, akılcı, eleştirel ve entelektüel şekilde nitelendirilmektedir. **Ekonomik değer** kategorisinde ise faydalı ve pratik bilgilere önem verilmiş ve ekonomik değerlerin önemsenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca **estetik değerler** içinse simetri, uyum ve forma önem atfedilmiş, sanatın topluma bir zorunluluk olduğu belirtilmiştir. **Sosyal değerler** için başkalarını sevme, yardımcı olma ve bencil olmamak esas alınmıştır. En yüksek olan değer ise insana olan sevgidir. Sosyal değere sahip birey nazik ve sempatik olarak nitelendirilmiştir. **Politik değerlerde** kişisel güç, etki ve ün kavramlarının her şeyin üstünde yer aldığı ifade edilmiştir. Son kategori olan **dini değerler** için ise evreni bir bütün şeklinde kavradığı ve bireyin kendini onun bütünlüğüne bağladığından söz edilmiştir. Dini değerlere sahip bireyin dünyevi ihtiyaçlarından vazgeçeceği belirtilmiştir (Akbaş 2008).

2.1.3.2. Rokeach'ın Değer Sınıflandırması

Rokeach (1973), toplum içerisindeki gruplarda var olan kişisel değer farklılıklarını belirlemek amacıyla iki sınıflık bir değer sınıflandırması öne sürmüştür. Birinci sınıf yaşamın temel değerlerini meydana getiren değerlerden oluşan **amaç**

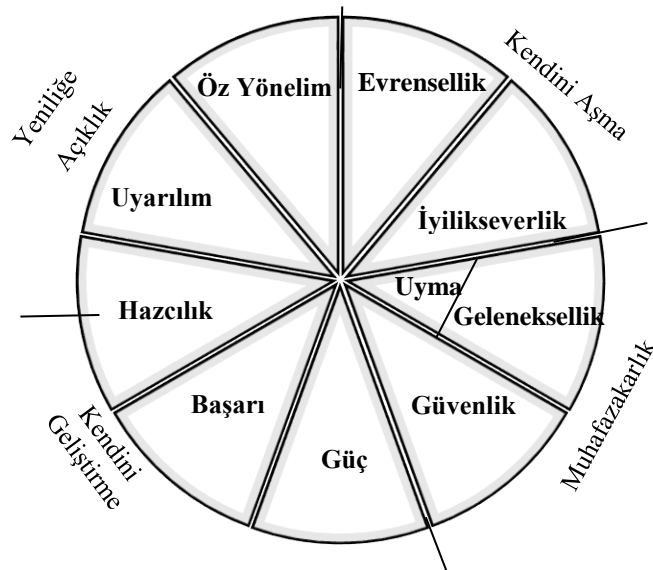
değerlerdir. İkincisi ise amaca ulaşmak adına kullanılan davranış şekillerini içeren **araç değerlerdir.** Rokeach, Rahat yaşam sürebilmek, ruhsal ve fiziksel açıdan sağlıklı olabilmek, mutlu, güven ve barış içinde yaşayabilmek, toplumca kabul görebilmek gibi amaç değerlere erişebilmek adına; nazik, dürüst, yardımsever, sorumluluk bilincine sahip, affedici, temiz, düzenli, azimli ve yeterli olmak gibi araç değerlere sahip olmak gerektiğini ifade etmiştir.

Amaçsal değerler, ben merkezli ya da toplum merkezli olabilirler, örnek verilecek olursa; iç huzur ben merkezli bir değerken, ulusal güvenlik toplum merkezli bir değerdir. Diğer yandan araçsal değerler, ahlaki içerikli ya da yeterli olmaya yönelik olabilir. Ahlaki değerlerin odağında bireyler arası ilişkiler yer almaktadır. Bu zedelendiği noktada vicdan azabı ya da utanma hissi gerçekleşir. Yeterliliğe dair araçsal değerler ise mantıklı olma, entelektüel olma gibi bireyin kendine dair nitelikleridir (Bilgin 2003).

2.1.3.3. Schwartz'ın Değer Sınıflandırması

Schwartz (1996) ise temel ihtiyaçları dikkate alarak birbirine benzeyen ya da ayrı güdüsel altyapıya sahip değerleri barındıran ve değişken yapı içerisinde birbiriyle bağlantısı devam eden on adet değer tipi ortaya koymuştur. Bu sınıflandırmada on değer tipi çember dizilimi şeklinde gösterilmiştir (Şekil 1). Bu dizilimde benzer değerler yan yanayken zıt değerler karşıt kutuplara konumlandırılmıştır (Schwartz 1996).

Şekil 1- Schwartz'ın Değerler Modeli



Kaynak: Schwartz (1992; 45)

Yukarıda yer alan on evrensel değer, sıralamada dört temel kategoriye meydana getirmektedir. Bunlar güç ve başarı, “kendini geliştirme”; uyarılım ve özyönelim, “yeniliğe açıklık”; evrensellik ve iyilikseverlik, “kendini aşma”; güvenlik, uyma ve geleneksellik, “muhafazakarlık” kategorileridir. Hazcılık değeri ise, hem “kendini geliştirme” hem de “yeniliğe açıklık” kategorisinde yer almaktadır.

Güç, toplumsal statü, saygınlık, insanlar ve kaynaklar üstünde denetim ya da egemenlik kurmayı; başarı, bireysel başarı yönelimini; hazcılık, zevk ve duyuların bireysel doyumunu; uyarılma, heyecan ve yenilik arayışını ifade etmektedir. Özyönelim, keşfetme ve bağımsız düşünme ve davranma yönelimini; evrenselcilik, hoşgörülü ve anlayışlı olma, insan ve doğanın iyiliği için çabalamayı; iyilikseverlik ilişki içerisinde olunanların iyiliği için çabalamayı belirtmektedir. Geleneksellik, din ya da kültürün gelenek ve düşüncelerini kabul etmeyi ve saygı duymayı; uyma, başkalarını rahatsız edip, onlara zarar verebilecek aykırı dürtülerin sınırlandırılmasını; güvenlik ise benlik, toplum ve ilişkiler için güvenliği ifade etmektedir (Schwartz 1992: 14-15).

2.1.4. Değer Çeşitleri

Değerlerin, kişisel, sosyal/toplumsal ve mesleki değerler olmak üzere üç farklı çeşidi bulunmaktadır. Bu değerler ile ilgili açıklamalara aşağıdaki bölümlerde yer verilmektedir.

2.1.4.1. Kişisel Değerler

Kişilerin tüm davranışları dolaylı veya dolaysız şekilde değerler tarafından yönlendirilmektedir (Dilmaç 2002). Kişisel değerler, hayat boyu kişi davranışlarına yön verir ve ona rehberlik eder. Değerler, seçim yaparken, bir ürün satın alırken, hobi ya da diğer bireysel tercihler üzerinde etkiye sahiptir (Yıldırım 2020). Kişiyeye özgü değerler, bireylerin hayatlarında ön plana çıkan kararlarında ve davranış değişikliğinde büyük etkiye sahip olan, kısaca bireyin hayatında ağır basan değerlerdir. Bu değerler genel olarak dürüstlük, sevgi, saygı, adalet ve yardımseverlik konularını kapsamaktadır. Bireyin değerleri, kültür ve topluma anlam ve önem veren ölçütlerdir (Hüseyinlioğlu 2010).

Toplumsal, siyasal, ekonomik ve kültürel oluşumlar kişisel değerlerin oluşmasında kaynaktır. Bu olay ve normlarda meydana gelen değişiklikler bireylerin hayatını da etkilemektedir. Böylece, bireylerin zamanla düşünce ve davranışlarında değişiklikler olmasına sebep olur. Buradan kişisel değerlerin de bazı etkenlere bağlı olarak değişebileceği anlaşılmaktadır. İçinde bulunulan toplum ve çevre, değerlerin oluşması ve gelişmesine olanak sağlar. Buradan hareketle, kişisel değerlerin tam olarak kültür ve sosyal yapının bir ürünü olduğunu söylemek mümkündür (Uyguç 2003). Kaynağı sosyal/toplumsal değerler olan kişisel değerler, büyüme ve gelişme sürecinde öğrenilir ve kişisel tercihler neticesinde yerleşerek gelişir (Babadağ 1997).

Kişisel değerler, kişilik oluşumu, kişiliğin korunması ve geliştirilmesi hususunda etkiye sahip olabilmektedir. Her kişinin öznel bir kişiliğe sahip olmasından dolayı bu değer alanları karmaşık olabilir. İçsel birtakım özellikler bireyleri diğerlerinden farklılaştırmaktadır. Kişisel değerler, bireylerin davranış ve sosyal ilişkilerindeki konumunu belirlemektedir. Bu konum bazı sosyal durumlar için bireyin davranışlarına rehber olurlar (Çelebi 2019: 111).

2.1.4.2. Sosyal/Toplumsal Değerler

Sosyal bir varlık olan insanın, sosyal hayat içerisinde meydana getirdiği değerler sosyal değerleri oluşturmaktadır. İnsanın en belirgin özelliği yalnız şekilde değil, toplum hayatı yaşamaya mecbur olmasıdır (Güngör 2008). İnsanların birlikteliğini sağlayan, toplumu oluşturan en önemli unsur paylaşılan değerlerdir. Toplumda çoğunluk tarafından kabul edilmiş ve benimsenmiş değerler, toplumun meydana gelmesinde ve gelişmesinde büyük önem arz etmektedir (Kızılcelik 1994). Bu sebeple, sosyal hayatı düzenleyen sosyal değerler, toplumun bireyle, bireyin de toplum ile ilişkisine bir düzen sağlamaktadır. Böyle bir güce sahip olan değerler, tutumların, davranışların, duyguların, fikirlerin, kişiler ve grupların ve de amaçların irdelenip değerlendirilmesine yön verirler (Orak Niksarlı 2017).

Toplumsal değerler, belirli bir toplumda oluşan, ortak kabul gören, fikir ve kuralların uygulama şekillerini yansıtan ölçütlerdir. Genel olarak beğeni, ahlak ve inançlara dayanmaktadır. Toplumsal değer, toplumların tarihsel gelişim sürecinde meydana gelir ve kişi toplumsal değerleri, içine doğduğu toplumda hazır bulur. Bu değerler, toplumsal yapı ve toplumsal düzenin devamı açısından oldukça önemlidir. Aile, din, eğitim, ekonomi, hukuk gibi olgular toplumsal değerlerin etkisi ile

biçimlenir. Toplumsal değerler, kişilere doğruyu, yanlış, iyiyi, kötüyü, güzeli, çirkini ve adil olanı anlama hususunda genel yargıya varma imkânı tanır (Yıldırım 2020: 100). Toplumsal değerlerin temel özellikleri aşağıda belirtilmiştir (Ceylan 2012: 52):

- Toplumdaki bireylerin ortak duygu ve düşüncelerini yansıtırlar.
- Toplumsal kuralların temelini oluştururlar.
- Zorlayıcıdırlar.
- Kuşaktan kuşağa aktarırlar.
- Ahlaki, dini inanç ve ilkelere dayanmaktadırlar.
- Topluma göre değişiklik gösterirler.
- Zaman içerisinde aynı toplumda değişikliğe uğrayabilirler.

Özetle, kökeni ahlaki ve dini inanışlar olan toplumsal değerler, toplumun ortak duygu ve fikirlerini yansıtırken aynı zamanda toplumsal kurallara da dayanak oluşturur ve zorlayıcı etkiye sahiptir. Zamanla aynı toplumda değişikliğe uğrayabileceği gibi toplumdan topluma da farklılık göstermektedir.

2.1.4.3. Mesleki Değerler

Meslek, kazanç sağlamak, yaşamı sürdürmek adına gerçekleştirilen faaliyet olarak tanımlanıyor olsa dahi insanların meslek kazanmalarında tek unsur kazanç değildir. Meslek, kişiye bağımsızlık, güvence, bir topluluğa ait olma, tanınma gibi ihtiyaçları karşılama imkânı da tanır. Sağlıklı birey, çalışıp üreterek gücünü kullanır ve geliştirir. Bu durumdan haz ve doyum sağlar. Buradan sağlanan haz ve doyum hayata da yansır. Benzer şekilde, çalışma hayatındaki huzursuzluk ve doyumsuzluk da bireyin psikolojik sağlığına zarar verir (Güventürk 2017: 63).

Mesleki değerler kavramı incelendiğinde genellikle alan yazında mesleki inanç ve tutumlar kavramları ile karşılaşılmaktadır (Lin ve Wang 2010; Snellman ve Gedda 2012; Parandavar vd. 2015; Dönmez ve Özsoy 2016; Elliott vd. 2017). Değerler kişilerin sorumluluklarını yansıtmakta, algılarına etki etmekte ve davranışlarına şekil vermektedir. Meslek mensupları tarafından benimsenmiş ve kazanılmış değerler standartların gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Mesleki değerler, meslek erbapları için uygulama esnasında ikilem yaşanması durumunda doğru kararı verme konusunda kaynak teşkil etmektedir (Göriş vd. 2014: 138). Mesleki değerler, eylem ve hedefleri değerlendirme konusunda standart teşkil eden ve meslek erbaplarının duygusal bağlılıklarını, soyut ve genelleştirilmiş davranış ilkeleri şeklinde tanımlanmaktadır

(Snellman ve Gedda 2012). Söz konusu değerler, meslek hayatında bireylerin tecrübelerinin artması ile beraber, yeni bilgiler kazandıkça; mesleki değer algıları gelişmekte ve biçimlenmektedir (Moon vd. 2014). Mesleki değerlerin gelişmesi devamlı, uzun ve evrimsel bir süreçtir. Bu süreçte, birey yetiştiği aile, toplum, çevre ve kültürden etkilenir. Hayat boyu kademeli olarak şekillenmeye devam eder (Parandavar vd. 2015).

Mesleki değerler kişiden kişiye farklılık göstermekle beraber araştırmacıların ortaya koymuş olduğu bazı meslek değerleri bulunmaktadır. Örnek verilecek olursa, Schwartz (1994); güç, başarı, hazcılık, evrenselcilik, geleneksellik, uyarılım, uyma, güvenlik ve öz yönelim olmak üzere on mesleki değer grubundan bahsetmektedir (Schwartz 1994, Aktaran Kuşdil ve Kağıtçıbaşı 2000). Diğer yandan Brown tarafından 1996 yılında ortaya konan “Meslek Seçiminde Değer Temelli Kuram” değerlerin meslek seçimindeki etkisini kuvvetlendirmiştir (Brown 2011).

2.1.5 Hemşirelik Değerleri

TDK sözlüğünde “hemşire”, doktor tarafından acil durumlar dışında yazılı olarak verilen tedavileri uygulamak, hastanın bakımını düzenlemek, denetlemek ve değerlendirmekle görevli ve yetkili sağlık çalışanı ve kız kardeş, bacı anlamında kullanılmıştır. İsim olarak *nurse* 1200’lü yıllarda emziren, bebeği besleyen, eski Fransızca *norrice*’den türeyerek üvey anne, süt hemşire, dadı anlamında kullanılmıştır. Latince *nutricia* hemşire, mürebbiye, öğretmenlik manasında kullanılmıştır. XV. yüzyıl başlarından itibaren koruyan, besleyen, eğiten, değer veren kişiyi ifade etmek için; 1580’li yıllarda ise İngilizce’de hasta ve güçsüz kişilere bakan kişi manasında, kullanılmıştır (Erkin 2021: 46). Uluslararası Hemşireler Birliği (International Council of Nurses-ICN) hemşirelik için “*bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını korumaya ve geliştirmeye yardım eden ve hastalık durumunda iyileştirme ve rehabilite etmeyi sağlayan bir meslek grubu*” olarak tanımlama yapmaktadır.

Hemşirelik felsefe ile ilişki içerisindedir ve bir sağlık bakımı bilimidir. Değer felsefesi etik alt alanında sevgi merkezli yaklaşımın etkisi ile değerlerin öznesi ve objesini sadece birey meydana getirmez, diğer canlı ve cansızlar da değer alanındadır. Hemşirelik bakım etiği değerlerini temel almaktadır. Meslek tarafından benimsenen ve kazanılan değerler standartların gelişmesine katkıda bulunur. Bakımın kalitesi, çalışanların sahip oldukları profesyonel değerlerin yansımasıdır. Profesyonel değerler

ise uygulamalara kaynaklık eder ve aynı zamanda hastalar, meslektaşlar, diğer meslek grupları ve toplum ile etkileşim hususunda rehber görevi görürler. Hemşireler hizmet verdikleri toplumda, davranış ve tutumlarını savunurken, gerekçelerini açıklarken ve etik ikilem yaşadıkları durumlarda karar verirken bazı dayanaklara ihtiyaç duyarlar. Bu dayanaklar etik ilkeler ve profesyonel değerlerdir (Okuroğlu vd. 2014; Görüş vd. 2014). Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) ve Amerikan Hemşireler Birliği (American Nurses Association-ANA) hemşirelikte temel değerlerin yararlılık ve zarar vermemek olduğunu vurgulamış ve “adalet”, “insan onuru”, “alturizm (özgecilik)”, “doğruluk (gerçeklik)”, “eşitlik”, “estetik” ve “özgürlük” şeklinde yedi değer belirlemiştir (ICN ve ANA, Aktaran Kaya vd. 2012: 19).

Bu değerlerin, tutumlar ve profesyonel davranışlara karşılık gelen örnekleri ile ilgili açıklamalar Tablo-1 de yer almaktadır.

Tablo 1. Değerler, Tutumlar ve Kişisel Nitelikler

| Değerler | Tutum ve Kişisel Niteliklere Örnekler | Profesyonel Davranışa Örnekler |
|--|--|---|
| Adalet (yasal ve ahlaki ilkelerin yüceltilmesi) | Ahlaklılık Dürüstlük Tarafsızlık | Sağlık bakımı konularında savunma üstlenmek Kaynakları adil dağıtmak Etik dışı, yasal olmayan işleri tarafsız raporlamak |
| Alturizm (sürekli başkalarının iyiliğini düşünmek) | Duyarlılık Beğeni Hayal Gücü Yaratıcılık | Sağlık bakımında etkili toplumsal konular hakkında fikir üretmek Tüm dikkati bakıma vermek Gereğinde başkalarına yardımcı olmak |
| Doğruluk (Gerçeklik) (gerçeğe ve kanıtlara bağlılık) | Akılcılık Araştırma Güvenilirlik Sorumluluk | Bakım ve tedavi kayıtlarını tam ve doğru tutmak Örgütsel politikaların uygulanmasıyla ilgili rapor hazırlamadan önce yeterli veri toplamak Halkı yanlış bilgilerden korumak |
| Estetik (doyum sağlayan nesne ve kişi özellikleri) | Duyarlılık Beğeni Hayal Gücü | Çevreyi hastalarca beğenilecek duruma getirmek Kendi ve başkaları için güzel ortam yaratmak Kişiliği ile çevrede olumlu imaj bırakmak |
| Eşitlik (aynı hak, imkana sahip olma) | Anlayış Öz saygı | Kişisel karakteri dikkate almadan, bakım vermek Diğer çalışanlarla ayrımcı olmayan ilişki kurmak Bakım geliştirme hakkında düşünce üretmek |
| İnsan onuru (kişinin değer ve hürriyetine saygı) | İnsancılık Empati Saygı | Kişinin mahremiyetini korumak Kişiye hoşlanacağı şekilde davranmak |
| Özgürlük (otonomi, seçme hakkı kullanma) | Bağımsızlık Öz yönetim Öz disiplin Açıklık | Tedaviyi reddedenlere saygılı olmak Bakıma dair farklı fikirdekilerin haklarını desteklemek Meslekteki çelişkili konuların tartışılabilmesini desteklemek |

Kaynak: Şahin Orak (2005; 29)

Özetle; adalet, mesleki davranışlarda savunuculuk yapma, adil kaynak sağlama, illegal durumları rapor etme tutumlarıyla gösterilir. Alturizm, başkasının refahı ve esenliği adına endişelenmek ile ilgilidir. Doğruluk ise, bakım uygulamalarını doğru şekilde kaydetme gibi profesyonel davranışlarla yansıtılır. Diğer yandan, estetik, hemşirelik imajını pozitif anlamda geliştirecek girişimlerde bulunma gibi tutumlarla ilişkilidir. Eşitlik, hizmet verilen kişinin ihtiyaçları doğrultusunda emek ve kaynağın adil paylaşılması şeklinde yansıtılır. İnsan onuru ise, insan doğasında var olan değerine, teklifine ve eşsiz oluşuna duyulan inanç ve saygı ile ilişkilidir. Son olarak, özgürlük ise, tedavi olmak istemeyen bireye saygıyla yaklaşma, mesleki konularda tartışma ortamlarının desteklenmesi gibi davranışlarla yansıtılır (Şahin Orak 2005; Can 2013).

İyi gelişmiş mesleki değerler sistemi, hemşireler için karar alma hususunda etik ikilemler yaşandığı noktada çözüm bulmak için rehber olur (Dönmez ve Özsoy 2016).

2.2. TUTUMLAR

Değerler ve tutumlar arasında ayırım bulunmaktadır. Tutumlar tepki gösterme eğilimindedir. Tutum ve değerler arasındaki ayırma ilişkin zorluk teşkil eden yakın bir ilişki mevcuttur. Değerler, davranışın arkasında yatan tutumları yansıtmaktadır (Kolasa 1979: 443). Tutum, bireyleri objeye yönelik belirli biçimlerde eylemde bulunmaya teşvik eden, bir objeye ilgili ortaya çıkan kalıcı bir inanç seti şeklinde tanımlanmaktadır (Weigel 1983: 257). Tutum kişilere atfedilen ve onların psikolojik bir nesneyle ilgili fikir, his ve davranışlarını düzenli şekilde oluşturan eğilimleridir. Tezbaşaran'a (1997) göre tutum, belli bir obje, durum, kurum, kavram veya diğer bireylere karşı öğrenilmiş, olumlu yahut olumsuz tepki gösterme eğilimidir. Tutuma dair diğer bir tanımlama ise; bir şeye veya birine, tutum objesine karşı inanç, duygu ve eğilimlerin görece durağan bir örgütlenmesi, şeklindedir (Morris 2002). Bu tanımlamalardan hareketle tutumun; doğrudan gözlenemeyen, bir obje, durum veya kişilere karşı duygular, inançlar ve hareketler ile ilişkilendirilebilen, kişiden kişiye değişkenlik gösteren psikolojik bir yapı olduğu söylenebilir. Tutumlar, kişiyi davranışa hazırlayan eylemlerdir. Bu eylemler sonucu gösterilen davranışlar doğrudan gözlemlenebilir (Özbaş 2013: 84).

Tutumunu açığa çıkaran değerlendirmeler, üç ana tepki sınıfına ayrılır. Bunlar, *tutumların üç bileşeni* olarak adlandırılan biliş, duygulanım ve davranıştır (Katz ve Stotland 1959). Bilişsel tepkiler, insanların tutum nesnesi hakkında sahip oldukları düşünce veya fikirlere (inançlara) atıfta bulunur. Bunlar, bir tutum nesnesi ile çeşitli nitelikler arasında kurulan ilişkilere (Fishbein ve Ajzen 1975). Duyuşsal tepkiler, insanların tutum nesnesiyle ilgili olarak deneyimledikleri duygular, ruh halleri, duygular ve sempatik sinir sistemi aktivitesidir. Davranışsal tepkiler, insanların tutum nesnesine ilişkin eylemleri veya hareket etme niyetleridir (Eagly ve Chaiken 1993).

Tutumlar, belli değer yargılarının ve inançların arkasında gizlidir. Tutum, kişinin kendi dünyasının bir yönü ile alakalı olarak belli değer yargılarına ve inançlarına bağlı şekilde ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleridir (Şimşek vd. 2019: 80). Tutumların öğrenildiği ve gizil oldukları birçok otorite tarafından kabul edilmektedir. Tutumlar yaklaşma veya kaçınma, isteme veya istememe anlamına gelmektedir. Bu durum, tutumların yönü ve yoğunluğunun olduğu görüşle alakalıdır. Tutumların öğrenilen gizil bir süreç olarak ifade edilmesi, tutumların değerlendirmeci davranışlar barındırdığı ve tutumun etki-tepki yapısı arasında işleyen içsel bir faaliyetin bir parçası olduğu anlamına gelmektedir. Tutum, içsel faaliyetin parçasıysa, bireyin anlamsal yapısının bir bölümüdür denebilir. Örnek olarak, iki birey bir kavram için aynı tutuma sahip olabilir fakat bu kavramın anlamı bireyler için farklılık gösterebilir (Osgood vd. 1975: 190-198).

Tutumlar, kişinin içinde bulunduğu çevresel şartların etkisiyle değişim gösterebilir. Bu değişim duygu, inanç ve değerlerde de meydana gelebilir. Çalışanın iş yerindeki şartları yahut terfi sistemine dair inançları onun işletmesine karşı tutumunu büyük oranda etkiler. Kişiler, olaylara kendi bakış açılarıyla yaklaşır bu sebeple, kişisel tutum ve yargılarını oluştururlar. İnançlar değişebildiği oranda tutum ve davranışların değişmesi de mümkündür. Maddi koşullar, samimiyet dolu bir çevrede iş görme ve yapıcı davranışlar gibi etmenler, genelde olumlu tutumlar oluşturur. Diğer yandan, kişiler sebebini ve neticesini anlayamadıkları durumlara karşı olumsuz tepki gösterirler. Tutum değişikliği durumunda faydalı sonuçlar almak isteyen her idare, astlarına değişikliğe dair yeterli bilgi vermeli ve yeniliğe uyum sağlama hususunda eğitim vermelidir (Şimşek vd. 2019: 82).

Tutumlar oluşum yolları açısından aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir (Yüksel 2005: 3):

- Büyüme ve toplumsallaşma sürecinde aile içinde ve diğer çevrelerde öğrenilen tepki yollarının birikmesi,
- Kişinin yaşantılarından çıkardığı genel sonuçlar,
- Şiddetli bir şekilde etkilenilen bir olaydan kaynaklı, benzer olaylar için de aynı değerlendirmenin yapılması,
- Başka kişilerin tutumlarının taklit edilmesiyle benimsenmesi.

2.2.1. Tutumun Özellikleri

Tutumlar, birtakım özellikler barındırmaktadır. Bu özellikler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Oktay 1996: 165):

Tutumun Güç Derecesi: Tutumların her biri nesneye sahiptir. Nesne bir ürün veya düşünce olabilir. Tutumun her biri güce sahiptir ve bu güç, tutum, davranış, fikir ve duyguların toplam gücü şeklinde düşünülebilir (Kağıtçıbaşı 2014: 137). Tutumlar, diğer tutumlar ile ilişkileri açısından farklılık gösterirler. Bazı kişilerde belli bir tutum diğerlerine kıyasla daha merkezi ve belirleyici rol üstlenebilir (Yüksel 2005:3).

Tutumun Karmaşıklığı: Tutumlar, öğelerin karmaşık olması nedeniyle de farklılık göstermektedirler (Oktay 1996: 166). Faktörlerin karmaşık olmasındaki amaç uyum göstermektir (Şimşek vd. 2011: 77). Tutum öğeleri hem yalın hem de karmaşık olabilir. Örneğin, Amerika'nın yalnızca ismini bilen biri ile Amerika'da yaşamış, kültürünü bilen ve Amerikalı biri ile evli olan kişinin bilişsel öğeleri farklı ve karmaşıktır (Çiçek 2012: 60).

Zaman Faktörü: Davranışlarla ilgili tutumlara dayalı tahmin yapılması hususunda etkili olan diğer bir faktör ise zaman faktörüdür. Tutum ve davranış arasındaki zaman ne kadar fazlaysa araya girecek olan değişken sayısı artacaktır ve böylelikle tutum ve davranış arasındaki tutarlılığın gözlenme ihtimali azalacaktır. Örneğin; seçimlerden bir ay önce gerçekleştirilen anketlerin, bir hafta öncesinde yapılanlara kıyasla gerçek seçim sonuçlarına yakınlığı daha düşük olur (Kağıtçıbaşı 2014: 136).

Diğer Tutumlarla İlişki: Tutumlar, diğer tutumlar ile ilişkileri açısından farklılık göstermektedir. Bazı tutumlar, diğer tutumlar ile bağıllık gösterirken, bazıları diğerlerin kopuk ve hatta tek başlarına olabilirler (Çiçek 2012: 61). Örnek olarak; bir kişinin bir futbol takımına karşı tutumu, çocuk yetiştirme, renk ve arkadaş

seçimi gibi konular için tutum oluşmasını etkileyebilir, diğer yandan kitap okuma sevgisine dair tutumunu etkilemeyebilir (Güney 2000: 236).

2.2.2. Mesleki Tutum ve Hemşirelerin Mesleki Tutumları

Meslek, kişilerin hayatlarını kazanmak için yaptıkları, kuralları toplum tarafından belirlenmiş ve belli bir eğitim sonucunda kazanılan, bilgi ve yeteneğe dayalı etkinlikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Ulusoy ve Görgülü 1996). Mesleki tutum, bir meslekte çalışanların o mesleğe yönelik duygusal eğilimleridir. Meslek erbaplarının, mesleğin fonksiyonları ve toplumdaki konumuna dair duygu ve düşünceleri; mesleki tutumlarını oluşturmaktadır. Kişinin mesleğine karşı geliştirdiği tutum, onun mesleğine karşı tavır alışını belirler. Mesleği sevme veya sevmeme gibi hisler, mesleki tutumun duygusal boyutunu ortaya koyar. Diğer yandan mesleğe dair fikir ve bilgiler ise mesleki tutumun zihinsel (bilişsel) boyutunu oluşturmaktadır. Davranış boyutu ise, duygusal ve zihinsel boyutlara uygun şekilde gerçekleştirilen mesleki faaliyet ve işlerden ibarettir (Kaya ve Nazıroğlu 2008: 28-29). Hayatını kazanmak için çalışmakta olan kişi, çevresindeki başka biri, obje ve olaylar ile devamlı baş başa kalmak, etkileşim halinde olmakta, aldığı uyarıları değerlendirerek belleğinde saklamaktadır. Böylece onlara dair bir inanç ve fikir temeli oluşturmaktadır. Bu durum, ilerleyen zamanlarda aynı kişi, olay veya obje ile karşılaşıldığında, bu inanç ve fikir sisteminin kullanılarak tutum geliştirmesini sağlayacaktır (Altuntaş ve Baykal 2008).

Mesleki tutum, kişinin aldığı kararlarda bütün hayatına yön verecek bir süreci, hayatını devam ettireceği çevreyi ve ilişki kuracağı kişileri de belirlemiş olma durumudur. Sosyal düzen içerisinde bireyleri ve meslekleri etkileyen mesleki tutum, meslek seçiminde, eğitimde ve yerine getirmede önem arz eden bir unsurdur ve mesleki başarı için de önemlidir (Altuntaş ve Baykal 2008; Durmuşoğlu vd. 2009).

Hemşirelik meslek tutumu ise, meslek tanımı gereği sağlığın korunması ve sürdürülmesi amacı güden bir meslek olmasından dolayı, olumlu bir tutuma sahip olunması toplum sağlığı açısından önem arz etmektedir. Eğer olumsuz bir tutum ile meslek tercihi yapılırsa, hemşirelerin gerçekleştireceği eylemler, insan hayatı ve hemşirelik mesleği için olumsuz sonuç doğuracaktır (Koç ve Sağlam 2009). Hemşireler mesleklerinden memnun olmadıklarında, mesleki tutum olumsuz gelişecek ve böylelikle verilen bakımın kalitesi de düşecektir (Nyirenda ve Mukwato, 2016).

Velioğlu'na (1994) göre hemşirelik eğitimi, değerler, tutumlar, bireysel özellikler ve mesleki davranışlar geliştiren süreçleri kapsamalıdır. Hemşirelikteki mesleki tutum ve değerler, hemşirelik uygulamalarına dair temel oluşturarak; hemşirelik bakımı verdikleri birey, toplum ve meslektaşları ile etkileşiminde rehberlik sağlar. Hemşireler sağlık ve hastalık durumunda, birey, aile ve topluma hizmet ettikleri için uygulamalarında yetkinliğe sahip olabilmeli hemşirelik felsefesini anlamalı, akılcı ve etik hareket etmelidir. İletişim ve empati becerileri hemşirelerin mesleki tutumlarında en etkili faktörlerdir (Tarhan vd. 2016: 411-412). Kişiler, düşünsel ve duygusal açıdan kaynaklı belirli psikolojik eylemler geliştirirler ve bunları davranışlarına aksettirirler. Böylece zaman içinde mesleklerine dair tutum geliştirirler (Korkmaz ve Görgülü 2010). İpek oban ve Yurdağül (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırma neticesinde, hemşirelerin mesleki tutumlarının, hastaların hemşirelik bakım algılarını etkilediği ortaya konmuştur. Negatif tutum ile hemşirelik mesleğini tercih edenlerin uygulayacakları eylemler, bir yandan insan hayatı bir yandan da hemşirelik mesleğine negatif biçimde yansıtacaktır (Koç ve Sağlam 2009). Hemşirelerin mesleklerine dair tutumlarını negatif etkileyebileceği düşünülen sorunlar; farklı eğitim düzeyleri, politika temelli sorunlar, maaşlarda eşitsizlik olarak ifade edilebilir (Tarhan vd. 2016).

Hemşirelerin mesleklerine karşı tutumlarının belirlenmesi, bulunacakları davranışların önceden tahmin edilebilir hale gelmesini sağlayacaktır. Hemşirelerin mesleklerine yönelik tutumlarının ölçülmesi, çıkacak sonuçlara dair tedbirler alınmasıyla sağlık hizmetlerinin kalitesine katkı sağlayabilecektir.

2.2.3. Değer-Tutum ve Davranış İlişkisi

Değer ve tutum arasında yakın bir ilişki mevcuttur. Tutumlar tıpkı değerler gibi bilgi, duygu ve davranış olmak üzere üç boyuta sahiptir. Rokeach (1967) değerlerin tek inanca dayandığını, tutumların ise belli durumlar için odaklanılan çeşitli inançlara dayandığını savunmaktadır. Tutumun spesifik şekilde obje durumlar üzerine odaklandığını, değerlerin ise nesne ve durumları aştığını; diğer yandan değerlerin standart olduğunu fakat tutumların standart olmadığını ifade etmektedir. Ayrıca, kişilerin çok fazla tutuma sahipken, değerlerinin sayısının düzinelerce belirtilebileceğini savunmaktadır. Değerlerin bireylerin bilişsel sistemlerinde ve kişilik oluşumunda tutumlara kıyasla daha merkezde olduğunu, bu sebeple değerlerin

davranışlarda olduğu kadar tutumlar üzerinde de belirleyici olduğunu belirtmektedir. Bunlara ek olarak, motivasyona yakınlık açısından, değerlerin tutumlardan daha dinamik yapıya sahip olduğunu savunur ve son olarak uyum gösterme, ego savunması, bilgi veya kendini gerçekleştirme hususunda değerlerin ilişki içerisinde olduğunu, tutumların ise bu tip bileşenler ile yalnızca dolaylı şekilde ilgilendiğini ifade etmektedir.

Değerler, kişinin işinin ve gündelik hayatının temel bir parçası olan ve kişinin hayatına anlam kazandıran idealler, tercihler, kararlar ve davranışlarına yol gösteren inançlar ve kanaatlerdir (Kasapoğlu 2013: 97). Değerlerin davranışlara etkisi doğrudan doğruya değildir; davranışları yönlendiren tutumlar vasıtasıyla bu etki oluşur (Sabuncu vd. 2006: 182). Değerler, içten gelen bir güç olarak kişisel davranışları etkiler, davranışların kontrol edilmesini sağlar. Ayrıca duygu yüklüdürler ve fikir ve anlayışa güç vererek davranışları yönlendirirler (Kasapoğlu 2013: 98).

Her toplumsal değer, birey için psikolojik açıdan uyarı özelliği taşımaktadır. Öğrenme ile kazandığımız bu değerler, duygusal hayatımızın merkezinde konumlanır ve tutumlarımızı şekillendirerek içeriğini oluşturur. Değerler belirli eylem ve durumların ötesindedir. Soyut nitelikleri (dürüst olmak gibi), onları belli davranışlara, objelere ya da durumlara atıfta bulunan normlar ve tutumlar gibi kavramlardan ayrılmaktadır. Değerler davranış, politika, kişi ve olayların seçimi ya da değerlendirilmesi hususunda kılavuz görevi üstlenirler. Ancak gündelik karar alımlarda değerlerin etkisi nadiren bilinçli şekildedir. Düşünülen eylem ya da kararlar, önemsedığımız farklı değerlerle tezatlık oluşturduğu takdirde değerler daha farkına varılır hale gelmektedir (Özyer vd. 2018: 172).

Çevresel davranış çalışmalarında sıkça kullanılmakta olan modellerden biri değer-tutum-davranış (DTD) modelidir. DTD modeli “etkinin teorik anlamda soyut değerden orta düzey tutumlara ve belli davranışa doğru akması” şeklinde ifade edilmektedir (Homer ve Kahle 1988: 638). Diğer yandan değerlerin tutumlar üzerinden davranışlar üzerinde de etki oluşturduğu ve doğrudan etkiye nazaran daha da güçlü etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylelikle hiyerarşik olarak son aşamada tutumların davranışlara etkisi tespit edilmiş ve değer-tutum-davranış hiyerarşisi oluşturulmuştur (Yılmaz ve Aytekin 2020: 441). Bu hiyerarşik yapı biri diğerinin üzerinde olacak şekilde inşa edilmiş olup ters çevrilmiş bir piramit şeklinde tasarlanmıştır (Çalışkur vd. 2012: 224).

Bates ve Patrick'e (2001) göre; genel anlamda, değer, tutum ve davranışlar birbirleriyle ilişki içerisinde. Değerlerin davranışlar üzerindeki etkisi, davranışların oluşumunda tutumların içerisinde bulunduğu bilişsel yapılar üzerinde aydınlatıcı bir işleve sahip olmasından kaynaklanmaktadır (Bates ve Patrick 2001, Aktaran Ersoy 2006). Değer ve davranış ilişkisi kurarken, tek bir değer ya da tutuma dayanarak bir davranışla ilgili iyi bir şekilde tahminde bulunmanın mümkün olmayacağını unutmamak gerekir. Belli bir durum için belli bir nesneye yönelik davranış, tutum ile nesnenin bilişsel etkileşimi ve tutumla o durumun bilişsel etkileşimi ile meydana gelmektedir (Rokeach 1973: 162).

2.3. İŞE ADANMIŞLIK

İngilizce karşılığı “work engagement” olan, Türkçe literatürde henüz ortak bir fikir birliğine varılmamış işe adanmışlık kavramı; işe angaje olma (Güneşer 2007; Özkalp ve Meydan 2015), işe kapılma (Öner 2008), işe tutkunluk (Turgut 2011), çalışmaya tutkunluk (Özsoy vd. 2013), işe gönülden adanma (Taştan 2014), işe cezbolma (Özer vd. 2015; Müceldili ve Erdil 2013), işe adanma (Bostancı ve Ekiyor 2015; Kanten ve Yeşiltaş 2013) ve işle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı 2009) gibi çeşitli isimlerle kullanılmıştır. Bu kavramı, çalışmasında Çalışkan (2014) ise, “işe adanmışlık” olarak ifade etmiştir.

İşe adanmışlık kavramı ilk defa Kahn (1987) tarafından psikoloji alanında kullanmak amacıyla geliştirilmiştir. Zaman içerisinde farklı disiplinler için de çalışma ve araştırma konusu haline gelmiştir. Çalışanın psikolojik açıdan işinde tam anlamıyla var olması durumunu ifade etmekte olan bu kavram, kişinin bireysel anlamda adanma davranışı göstermesi ve tüm enerjisini fiziksel, bilişsel ve duygusal açıdan işine vermesi anlamına gelmektedir (Kahn 1992: 322). Lodahl ve Kejner (1965) bu kavramla ilgili olarak “*kişinin gözünde işin değeri ve önemi hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi ve kişinin kimliğini işe bağlı kılan işe yönelik tutum ve eğilimler*” olarak bir tanımlamada bulunmuştur (Lodahl ve Kejner 1965, Aktaran Karagöz 2007: 20). İşe adanmışlık, işe dair tatmin sağlayan ve pozitif, diğer yandan yoğunlaşma, kendini adama ve dinçlik ile karakterize edilebilecek yaygın ve kalıcı bir zihinsel ve duygusal durum şeklinde açıklanabilir (Schaufeli vd. 2002: 74). Attridge (2009) ise işe adanmış çalışanı, “*işle alakalı pozitif hissiyata sahip, yaptığı işi bireysel açıdan anlamlı bulan, iş ile ilgili gelecek için umutlu ve pozitif kişi*” olarak tanımlamıştır.

İşe adanmışlığın sağlanabilmesi için, iş ortamında kişilerin işlerinde etkili olmaları sağlanmalı, işi daha kaliteli ve önem atfederek yapmalarına dair güdüleyici çalışmalarda bulunulmalıdır (Truss vd. 2013). İşe adanmış olmayı etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki sınıfa ayrılabilir. Kişinin işiyle ilgili yeterli bilgisinin olması, kendini iyi tanınması, kapasitesini farkında olması ve kişisel gelişimini önemsemesi, ihtiyaçlarını tespit etmesi, zamanını yönetebilmesi gibi durumlar bireysel faktörler arasında bulunmaktadır. Diğer yandan, kişinin işini yapması ve gelişim için gereken imkânların sağlanması, adaletli ödül sistemi geliştirilmesi, iş yükünün kontrol edilmesi, takım çalışmalarının teşvik edilmesi, hizmet içi imkânların sağlanması gibi durumlar örgütsel faktörler arasında bulunmaktadır (Çakıl 2011).

Bakker ve Schaufeli (2008) çalışanların işe adanmaları için üç koşulun varlığının gerekli olduğunu belirtmiştir. İlk koşul olarak; yönetici ve iş arkadaşlarından destek görme ve tanınma, performans yönünden geri dönüş alabilme, öğrenme ve gelişim açısından imkan sunulması ve kullanılabilmesi gibi birçok motivasyon unsuru belirtilmektedir. İkincisi koşul ise örgütün başarılarının, çalışanların gösterdiği performanslar yoluyla gerçekleştiğinin ifade edilmesi ve çalışanların takdir edilmesidir. Bu şekilde çalışan kendini örgütün bir parçası olarak görebilecek ve işindeki tatmin seviyesi artacaktır. Son koşul ise çalışanın işe dair psikolojik iyi oluş hali yani pozitif duygusal durumu, yüksek motivasyon ve tatmin yaşaması olarak belirtilmektedir.

İşlerine adanmış çalışanlar, yapılacak işlerle etkin bağına sahip, işlerinin gerektirdikleriyle rekabet içinde baş edebilen kişiler olarak tanımlanmaktadır (Mostert ve Rathbone 2007: 36). İşe adanmış çalışanların, işyerlerinde zorluk ile karşılaşma durumunda pes etmedikleri, hatta problemin altından kalkabilmek için var güçleri ile mücadele ettikleri ifade edilmektedir. Diğer yandan yeni sorumluluk ve görevler üstlenmekten kaçınmadıkları, çalışıyor gibi görünüp işten kaytarmadıkları savunulmaktadır. Bu çalışanların işlerinde daha dikkatli olduğu ve özen ile çalıştıkları, yaptıkları işe kendilerini verdiklerini ve yapabileceklerinin en iyisi için çabaladıkları, ayrıntıcı oldukları ve zaman kaybına sebep olacak, dikkat dağıtacak unsurlardan uzak durdukları belirtilmiştir (Leither ve Bakker 2010: 2). İşlerine adanmış çalışanlarda şükür, neşe ve coşku gibi pozitif duygular söz konusudur. Böylece fikir ve davranışları uyumlu şekilde gerçekleşebilir. Fiziksel ve ruhsal sağlıkları daha iyidir, yetenek ve

enerjilerinin tümü çalışmak için hazır vaziyettedir. Diğer yandan, ihtiyaç duyulursa, bireysel anlamda ve de işlerinde değişiklik yapabilecek durumdadırlar. Ayrıca, işine adanmış çalışan, çalışma arkadaşları ile etkileşim halinde olup, yakın çevrelerinin de adanmışlık seviyesini yükseltirler (Bakker vd. 2011: 267). İşe adanmış çalışanın, enerjisi yüksektir ve çalışma konusunda heveslidir. İşlerine bağımlı değildir, iş yaşamı dışında diğer aktivitelerin de keyfine varırlar (Bakker ve Demerouti 2008: 210).

Saks (2006) çalışan adanmışlığının, çalışan tutumları, niyetleri ve davranışları ile ilişkili olduğunu savunmuştur. İşe adanmışlığın çalışan tutumu, niyeti ve davranışı ile ilişkili olduğu ve adanmış çalışanın örgütüne daha fazla katkısının olduğu ifade edilmektedir. İşe adanma ile kişi ve organizasyon seviyesinde pozitif sonuçlar elde edilir. Kişiler işlerini severek ve coşku ile icra ettiğinde, örgütsel anlamda işten ayrılmaya dair fikirlerde azalma görülmektedir (Akın, 2019). Tüm enerjisi ile kendini işe adayanın, istekle görevini ifa eden çalışanın motivasyonu, iş doyumunu ve işe adanmışlık seviyesi artar, tükenmişlik seviyesinde ise azalma görülmektedir (Gündüz vd. 2013; Polat vd. 2018).

İşe adanmışlık alanında ortaya koyulan ilk çalışmanın, kavramın kuramsal temellerinin de kurucusu olarak görülen Kahn (1987) tarafından gerçekleştirilen doktora çalışması olduğu söylenebilir. Bu çalışmada Kahn, işe adanmışlığı bir psikolojik durum olarak ifade etmiştir. Kahn (1990), işe adanmışlığı, “çalışanların kendilerini bilişsel, fiziksel ve duygusal anlamda işlerine vermeleri” olarak tanımlamıştır ve fiziksel, bilişsel ve duygusal adanmışlık olmak üzere kişilerin kendileri için uyumlu, güvenli ve anlamlı işlere kendilerini adadıklarını belirtmiştir.

Fiziksel adanmışlık, çalışanın iş yaparken fiziksel açıdan kendini tümüyle işe verebilmesi; **bilişsel adanmışlık**, çalışanın bütün bilgi ve dikkatini zihinsel olarak işine yansıtabilmesi; **duygusal adanmışlık** ise çalışanın işine dair olumlu hisleri, işiyle duygusal bağ kurması, işiyle gurur duyması anlamına gelmektedir (Algan Atabay 2019: 32). Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris (2008) ise adanmışlığı canlılık, bağlılık ve kendini verme boyutlarından oluşan zihinsel odaklı motivasyonel bir durum olarak ifade etmiştir. Canlılık, kişinin çalışırken kendini vermesi, enerjik hissetmesi ve problemleri durumlarda pes etmeden çözüm bulmaya çalışıp, işine tutku ile kendini adamasıdır. Bağlılık, kişinin yaptığı işe bağlı olmasıdır.

2.3.1. İşe Adanmışlığın Boyutları

İşe adanma genel anlamda dinçlik, adanmışlık ve özümseme ile belirtilen işe dair, pozitif ve tatmin edici bir fikir yapısı şeklinde ifade edilmektedir. Bu anlamda, işe adanmışlığın dinçlik, adanmışlık ve özümseme şeklinde üç alt boyutu mevcuttur.

Dinçlik, çalışma sırasında yüksek enerji seviyesi, zihinsel açıdan esnek olma ve çalışma ve çaba göstermeye istekli olma durumunu ifade etmektedir (Schaufeli vd. 2002). Kuvvetli dinçliğe sahip çalışan, bazı zorluklarla karşılaşsa dahi çalışmalarını ortaya koyabilmek adına motive olmalıdır (Turgut 2011: 155). Diğer bir ifadeyle, kişi çalışma sırasında dinç hissedebiliyorsa yaptığı işe adapte olmuştur ve böylelikle kişinin yaptığı işle ilgili zorluk ve engellerle karşılaşması halinde pes etmediği ve azimle çalıştığı görülmektedir (Demir 2020: 42). Böyle bir çalışan çalışma saatlerinde kendisini devamlı dinç hissetmektedir ve iş arkadaşlarıyla devamlı etkileşim halinde bulunmaktadır (Maslach vd. 2001).

Dinçlik boyutu açısından adanmışlığı sadakat seviyesinde olan bireylerin hissedeceği duygu durumları aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Öz 2016: 36):

- Kişinin çalışma ortamında zinde olması,
- Kişinin diri ve kaliteli psikolojide olması,
- Kişinin kuruma gitmek için arzulu olması,
- Kişinin esnek çalışma saatlerine katlanabilmesi,
- Kişinin ruhsal anlamda dayanıklı olması,
- Kişinin negatif durumlarda güçlü karakter göstermesi.

Adanmışlık, coşku, meydan okuma, gurur ve ilham hislerini ifade etmektedir (Schaufeli vd. 2002). Adanmışlık, çalışanların, çalışmalarına nasıl katıldığı, ilham, coşku, gurur, zorlu ve anlamlı olma noktasında ne hissettiği ve ne hissetmesi gerektiğidir. Adanmışlık hissindeki çalışanlar işlerinin anlamlı olduğu fikrindedir ve işlerini coşku ile yerine getirmek için çaba göstermeleri gerektiğinin bilincindedirler (Turgut 2011: 155).

Özümseme, ise bireyin işine tam anlamıyla odaklanmış olması, işe dalıp gitmesi, zamanın çok hızlı geçmesi ve bireyin yaptığı işten kendini koparamamasını ve ara vermekte güçlük çekmesini ifade etmektedir (Schaufeli vd. 2002). Birey yaptığı işte kendinden istenenin ne olduğunu bilmektedir ve bu iş için gereken yeteneği kendisinde bulmaktadır (Maslach vd. 2001).

2.3.2. İşe Adanmanın Öncülleri

Çalışanların işe adanmalarında birçok etken mevcuttur. Çünkü kişinin iş ortamında davranışlarını etkileyen faktörler çeşitli ve sayıca fazladır. İşe adanma davranışı işyeri kültürü, saygı ve güven üzere yönetim, kurumsal iletişim, şirket itibarı ve liderlik gibi pek çok faktörden etkilenmektedir (Lockwood vd. 2007). Christian, Garza ve Slaughter (2011) tarafından gerçekleştirilen meta analiz çalışmasında özerklik, görev çeşitliliği, görev anlamlılığı, geri bildirim, problem çözme, iş karmaşıklığı, sosyal destek, dönüşümcü liderlik, lider üye etkileşimi, proaktif ve sorumluluk kişilik özellikleri işe adanmada öncül olarak tespit edilmiştir. Saks (2019) ise algılanan örgütsel desteğin, işe adanmanın öncülü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunların yanı sıra, örgüt içinde çalışanlara çalışmalarını ve kendilerini geliştirme fırsatı tanınması, iş yükünün denetlenmesi, ekip çalışmasının teşvik edilmesi, adil şekilde çalışanların takdir edilmesi, çalışana saygı duyulması gibi etmenler işe adanmaya katkı sağlamaktadır (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006).

Ayrıca, çalışanların nasıl işe adanacaklarını bilmeleri de önemli bir husustur. Bunun sağlanabilmesi, yöneticilerin çalışanlarına örgütün misyon ve vizyonunu açık ve istikrarlı şekilde anlatmasıyla mümkündür. Çalışanların işe adanmasını sağlayacak faaliyetler tespit edilmesi ve bu faaliyetlerin işe faydalı olup olmadığı denetlenmelidir. Yöneticiler ve çalışanlar arasında açık bir iletişim olmalı ve kişilerin becerilerini gösterebileceği ve de geliştirebileceği imkânlar sunulmalıdır (Köse, 2015). İşe adanmada önem arz eden diğer bir husus ise, birey ve örgüt kültürü arasındaki uyumdur. Uyum sağlanması ile birey yaptığı işi sahiplenebilecektir. Kişinin çalışırken kendini önemli ve değerli görmesi işine anlam yüklemesini sağlayacaktır (Atcıoğlu 2018).

2.3.3. İşe Adanmanın Sonuçları

Örgütsel anlamda istenen ve olumlu örgütsel davranışlar olarak kabul edilen işe adanma davranışı, çalışanlardaki var olma seviyesine bağlı olarak olumlu sonuçlar sağlamaktadır.

İşe adanmış çalışanlar öz yeterliliği yüksek ve işlerini tamamlama hususunda başarılı kimselerdir. Ayrıca, adanmış çalışanlar hayattan pozitif sonuçlar beklerler ve örgütte iş rollerini daha iyi benimseyerek ihtiyaçlarını tatmin ederler (Uyar ve Güzel 2019: 46). Diğer yandan, işe adanmış olmanın çalışanlar arasında iletişim problemini

azaltma, pozitif örgüt ikliminin sağlanması, iş yeri ortamına dair pozitif algı oluşması, iş doyumunun artması, aile yaşamında ve sosyal yaşamda mutlu kişiler olmaları gibi örgütsel açıdan pek çok pozitif sonucu bulunmaktadır (Köse 2015).

Örgütlerde verimlilik ve etkinlik elde edilmesi, iş yaşamı kalitesinin yükseltilmesi ve çalışan refahının artırılması için tükenmişlik sürecini olumlu yöne çevirerek, çalışanların işlerine adanmalarının sağlanması önem arz etmektedir. Çalışanların enerji, aidiyet ve yeterlilik hissiyle işe adanmaları örgütün verimlilik ve etkinliğini yükseltecektir (Ardıç ve Polatçı 2009). Diğer yandan, işe adanma davranışı, çalışanı elde tutabilmeyi sağlar ve çalışanların işten ayrılmalarını engeller. İşe adanma davranışının sağlanabilmesi hususunda insan kaynakları politikalarının ve örgütsel politikaların iyi bir şekilde uygulanması önemlidir. İşe adanmış çalışanın, örgütsel faaliyetlerde daha duyarlı, iş arkadaşlarına karşı daha cana yakın ve yardımsever bir halde olması beklenmektedir. Bu çalışanlar, iş ortamında genel olarak mutlu, iyimser ve yardımsever hissederler. Bu olumlu duygular örgütsel verimliliği yükseltir ve çalışanın yeni bilgi ve beceri kazanma isteğini artırır (Bakker ve Demerouti 2008: 216).

Christian, Garza ve Slaughter'ın (2011) gerçekleştirdiği meta analiz çalışmasında, çalışanların görev ve bağlamsal performansı işe adanmanın sonucu olarak tespit edilmiştir. Saks (2019) ise iş tatmininin işe adanmanın sonucu olduğunu belirlemiştir. Buil, Martínez ve Matute (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının; Chen, Shih ve Chi (2018) ise çalışan hizmet performansının işe adanmanın bir sonucu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

2.4. HEMŞİRELER ÖZELİNDE DEĞER, MESLEKİ TUTUM VE İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMLARIYLA İLGİLİ GERÇEKLEŞTİRİLEN ÇALIŞMALAR

Değerler, mesleki tutum ve işe adanmışlık kavramlarıyla ilgili ve bu kavramlara dair Covid-19 pandemisi çerçevesinde gerçekleştirilen çalışmalara aşağıda yer verilmiştir. Bu çalışmaların çoğunluğunda işe adanmışlık değişkeninin demografik değişkenlere göre farklılığı incelenmiştir.

Göriş ve diğerleri (2014), hemşirelerin profesyonel değerlerini ve etkileyen faktörleri tespit etmek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada 40 yaş ve üstü gruptakilerin, erkeklerin, bekar olanların, yüksek lisans eğitimi almış olanların, idari

görevde olanların, dernek üyeliğine sahip olanların, bilimsel toplantılara katılım gösterenlerin ve profesyonel değerler hususunda eğitim alanların profesyonel değerler ölçeği puanlarının daha yüksek çıktığını tespit etmiştir. Hemşirelerin mesleki değerleri ile ilgili bir diğer çalışmada, Dünder ve diğerleri (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada hemşirelerin görev yapmakta olduğu klinik, klinikte kendi istekleriyle çalışmaları, mesleği istemeleri, mesleki memnuniyetleri, etik toplantılara katılmalarının Hemşirelik Mesleki Değerleri Ölçeği puanını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan aynı araştırmada, hemşirelerin eğitim düzeylerinin yüksek olmasının ve yalnızca gündüz çalışmalarının mesleki değerlerini olumlu şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Gonzalez-Pando ve diğerlerinin (2021) Covid-19 krizi sırasında hemşireler arasında mesleki değerler, algılanan stres ve profesyonel yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacı ile yapılan çalışma neticesinde, mesleki değerler içinde etik, hemşireler arasında etik değerlerin önceliğini gösteren daha yüksek puanlar almıştır. Ön saflarda çalışan hemşirelerde yüksek stres tespit edilmiştir.

Literatürde yer alan bazı çalışmalarda hemşirelerin mesleki tutumlarının ve bu tutumları etkileyen faktörlerin belirlenmesine odaklanmıştır. Şenol ve Uğurlu (2019) tarafından hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının ve bunları etkileyen faktörlerin tespit edilmesi amacıyla ortaya koydukları “Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Mesleki Profesyonel Tutumlarının Belirlenmesi” isimli çalışma sonucunda; tutum puan ortalamalarının, ortalama üstünde olduğu, kuşaklar bazında anlamlı farklılık mevcut olduğu ve diğer yandan X kuşağı hemşirelerinin tutum puanlarının diğerlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Göl’ün (2018) gerçekleştirdiği çalışma sonucunda kadın katılımcıların ve mesleği isteyerek seçen katılımcıların Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği (HMYTÖ) puan ortalamasının diğerlerinden yüksek olduğu ve HMYTÖ ve Özgecilik puanı arasında olumlu yönde ilişki saptanmıştır. Erol ve Türk (2019) ise, hemşirelerin bakım niteliklerini ve profesyonelliklerini belirlemek amacıyla “Hemşirelerin Bakım Davranışları ve Mesleğe Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi” başlıklı çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışma neticesinde hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının ve bakım davranışlarına dair algı düzeylerinin yüksek olduğu; diğer yandan üniversite hastanesinde çalışmakta olanların puan ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Deneyim süresi, öğrenim düzeyi, birim, pozisyon ve cinsiyet

ile mesleğe yönelik profesyonel tutum arasında anlamlı bir fark saptanamamıştır. Covid-19 pandemi döneminde yürütülen bir çalışmada ise, Kaplan ve diğerleri (2021) Covid-19 pandemi korku düzeyi ve bakım verici role ilişkin tutum arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma neticesinde, çocuk sahibi olmayan, lisansüstü eğitimi olan ve yalnız yaşayan hemşirelerde puan ortalaması açısından anlamlı fark tespit edilmiştir. Covid-19 pandemisinde bakım veren hemşirelerin pandemiden psikolojik açıdan olumsuz etkilendiği ve bakım verici role ilişkin tutumlarının olumlu olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmaların yanı sıra, hemşirelerin işe adanmışlık seviyelerinin tespiti, işe adanmışlığı etkileyen faktörler ile işe adanmışlığın sonuçları üzerine yapılan çalışmalarda mevcuttur. Bu çalışmalar arasından ulusal literatürde yer alan Özyılmaz ve Süner (2015) işe adanmışlığın işyeri tutumlarına etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri araştırma neticesinde işe adanmışlık ve işyeri tutumu arasında olumlu yönde ilişki tespit edilmiştir. Özer ve diğerleri (2015) tarafından sağlık çalışanlarının işe adanmışlık düzeylerini tespit etmek ve çalışanlara ilişkin bireysel ve demografik faktörlerin işe adanmışlık düzeyi üzerinde etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla ortaya konulan çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmadan elde edilen veriler sonucunda, katılımcıların işe adanmışlık düzeylerinin eğitim durumu, mesleki statü ve cinsiyet bazında anlamlı farklılık gösterdiği fakat çalışma süresi, yaş, medeni hallerinin işe adanmışlık açısından farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Asmadili ve Köroğlu (2021) tarafından yapılan diğer güncel araştırmada ise iş değerleri ile işe adanmışlık arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki, iş değerlerinin işe adanmışlığı düşük düzeyde etkilediği, işe adanmışlığın ise iş değerlerini orta düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Hemşirelerin işe adanmışlık seviyeleri ile ilgili Covid-19 pandemi sürecinde farklı ülkelerde yürütülen araştırmalar yapılmıştır. Covid-19 hastalığının önlenmesi ve kontrolünde ön saflarda yer alan hemşirelerin örgütsel kimliğinin ve psikolojik dayanıklılığının işe adanmışlığını nasıl etkilediğini araştırmak ve bu faktörlere dayalı ilişki modeli kurmak amacıyla Lyu ve diğerleri (2020) tarafından ortaya konulan Çin’de yürütülen çalışmada, hemşirelerin örgütsel kimlikleri, psikolojik dayanıklılıkları ve işe adanmışlıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel kimlik, hemşireliği doğrudan etkileyebileceği ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolü aracılığıyla hemşirelerin işe adanmışlıklarını dolaylı olarak

etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, Young-Jae ve diğerlerinin (2020) 382 hemşire ile Güney Kore’de gerçekleştirdiği çalışmada hemşirelerin işe adanmışlıklarının yaşa ve iş tecrübesine bağlı olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin yaşlarının artmasının, işe adanmışlığı artırdığı diğer yandan kadın ve evli hemşirelerin yanı sıra, başhemşire ve Covid-19 bakımı konusunda deneyimli hemşirelerin işe adanmışlık düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Çalışma sonuçlarında, hemşirelerin işe adanmışlıkları, sosyal desteğin kategorisine ve türüne bağlıdır. Aileden sosyal destek alan ve kitle iletişim araçları aracılığıyla sosyal destek gören hemşirelerin işe adanmışlık düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Allende-Cusso ve diğerlerinin (2021) İspanyol hemşirelerin Covid-19 pandemisi sırasında işe adanmışlık düzeylerini değerlendirmek amacıyla yaptıkları çalışmada, canlılık boyutunda, erkekler ile hastanede ve kritik birimlerde çalışanlarda düşük puan tespit edilmiş olmasına karşın, genel olarak İspanyol hemşirelerin tüm boyutlarda işe adanmışlıklarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

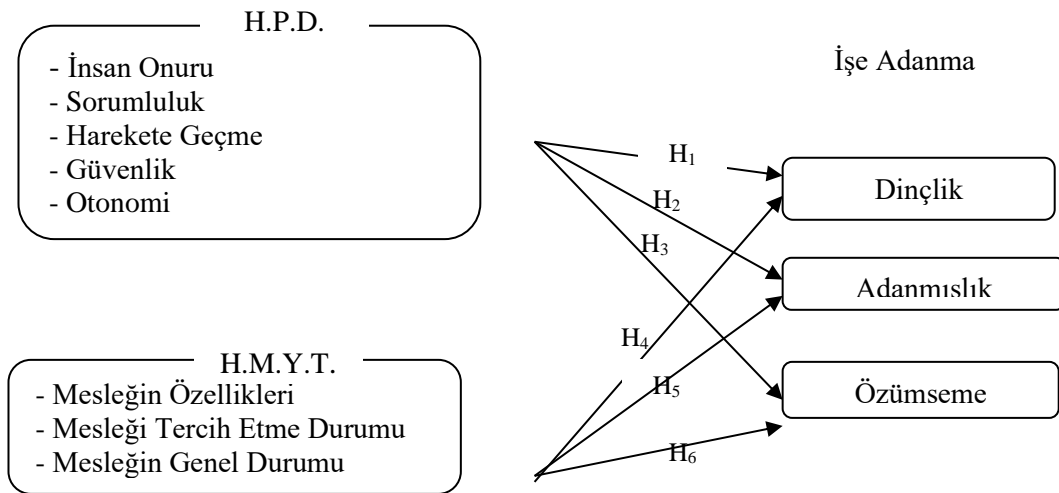
BÖLÜM III

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ ve BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında araştırma ve analiz yöntemi ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacı, araştırmanın modeli ve hipotezleri ve araştırma yöntemi açıklanmıştır. Bunun yanı sıra verilerin toplanması, örneklem seçimi, veri toplama araçları ve teknikleri, geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçları ve yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE MODELİ

Araştırma modeli, araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulmuştur. Bu araştırma ile hemşirelerin mesleklerini icra ederken işlerine adanma durumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda ‘Hemşirelerin Profesyonel Değerleri’ (HPD) ile ‘Hemşire Mesleğine Yönelik Tutumlar’ın (HMYT) İşe Adanmanın üzerindeki etkileri incelenmiştir. Böylece Şekil 1’de verilen araştırma modelinde yer aldığı şekilde bağımsız değişkenler HPD ve HMYT ile bağımsız değişken İşe Adanmışlığın alt boyutları üzerindeki etkilerine yönelik hipotezler oluşturulmuştur.



Şekil 2: Araştırma Modeli ve Hipotezler

H1: Hemşirelerin profesyonel değerlerinin, işe adanmanın alt boyutlarından dinçlik üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H2: Hemşirelerin profesyonel değerlerinin, işe adanmanın alt boyutlarından adanmışlık üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H3: Hemşirelerin profesyonel değerlerinin, işe adanmanın alt boyutlarından özümseme üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H4: Hemşire mesleğine yönelik tutumların, işe adanmanın alt boyutlarından dinçlik üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H5: Hemşire mesleğine yönelik tutumların, işe adanmanın alt boyutlarından adanmışlık üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H6: Hemşire mesleğine yönelik tutumların, işe adanmanın alt boyutlarından özümseme üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi vardır.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini kamu hastanelerinde çalışan hemşireler ve hemşirelik bakım hizmeti veren ebeler oluşturmaktadır. Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin ve ebelerin oluşturduğu evren hakkında net olarak bir bilgi edinilemediği için sosyal bilim araştırmaları için yararlanılan bir örneklem belirleme çizelgesinden (Gürbüz ve Şahin 2018: 130) faydalanılarak, tahmini evren 120 bin çalışan olarak belirlenmiş ve %95 güven aralığında en az 384 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Hazırlanan anket formu (Ek-1) Bartın ili Bartın Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelere ve ebelere gönderilmiştir. Anket formu için Çankaya Üniversitesi Etik Kurulundan (Ek-2) 28.01.2022 tarihinde ve Bartın İl Sağlık Müdürlüğünden (Ek-3) 29.12.2021 tarihinde onay alınmıştır. Örneklem metodu olarak kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. Eylül-Kasım 2021 tarihinde anket uygulaması yüz yüze olarak tamamlanmıştır. Araştırmaya 355 hemşire ve 66 ebe katılmıştır. Ankete verilen 421 cevabın incelenmesi ve veri temizliği sonrasında 415 anket verisi kabul edilerek analizlere dahil edilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

Hemşirelerin Profesyonel Değerleri (HPD) Ölçeği, Weis ve Schank (2000) tarafından 44 ifadeden oluşturularak geliştirilen, Türkçe uyarlaması Orak ve Alpar (2005) tarafından gerçekleştirilen, ancak alt boyutları ile 31 ifadeye indirgenmiş bir

ölçektir. Özgün ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach alfa katsayısı 0,94 ve çeviri ölçeğin bu değeri 0,95 olarak rapor edilmiştir. Ölçek beşli Likert tip ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar “insan onuru” (11 madde), “sorumluluk” (7 madde), “harekete geçme” (5 madde), “güvenlik” (4 madde) ve “otonomi” (4 madde) den oluşmaktadır.

Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumu ölçmek için Çoban ve Kaşıkçı (2010) tarafından geliştirilen “Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri” (18 madde), “Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu” (13 madde) ve “Hemşirelik Mesleğinin Genel Durumuna İlişkin Tutum” (9 madde) alt boyutlarını içeren, toplam 40 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçeğin Cronbach’s Alfa katsayısı 0,91 olarak belirlenmiştir.

İşe Adanma ölçeği, Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından 17 madde ve 3 boyutlu (Dinçlik, Adanmışlık, Özümseme) olarak geliştirilmiştir. Daha sonra Schaufeli ve diğerleri (2006) tarafından kısaltılmış versiyon olarak revize edilmiştir. Geliştirilen bu 3 alt boyutlu toplam 9 maddelik İşe Adanma ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,94'dür. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Eryılmaz ve Doğan (2012) ile Özkalp ve Meydan (2015) tarafından yapılmıştır.

3.4. VERİNİN DAĞILIMI

Veri analizinden önce parametrik yöntemlerle testlerin yapılabilmesi için verilerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell 2015). Bu maksatla verilerin dağılımı incelenmiştir. Sosyal bilim araştırmalarında normal dağılımın incelenmesinde en katı metotlardan biri veriyi Kolmogorov-Smirnov (N>30) veya Shapiro-Wilk gibi bazı testlerle incelemek şeklinde olsa da bu testlerin sosyal bilimler ve Likert ölçekleri için oldukça katı olduğunu ve büyük örneklerde geçerli neticeler vermediğini dikkate almak gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin 2018). Bu nedenle Gürbüz ve Şahin’e (2018) göre kabul gören bir başka yaklaşım çerçevesinde, verinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin, kendi standart hatasına bölünmesi ile elde edilen değerler dikkate alınmıştır. Bu maksatla verilerin çarpıklık değerleri “skewness” ve “kurtosis” analizi ile test edilmiştir. Değişkenlerden bazılarının basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 3,0$ aralığı içinde ve parametrik analizler için yeterli normalliğe sahip olduğu (Sposito vd. 1983) görülmüştür. Tablo 2’de sorulara yönelik basıklık ve çarpıklık değerleri yer almaktadır.

Tablo 2: Tüm Ölçek Sorularına Ait Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

| Soru | Skew. | Kurt. | Soru | Skew. | Kurt. | Soru | Skew. | Kurt. |
|------|--------|--------|------|--------|--------|------|--------|--------|
| 1 | -1,844 | 2,368 | 28 | 0,879 | -0,556 | 55 | -1,255 | 2,291 |
| 2 | -1,355 | 1,426 | 29 | -0,346 | -0,810 | 56 | -0,922 | 0,623 |
| 3 | -2,128 | 2,365 | 30 | 1,079 | -0,130 | 57 | -0,979 | 1,435 |
| 4 | -1,398 | 1,934 | 31 | -0,393 | -0,667 | 58 | -1,207 | 1,331 |
| 5 | -1,608 | 2,969 | 32 | -1,764 | 2,317 | 59 | -1,323 | 2,115 |
| 6 | -2,249 | 2,087 | 33 | -1,647 | 2,189 | 60 | -0,898 | 0,251 |
| 7 | -2,335 | 2,151 | 34 | -2,078 | 2,886 | 61 | -1,301 | 1,880 |
| 8 | -2,587 | 2,542 | 35 | -2,402 | 2,918 | 62 | -1,119 | 1,273 |
| 9 | -1,183 | 0,516 | 36 | -2,065 | 2,952 | 63 | -0,899 | 0,471 |
| 10 | -1,667 | 2,224 | 37 | -0,886 | 0,082 | 64 | -0,957 | 0,688 |
| 11 | -1,779 | 2,460 | 38 | -1,986 | 2,452 | 65 | -0,630 | -0,144 |
| 12 | -2,597 | 2,653 | 39 | -2,084 | 2,035 | 66 | -1,356 | 2,352 |
| 13 | -1,418 | 1,637 | 40 | -0,767 | -0,041 | 67 | -1,412 | 2,151 |
| 14 | -2,362 | 2,412 | 41 | -0,884 | 0,516 | 68 | -1,357 | 2,164 |
| 15 | -2,091 | 2,558 | 42 | -0,980 | 0,921 | 69 | -0,958 | 1,293 |
| 16 | -1,995 | 2,940 | 43 | -0,789 | 0,143 | 70 | -0,900 | 1,187 |
| 17 | -2,349 | 2,550 | 44 | -0,492 | -0,720 | 71 | -1,314 | 2,717 |
| 18 | -1,674 | 2,261 | 45 | -1,256 | 1,601 | 72 | -0,735 | -0,083 |
| 19 | -0,565 | -0,537 | 46 | -1,012 | 1,608 | 73 | -0,675 | 0,046 |
| 20 | -0,710 | -0,420 | 47 | -0,702 | 0,021 | 74 | -0,208 | -0,871 |
| 21 | -0,831 | -0,567 | 48 | -0,972 | 0,981 | 75 | -0,275 | -0,647 |
| 22 | -0,916 | 0,183 | 49 | -0,935 | 0,659 | 76 | -0,315 | -0,640 |
| 23 | 0,943 | -0,583 | 50 | -0,919 | 0,664 | 77 | -1,028 | 0,586 |
| 24 | -1,623 | 2,018 | 51 | -0,940 | 0,985 | 78 | -0,244 | -1,055 |
| 25 | 0,183 | -1,241 | 52 | -0,993 | 0,777 | 79 | -0,787 | -0,196 |
| 26 | -0,078 | -1,188 | 53 | -1,332 | 2,982 | 80 | -0,509 | -0,646 |
| 27 | -0,188 | -1,145 | 54 | -1,237 | 2,040 | | | |

3.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERİN DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ (DFA)

Sosyal bilim çalışmalarında genellikle olguları incelemek için tasarlanan model, bilinen ve bilinmeyen durumlarla ilgili değişkenleri içerdiğinden hem keşfedici hem de doğrulayıcı analiz teknikleri kapsamındadır, ancak test edildikten sonra doğrulayıcı tekniklerle kurulan varsayımların kabul veya reddedilmesi arzu edilir (Çokluk vd. 2010). Bu nedenle genellikle Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), ölçek geliştirme ve test aşamalarının başlangıcında kullanılırken, boyutları sonradan keşfedilen ölçeğin doğrulaması DFA ile gerçekleştirilir (Gürbüz 2019). Bu doğrultuda yapısal eşitlik yazılımı ile yapılan DFA ile örneklemden elde edilen verilerin yapısal kabulü sağlanmıştır.

Yapılan DFA'da hemşirelerin profesyonel değerleri beş faktörlü yer alırken, hemşirelik mesleğine yönelik tutum ölçeği, üç faktörlü olarak yer aldığından, ikinci

düzy DFA uygulanmıştır. Yapılan ikinci düzy çok faktörlü DFA sonucu elde edilen araştırma modeline ait bazı uyum indekslerine Tablo 3’te yer verilmiştir. DFA’da incelenmesi gereken uyum indekslerinden “p” değeri, modelin anlamlılığını ifade etmekle beraber “ X^2/sd ” ise beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisleri arasındaki farkın (x^2) serbestlik derecesine (sd) oranlamasını ifade etmektedir (Çokluk ve diğerleri, 2010). Aslında bu değer beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisleri arasındaki farkın (x^2) manidarlığı hakkında bilgi verdiğinden anlamlı olmaması istenen bir durumdur (Çokluk ve diğerleri, 2010). Fakat birçok DFA’nde örneklemin büyük olması nedeni ile p değerinin manidar olması ($p < 0,05$) normal bir durum olarak görülmekle birlikte (Gürbüz ve Şahin, 2018) modelin uyumuna dair diğer verilere de bakılması gerekmektedir (Çokluk vd. 2010).

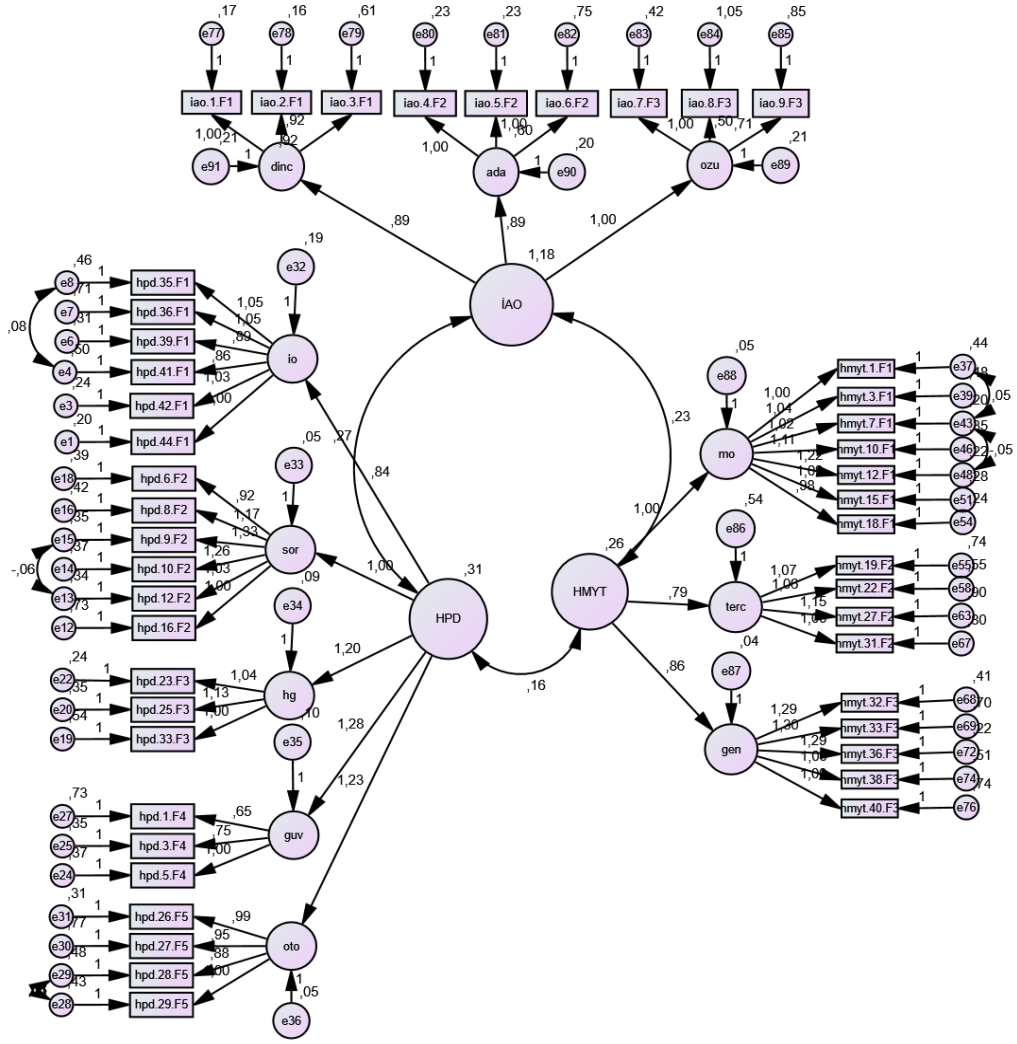
Modele ait Tablo 3’te yer alan uyum indeks değeri incelenmiş ve Çokluk ve diğerleri (2010) ile Gürbüz ve Şahin’in (2018) referans aldıkları eşik değeri açısından değerlendirilmiştir.

Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

| | CFI | GFI | x^2/sd | p | RMSEA |
|---------------|-------|-------|----------|------|-------|
| İlk Model | 0,780 | 0,761 | 3,576 | ,000 | 0,079 |
| Sonuncu Model | 0,882 | 0,830 | 3,342 | ,000 | 0,067 |

CFI (Comparative Fit Index / Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
GFI (Goodness of Fit Statistics / Uyumun İyilik İstatistiği)
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation / Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)

Buna göre ilk model için CFI ve GFI değeri 0,900’ün altında olduğu için zayıf, x^2/sd , 5’in altında olduğu için kabul edilebilir bir uyuma ve RMSEA değeri ise 0,08’in altında olduğu için kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Model uyumuna ait istatistikler incelenerek model düzeltme indeksi uygulanmıştır. Buna göre model uyumunu olumsuz etkileyen ve bazı maddeler ölçeklerden çıkarılmıştır. HPD ölçeğinden 2, 4, 7, 20, 21, 22, 24, 40, 43, HMYT ölçeğinden ise 2, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 16, 17, 20, 21, 23-26 ve 28-30 numaralı sorular çıkarılmıştır. Sonuç olarak son modele ait uyum indekslerin istenilen düzeyde düzeltme gösterdiği görülmüştür. Buna göre modelin iyi bir uyuma sahip olduğu ifade edilebilir. Yapılan DFA analizine ait modelin son hali Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 3: Doğrulayıcı Faktör Analiz Modeli Ekran Çıktısı

3.6. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Araştırma kapsamında belirlenen örneklemdaki katılımcılara ait demografik verilere Tablo 4'te yer verilmiştir. Bu verilere göre katılımcıların çoğunluğu (%87) kadın ve %13'ü erkektir. Katılımcıların çoğunluğu (%48) 41 ila 50 yaş grubundandır. Katılımcıların medeni durumuna göre %29'u bekar ve %71'i evlidir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun (%69) lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu (%41,4) iki çocuğa sahip iken %30,9'unun çocuğu bulunmamaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Verileri

| | | Frekans | Yüzde |
|---------------|----------------------|---------|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 360 | 86,7 |
| | Erkek | 55 | 13,3 |
| Yaş | 20-30 | 90 | 21,7 |
| | 31-40 | 101 | 24,3 |
| | 41-50 | 198 | 47,7 |
| | 51 + | 26 | 6,3 |
| Medeni Durum | Bekar | 122 | 29,4 |
| | Evli | 293 | 70,6 |
| Eğitim Durumu | Sağlık Meslek Lisesi | 30 | 7,2 |
| | Ön Lisans | 66 | 15,9 |
| | Lisans | 287 | 69,2 |
| | Yüksek Lisans | 30 | 7,2 |
| | Doktora | 2 | 0,5 |
| Çocuk Sayısı | Yok | 128 | 30,9 |
| | 1 | 91 | 21,9 |
| | 2 | 172 | 41,4 |
| | 3 | 16 | 3,9 |
| | 4 | 8 | 1,9 |

Katılımcıların çalışma süreleri, çalıştıkları birim, çalışma şekilleri ve haftalık çalışma saatlerine ait veriler Tablo 5'te yer almaktadır. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun (%34) 21 ila 30 yıl arasında tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları birim incelendiğinde %10'unun acil servis, yine %10'unun poliklinik, %17'sinin yataklı servis ve %25'nin yoğun bakım birimlerinde çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların %38'i ise diğer birimlerde çalışmaktadırlar. Katılımcıların gündüz ve gece karma çalışma oranı %70 iken sürekli gündüz mesaisinde çalışanların oranı %30'dur. Haftalık çalışma saatine göre ise çalışanların çoğunluğunun (%53) haftalık olarak 46 ila 80 saat arasında çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Çalışma Durumları ile ilgili Veriler

| | | Frekans | Yüzde |
|------------------------|----------------|---------|-------|
| Çalışma Süresi (yıl) | 1-10 | 135 | 32,5 |
| | 11-20 | 125 | 30,1 |
| | 21-30 | 141 | 34,0 |
| | 31+ | 14 | 3,4 |
| Çalışılan Birim | Acil Servis | 43 | 10,4 |
| | Diğer | 159 | 38,3 |
| | Poliklinik | 42 | 10,1 |
| | Yataklı Servis | 69 | 16,6 |
| | Yoğun Bakım | 102 | 24,6 |
| Çalışma Şekli | Gündüz ve Gece | 290 | 69,9 |
| | Sürekli Gündüz | 125 | 30,1 |
| Haftalık Çalışma Saati | 10-45 | 196 | 47,2 |
| | 46-80 | 219 | 52,8 |

3.7. KORELASYON VE GÜVENİRLİK SONUÇLARI

Araştırmada yer alan değişkenlerin Tablo 6'da yer alan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde bağımlı değişkenin alt boyutları (9, 10, 11) ile diğer tüm değişkenler arasında %95 güven aralığında zayıf veya orta düzeyde, olumlu yönde ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca Tablo 6'da yer alan ölçeklere ait Cronbach Alpha (α) katsayıları incelendiğinde tümünün 0,700'ün üstünde ve güvenilir seviyede (Field, 2009) olduğu görülmüştür. Bununla birlikte tüm değişkenlere ait ortalama değerlerinin (M) 3'ün üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları, Güvenirlik ve Ortalama Değerleri

| Değişken | M | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|----------|----------|-------------------|-------------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1- | 4,1 3 | $\alpha=,86$ 0 | | | | | | | | | | |
| 2- | 3,9 4 | ,524** | $\alpha=,85$ 7 | | | | | | | | | |
| 3- | 3,9 6 | ,503** | ,719** | $A=,82$ 6 | | | | | | | | |
| 4- | 4,0 3 | ,493** | ,740** | ,541** | $\alpha=,72$ 0 | | | | | | | |
| 5- | 4,0 2 | ,624** | ,675** | ,760** | ,554** | $\alpha=,82$ 3 | | | | | | |
| 6- | 4,5 1 | ,542** | ,453** | ,288** | ,425** | ,347** | $\alpha=,88$ 4 | | | | | |
| 7- | 3,4 9 | ,291** | ,298** | ,210** | ,230** | ,239** | ,372** | $\alpha=,81$ 2 | | | | |
| 8- | 4,3 4 | ,445** | ,381** | ,314** | ,388** | ,320** | ,685** | ,295** | $\alpha=,75$ 7 | | | |
| 9- | 3,4 0 | ,338** | ,359** | ,344** | ,315** | ,305** | ,288** | ,518** | ,251** | $\alpha=,90$ 3 | | |
| 10- | 3,4 9 | ,355** | ,326** | ,272** | ,281** | ,306** | ,297** | ,614** | ,301** | ,784** | $\alpha=,83$ 9 | |
| 11- | 3,4 2 | ,367** | ,314** | ,312** | ,264** | ,275** | ,324** | ,422** | ,338** | ,661** | ,671** | $\alpha=,75$ 9 |

** . Korelasyon %99 güvenirlilik seviyesinde anlamlıdır (çift kuyruk)

Araştırmada yer alan ana ölçekler ile alt boyutlarına ait güvenirlilik katsayıları ile ölçek ortalamaları Tablo 7’de yer almaktadır. Ölçeklere ait alt boyutların ortalamaları incelendiğinde en yüksek üç değerın sırasıyla mesleğin özellikleri, mesleğin genel durumu ve insan onuru olduğu görülmektedir. Bununla birlikte tüm ölçekler için elde edilen değerler likert birim ortalaması olan 3’ün üzerindedir. Ayrıca ölçeklere ait güvenirlilik katsayıları 0,7’nin üzerinde olmakla beraber oldukça güvenilir seviyededir.

Tablo 7: Değişkenlere Ait Güvenirlik Katsayıları ve Ortalamalar

| Değişkenler / Alt Boyutlar | Güvenirlik Katsayısı (α) | Ortalama |
|---|-----------------------------------|----------|
| 1- Hemşire Profesyonel Değerleri | 0,935 | 4,02 |
| (a) insan onuru | 0,860 | 4,13 |
| (b) sorumluluk | 0,857 | 3,94 |
| (c) harekete geçme | 0,826 | 3,96 |
| (d) güvenlik | 0,720 | 4,03 |
| (e) otonomi | 0,823 | 4,02 |
| 2- Hemşire Mesleğine Yönelik Tutum | 0,880 | 4,20 |
| (a) mesleğin özellikleri | 0,884 | 4,51 |
| (b) mesleği tercih etme durumu | 0,812 | 3,49 |
| (c) mesleğin genel durumu | 0,757 | 4,34 |
| 3- İşe Adanma | 0,918 | 3,44 |
| (a) dinçlik | 0,903 | 3,40 |
| (b) adanmışlık | 0,839 | 3,49 |
| (c) özümseme | 0,759 | 3,42 |

Araştırma kapsamında örneklemden elde edilen verilere ait grup farklılıklarına dair incelemeler yapılmıştır. Tablo 8’de cinsiyet değişkenine ait grup ortalamaları ve bu ortalama arasındaki farklılığın anlamlılığını gösteren t-testi sonuçları bulunmaktadır. Buna göre yalnızca hemşirelerin profesyonel değerleri alt boyutlarından, harekete geçme, güvenlik ve otonomi değişkenlerine ait grup ortalamalarının anlamlı olduğu ($p<0,05$) gözlemlenmiştir. Bu değişkenler için erkek katılımcıların vermiş olduğu yanıtların kadın katılımcılardan anlamlı bir seviye yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Cinsiyet Değişkenine Ait Grup Ortalama Farklılıkları

| Değişkenler | | N | Ort. | t | p | |
|------------------------------------|----------------------------|-------|------|--------|--------------|--------------|
| Hemşirelerin Profesyonel Değerleri | İnsan Onuru | Kadın | 360 | 4,10 | -1,604 | 0,110 |
| | | Erkek | 55 | 4,26 | | |
| | Sorumluluk | Kadın | 360 | 3,92 | -1,681 | 0,093 |
| | | Erkek | 55 | 4,09 | | |
| | Harekete Geçme | Kadın | 360 | 3,93 | -2,285 | 0,023 |
| | | Erkek | 55 | 4,21 | | |
| Güvenlik | Kadın | 360 | 4,00 | -2,190 | 0,029 | |
| | Erkek | 55 | 4,24 | | | |
| Otonomi | Kadın | 360 | 3,98 | -4,042 | 0,000 | |
| | Erkek | 55 | 4,32 | | | |
| Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum | Mesleğin Özellikleri | Kadın | 360 | 4,51 | 0,404 | 0,687 |
| | | Erkek | 55 | 4,47 | | |
| | Mesleği Tercih Etme Durumu | Kadın | 360 | 3,48 | -0,363 | 0,718 |
| Erkek | | 55 | 3,54 | | | |
| Mesleğin Genel Durumu | Kadın | 360 | 4,34 | -0,158 | 0,874 | |
| | Erkek | 55 | 4,35 | | | |
| İşe Adanma Ölçeği | Dinçlik | Kadın | 360 | 3,38 | -0,967 | 0,334 |
| | | Erkek | 55 | 3,53 | | |
| | Adanmışlık | Kadın | 360 | 3,49 | 0,349 | 0,728 |
| | | Erkek | 55 | 3,44 | | |
| | Özümseme | Kadın | 360 | 3,41 | -0,792 | 0,429 |
| Erkek | | 55 | 3,53 | | | |

Çalışma kapsamında ayrıca katılımcıların mesleği isteyerek (evet) veya istemeyerek (hayır) seçme durumlarına göre grup farklılıklarının anlamlılıkları incelenmiştir. Bu maksatla yapılan t-testi grup ortalama farklılıkları analiz sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır. Buna tüm ölçeklerin bazı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ölçeğinin alt boyutlarından, sorumluluk ve harekete geçme, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum ölçeğinin alt boyutlarından, mesleğin özellikleri ve mesleği tercih etme durumu, İşe Adanma ölçeğinin alt boyutlarının ise tümü için grup ortalama farklılıkları anlamlıdır ($p < 0,05$). Anlamlı farklılıklar için grup ortalamaları incelendiğinde tümü için mesleği isteyerek seçen katılımcıların verdiği yanıtların mesleği istemeyerek seçenlere göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 9: Mesleği Seçme Değişkenine Ait Grup Ortalama Farklılıkları

| Değişkenler | | N | Ort. | t | sig | |
|------------------------------------|----------------------------|-------|------|-------|-------|--------------|
| Hemşirelerin Profesyonel Değerleri | İnsan Onuru | Evet | 335 | 4,16 | 1,878 | 0,061 |
| | | Hayır | 80 | 4,00 | | |
| | Sorumluluk | Evet | 335 | 3,98 | 2,048 | 0,041 |
| | | Hayır | 80 | 3,79 | | |
| | Harekete Geçme | Evet | 335 | 4,02 | 2,639 | 0,009 |
| | | Hayır | 80 | 3,74 | | |
| Güvenlik | Evet | 335 | 4,05 | 1,257 | 0,210 | |
| | Hayır | 80 | 3,93 | | | |
| Otonomi | Evet | 335 | 4,05 | 1,582 | 0,114 | |
| | Hayır | 80 | 3,89 | | | |
| Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum | Mesleğin Özellikleri | Evet | 335 | 4,58 | 4,664 | 0,000 |
| | | Hayır | 80 | 4,22 | | |
| | Mesleği Tercih Etme Durumu | Evet | 335 | 3,63 | 5,949 | 0,000 |
| | | Hayır | 80 | 2,92 | | |
| Mesleğin Genel Durumu | Evet | 335 | 4,37 | 1,836 | 0,067 | |
| | Hayır | 80 | 4,22 | | | |
| İşe Adanma Ölçeği | Dinçlik | Evet | 335 | 3,50 | 4,136 | 0,000 |
| | | Hayır | 80 | 2,96 | | |
| | Adanmışlık | Evet | 335 | 3,57 | 3,549 | 0,000 |
| | | Hayır | 80 | 3,14 | | |
| | Özümseme | Evet | 335 | 3,49 | 2,610 | 0,009 |
| | | Hayır | 80 | 3,15 | | |

3.8. REGRESYON ANALİZLERİ VE HİPOTEZ TESTLERİ

Tablo 10’da H_1 hipotezini test etmek amacıyla kurulan regresyon modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Buna göre bağımsız değişkenler tarafından bağımlı değişken üzerindeki etki açıklama oranı (R^2) 0,17 olarak elde edilmiştir. Bir başka ifade ile bu regresyon modeli kapsamında bağımlı değişken üzerindeki değişimin veya etkinin %17’si bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı ifade edilebilir. Modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) görülmeyle beraber modeldeki bağımsız değişkenlerden en az birinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tabloda yer alan Collinearity istatistiklerinden Varyans Enflasyon Faktörünün (VEF) 10’un altında ve tolerans değerlerinin 0,2’nin üzerinde olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını (Field, 2013) göstermektedir.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlılığı incelendiğinde insan onuru ve harekete geçme değişkenlerinin etkisinin anlamlı olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Bir başka ifade ile insan onuru ve harekete geçme algısı arttıkça dinçlik algısının da artacağı ifade edilebilir. Sorumluluk, güvenlik ve otonomi değişkenlerinin etkisi anlamlı değildir ($p>0,05$). Bu durumda H_1 hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir.

Tablo 10: H_1 Hipotezine Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

| Değişkenler | B | Std. Hata | Beta | t | p | Tolerans | VEF |
|----------------|-------|-----------|-------|-------|------|----------|-------|
| (Sabit) | ,537 | ,326 | | 1,649 | ,100 | | |
| İnsan Onuru | ,302 | ,092 | ,194 | 3,284 | ,001 | ,578 | 1,731 |
| Sorumluluk | ,200 | ,122 | ,135 | 1,643 | ,101 | ,300 | 3,338 |
| Harekete Geçme | ,208 | ,096 | ,166 | 2,168 | ,031 | ,344 | 2,910 |
| Güvenlik | ,097 | ,096 | ,069 | 1,015 | ,311 | ,436 | 2,293 |
| Otonomi | -,096 | ,104 | -,073 | -,927 | ,355 | ,331 | 3,023 |

Bağımlı Değişken: Dinçlik
 $F_{(5,406)}=16,891$, $p<,01$, $R^2=0,17$

Tablo 11’de H_2 hipotezini test etmek amacıyla kurulan regresyon modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Buna göre bağımsız değişkenler tarafından bağımlı değişken üzerindeki etki açıklama oranı (R^2) 0,15 olarak elde edilmiştir. Bir başka ifade ile bu regresyon modeli kapsamında bağımlı değişken üzerindeki değişimin veya etkinin %15’i bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı ifade edilebilir. Modelin anlamlı olduğu ($p<0,05$) görülmekle beraber modeldeki bağımsız değişkenlerden en az bir tanesinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tabloda yer alan Collinearity istatistiklerinden Varyans Enflasyon Faktörünün (VIF) 10’un altında ve tolerans değerlerinin 0,2’nin üzerinde olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını (Field, 2013) göstermektedir.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlılığı incelendiğinde sadece insan onuru değişkeninin etkisinin anlamlı olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Bir başka ifade ile insan onuru algısı arttıkça adanmışlık algısının da artacağı ifade edilebilir. Diğer bağımsız değişkenlerinin etkisi anlamlı değildir ($p>0,05$). Bu durumda H_2 hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir.

Tablo 11: H₂ Hipotezine Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

| Değişkenler | B | Std. Hata | Beta | t | p | Tolerans | VEF |
|----------------|-------|-----------|-------|-------|------|----------|-------|
| (Sabit) | ,901 | ,306 | | 2,941 | ,003 | | |
| İnsan Onuru | ,340 | ,086 | ,235 | 3,936 | ,000 | ,578 | 1,731 |
| Sorumluluk | ,217 | ,114 | ,158 | 1,899 | ,058 | ,300 | 3,338 |
| Harekete Geçme | -,010 | ,090 | -,008 | -,109 | ,913 | ,344 | 2,910 |
| Güvenlik | ,038 | ,090 | ,029 | ,424 | ,672 | ,436 | 2,293 |
| Otonomi | ,053 | ,098 | ,043 | ,541 | ,589 | ,331 | 3,023 |

Bağımlı Değişken: Adanmışlık
F_(5,406)=12,580, p<,01, R²=0,15

Tablo 12’de H₃ hipotezini test etmek amacıyla kurulan regresyon modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Buna göre bağımsız değişkenler tarafından bağımlı değişken üzerindeki etki açıklama oranı (R²) 0,17 olarak elde edilmiştir. Bir başka ifade ile bu regresyon modeli kapsamında bağımlı değişken üzerindeki değişimin veya etkinin %17’si bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı ifade edilebilir.

Modelin anlamlı olduğu (p<0,05) görülmekle beraber modeldeki bağımsız değişkenlerden en az bir tanesinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tabloda yer alan Collinearity istatistiklerinden Varyans Enflasyon Faktörünün (VIF) 10’un altında ve tolerans değerlerinin 0,2’nin üzerinde olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını (Field, 2013) göstermektedir.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlılığı incelendiğinde insan onuru ve harekete geçme değişkenlerinin etkisinin anlamlı olduğu (p<0,05) görülmektedir. Bir başka ifade ile insan onuru veya harekete geçme algısı arttıkça özümseme algısının da artacağı ifade edilebilir. Diğer bağımsız değişkenlerinin etkisi anlamlı değildir (p>0,05). Bu durumda H₃ hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir.

Tablo 12: H₃ Hipotezine Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

| Değişkenler | B | Std. Hata | Beta | t | p | Tolerans | VEF |
|----------------|-------|-----------|-------|--------|------|----------|-------|
| (Sabit) | ,719 | ,318 | | 2,265 | ,024 | | |
| İnsan Onuru | ,438 | ,090 | ,291 | 4,894 | ,000 | ,578 | 1,731 |
| Sorumluluk | ,157 | ,118 | ,109 | 1,323 | ,187 | ,300 | 3,338 |
| Harekete Geçme | ,203 | ,094 | ,167 | 2,171 | ,031 | ,344 | 2,910 |
| Güvenlik | ,016 | ,094 | ,011 | ,168 | ,867 | ,436 | 2,293 |
| Otonomi | -,146 | ,101 | -,113 | -1,441 | ,150 | ,331 | 3,023 |

Bağımlı Değişken: Özümseme
F_(5,406)=14,703, p<,01, R²=0,17

H₄ hipotezini test etmek amacıyla kurulan regresyon modeline ait sonuçlar yer Tablo 13’de almaktadır. Buna göre bağımsız değişkenler tarafından bağımlı değişken üzerindeki etki açıklama oranı (R²) 0,28 olarak elde edilmiştir. Bir başka ifade ile bu regresyon modeli kapsamında bağımlı değişken üzerindeki değişimin veya etkinin %28’i bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı ifade edilebilir.

Modelin anlamlı olduğu (p<0,05) görülmekle beraber modeldeki bağımsız değişkenlerden en az bir tanesinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tabloda yer alan Collinearity istatistiklerinden Varyans Enflasyon Faktörünün (VIF) 10’un altında ve tolerans değerlerinin 0,2’nin üzerinde olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını (Field, 2013) göstermektedir.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlılığı incelendiğinde sadece mesleği tercih etme durumunun etkisinin anlamlı olduğu (p<0,05) görülmektedir. Bir başka ifade ile mesleği tercih etme isteği arttıkça dinçlik algısının da artacağı ifade edilebilir. Diğer bağımsız değişkenlerinin etkisi anlamlı değildir (p>0,05). Bu durumda H₄ hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir.

Tablo 13: H₄ Hipotezine Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

| Değişkenler | B | Std. Hata | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
|-----------------------|------|-----------|------|--------|------|-----------|-------|
| (Sabit) | ,646 | ,342 | | 1,886 | ,060 | | |
| Mesleğin Özellikleri | ,114 | ,101 | ,067 | 1,130 | ,259 | ,499 | 2,002 |
| Mesleği Tercih Etme | ,509 | ,048 | ,474 | 10,510 | ,000 | ,859 | 1,165 |
| Mesleğin Genel Durumu | ,107 | ,094 | ,065 | 1,136 | ,257 | ,529 | 1,890 |

Bağımlı Değişken: Dinçlik
F_(5,406)=53,670, p<,01, R²=0,28

H₅ hipotezini test etmek amacıyla kurulan regresyon modeline ait sonuçlar yer Tablo 14’de almaktadır. Buna göre bağımsız değişkenler tarafından bağımlı değişken üzerindeki etki açıklama oranı (R²) 0,39 olarak elde edilmiştir. Bir başka ifade ile bu regresyon modeli kapsamında bağımlı değişken üzerindeki değişimin veya etkinin %39’u bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı ifade edilebilir.

Modelin anlamlı olduğu (p<0,05) görülmekle beraber modeldeki bağımsız değişkenlerden en az bir tanesinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tabloda yer alan Collinearity istatistiklerinden Varyans Enflasyon Faktörünün (VIF) 10’un altında ve tolerans değerlerinin 0,2’nin üzerinde olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını (Field, 2013) göstermektedir.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlılığı incelendiğinde mesleği tercih etme durumu ve mesleğin genel durumunun etkisinin anlamlı olduğu (p<0.05) görülmektedir. Bir başka ifade ile mesleği tercih etme isteği veya mesleğin genel durumuna ait özellikler arttıkça adanmışlık algısının da artacağı ifade edilebilir. Diğer bağımsız değişkenlerinin etkisi anlamlı değildir (p>0,05). Bu durumda H₅ hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir.

Tablo 14: H₅ Hipotezine Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

| Değişkenler | B | Std. Hata | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
|-----------------------|-------|-----------|-------|--------|------|-----------|-------|
| (Sabit) | ,647 | ,293 | | 2,207 | ,028 | | |
| Mesleğin Özellikleri | -,023 | ,086 | -,015 | -,271 | ,787 | ,499 | 2,002 |
| Mesleği Tercih Etme | ,577 | ,041 | ,578 | 13,942 | ,000 | ,859 | 1,165 |
| Mesleğin Genel Durumu | ,215 | ,081 | ,141 | 2,662 | ,008 | ,529 | 1,890 |

Bağımlı Değişken: Adanmışlık
F_(5,406)=88,740, p<,01, R²=0,39

H₆ hipotezini test etmek amacıyla kurulan regresyon modeline ait sonuçlar Tablo 15’de yer almaktadır. Buna göre bağımsız değişkenler tarafından bağımlı değişken üzerindeki etki açıklama oranı (R²) 0,23 olarak elde edilmiştir. Bir başka ifade ile bu regresyon modeli kapsamında bağımlı değişken üzerindeki değişimin veya etkinin %23’ü bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı ifade edilebilir.

Modelin anlamlı olduğu (p<0,05) görülmekle beraber modeldeki bağımsız değişkenlerden en az bir tanesinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tabloda yer alan Collinearity istatistiklerinden Varyans Enflasyon Faktörünün (VIF) 10’un altında ve tolerans değerlerinin 0,2’nin üzerinde olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını (Field, 2013) göstermektedir.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlılığı incelendiğinde mesleği tercih etme durumu ve mesleğin genel durumunun etkisinin anlamlı olduğu (p<0,05) görülmektedir. Bir başka ifade ile mesleği tercih etme isteği veya mesleğin genel durumuna ait özellikler arttıkça özümseme algısının da artacağı ifade edilebilir. Diğer bağımsız değişkenlerinin etkisi anlamlı değildir (p>0,05). Bu durumda H₆ hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir.

Tablo 15: H₆ Hipotezine Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

| Değişkenler | B | Std. Hata | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
|-----------------------|------|-----------|------|-------|------|-----------|-------|
| (Sabit) | ,364 | ,344 | | 1,058 | ,291 | | |
| Mesleğin Özellikleri | ,109 | ,101 | ,066 | 1,076 | ,283 | ,499 | 2,002 |
| Mesleği Tercih Etme | ,354 | ,049 | ,340 | 7,283 | ,000 | ,859 | 1,165 |
| Mesleğin Genel Durumu | ,307 | ,095 | ,193 | 3,240 | ,001 | ,529 | 1,890 |

Bağımlı Değişken: Özümseme
F_(5,406) =34,117, p<,01, R²=0,23

Araştırma hususunda oluşturulan altı adet hipotezin, yapılan veri analizleri sonucunda kısmi olarak kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Hipotezlerin kabul/red durumuna dair sonuçlar Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16: Tüm Hipotezlere Ait Kabul/Red Durumu Sonuçları

| Hipotez | Durum |
|--|----------------------------|
| 1. Hemşirelerin profesyonel değerlerinin, İşe Adanmışlık alt boyutlarından Dinçlik üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi vardır. | Kısmi olarak kabul edildi. |
| 2. Hemşirelerin profesyonel değerlerinin, İşe Adanmışlık alt boyutlarından Adanmışlık üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi vardır | Kısmi olarak kabul edildi. |
| 3. Hemşirelerin profesyonel değerlerinin, İşe Adanmışlık alt boyutlarından Özümseme üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi vardır. | Kısmi olarak kabul edildi. |
| 4. Hemşirelik mesleğine yönelik tutumların İşe adanmışlık alt boyutlarından Dinçlik üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi vardır. | Kısmi olarak kabul edildi. |
| 5. Hemşirelik mesleğine yönelik tutumların İşe adanmışlık alt boyutlarından Adanmışlık üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi vardır. | Kısmi olarak kabul edildi. |
| 6. Hemşirelik mesleğine yönelik tutumların İşe adanmışlık alt boyutlarından Özümseme üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi vardır. | Kısmi olarak kabul edildi. |

BÖLÜM IV

TARTIŞMA ve SONUÇ

Pandeminin yarattığı etkiler başlangıcından beri birçok alanda derin şekilde hissedilmiş ve çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Bu çalışmada pandemi sürecinde sorumluluğu ve iş yükü bir hayli artan sağlık çalışanlarından hemşirelerin işe adanma durumları incelenmiştir. Bu duruma etki eden iki temel faktör araştırma modeli kapsamında değerlendirilmiştir. Bunlardan birincisi olan hemşirelerin profesyonel değerleri ile sağlıklı veya hasta kişiler, meslektaşları ve diğer ekip arkadaşları, diğer yandan toplumla olan etkileşimine rehber olarak hemşirelik uygulamalarına temel oluşturmaktadır. Diğer ikinci temel faktör ise hemşirelerin mesleklerine yönelik tutumlarıdır. Her iki temel değişkenin alt boyutları ile işe adanmanın alt boyutları arasındaki ilişkiler ve nedensellik incelenmiştir. Bu kapsamda ve literatür çerçevesinde oluşturulan hipotezler test edilmiştir.

Öncelikle, çalışmanın örneklem kapsamındaki hemşirelerin profesyonel değerlerinin, mesleklerine yönelik tutumları ve işe adanmışlık seviyelerinin pandemi döneminde de yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Orak ve Alpar (2012: 522); Kaya ve Kantek (2016: 23); Göriş vd. (2014: 140) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda profesyonel değerler puan ortalamasının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış olup araştırmayı desteklediği görülmektedir. Diğer yandan elde edilen bu sonuçlar, Tarhan vd. (2016: 411); Bayraktar vd. (2016: 65) tarafından gerçekleştirilen hemşirelik meslek tutumlarına dair araştırmalar ile uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işe adanma konusuna dair Arıcıoğulları (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışma ile de uyum görülmüş olup, araştırmayı destekler niteliktedir.

Hemşirelerin profesyonel değerlerinin boyutları olan insan onuru, sorumluluk, harekete geçme, güvenlik ve otonominin işe adanmanın alt boyutlarından dinçlik üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi bağımlı değişkenin tüm alt boyutları üzerinde bağımsız değişkenlerin tüm alt boyutlarının anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda ve kurulan regresyon

modeli ile yapılan regresyon analiz sonuçları, dinçlik üzerinde insan onuru ve hareket geçmenin anlamlı etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bir başka ifade ile örnekleme dahilindeki hemşirelerin dinçlik algıları, ancak insan onuru ve harekete geçme algıları arttıkça çoğalmaktadır. Bu hususla ilgili hemşirelerin profesyonel değerlerinin geliştirilmesi ve böylelikle insan onuru algısı ve harekete geçme algısının yükselmesi için, belirli aralıklar ile eğitim düzenlemeleri yapılabileceği düşünülmektedir. Daha sonra yine hemşirelerin profesyonel değerlerinin boyutlarının adanmışlık üzerindeki etkisi test edilmiştir. Bu analiz sonucu ise hemşirelerin adanmışlıklarının sadece insan onuru arttıkça artabileceğini ortaya koymuştur. Bu sonuç Asmadili ve Köroğlu (2021) tarafından yapılan araştırma sonucuna benzer şekilde iş değerleri ile işe adanmışlık arasındaki anlamlı ilişkiyi doğrulamaktadır. Aslında işe adanmanın alt boyutlarından adanmışlık, çalışanların işlerini özveri ile yapmalarını ifade etmektedir. Bu bağlamda regresyon modelindeki diğer değişkenlerin etkilerinin adanmışlık üzerindeki etkisinin anlamlı olmamasının değerlendirilmesi gereklidir. Pandemi nedeni ile yoğun çalışma şartları altında çalışan sağlık görevlilerinin adanmışlıklarını tamamen korumalarını beklemek pek mümkün görünmeyebilir. Yine de örnekleme dahilindeki hemşirelerin bu değerlerini insan onuru algıları sayesinde korudukları düşünülmektedir. Bu durum ise hemşirelerin meslek onurlarını diğer değerlerden önde tuttuklarının ifadesi olabilir. Bu bağlamda hem hemşireler hem de toplum için hizmet kalitesi artırılmalıdır. Kaliteli bakım hizmeti sunabilmesi için fırsat yaratılan sağlık personelinin, mesleğine dair daha onurlu bir algı içerisinde olacağı düşünülmektedir.

Hemşirelerin profesyonel değerlerinin işe adanmanın alt boyutlarından özümleme üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik analiz sonuçları ise yine insan onuru ve harekete geçme değişkenlerinin anlamlı etkilerini ortaya çıkarmıştır. Daha önceki regresyon modellerinde olduğu gibi güvenlik ve otonomi değişkenlerinin ve sorumluluk değişkeninin etkileri anlamlı bulunmamıştır. Bu durumun işaret ettiği bazı hususlar bulunabilir. Bilindiği gibi bazı motivasyon kuramlarında otonominin çarpan değeri oldukça büyük bir öneme sahiptir. Bir başka ifade ile otonominin bulunmadığı bir çalışma modelinde motivasyon neredeyse kaybolmaktadır. Ancak önceki modellerde olduğu gibi bu modelde de otonominin etkisinin anlamlı bulunmaması belki de pandemi sürecinde hemşirelerin otonomi algılarını kayb ettikleri anlamına gelebilmektedir. Aslında bu durum olağan karşılanabilir. Nitekim pandemi sürecinde kritik kararlar vermeleri gereken sağlık çalışanlarının eylemleri merkezi otoriteler

tarafından oldukça sınırlanmıştır. Ayrıca pandemi sürecinde hastalığın seyrinin ve tedavi sürecinin benzer olması otonomiye ihtiyacı ortadan kaldırdığı gibi belki de otonomiye fazla ihtiyaç da kalmamış bulunabilir. Bu bağlamda otonomi algısının yükseltilebilmesi adına sağlık çalışanlarının hizmet ve bakım planlaması konularında söz sahibi olması sağlanmalıdır. Sorun çözme, stresle mücadele ve iletişim konularında eğitim olanakları sunulmalıdır. Anlamlı etkisi bulunmayan diğer bir değişken ise güvenlidir. Son dönemde sağlık çalışanlarının çalışmak için güvenli ortam bulmalarının zorluğu ve pandemi sürecindeki yoğun çalışma ortamları onların güvenlik algılarının azalmasına neden olmuş olabilir.

Araştırma kapsamında işe adanmanın üzerindeki etkilerinin incelendiği diğer bir değişken ise hemşirelerin mesleklerine yönelik tutumlarıdır. Bunlardan işe adanmanın alt boyutlarından dinçliğin üzerindeki etkiler incelendiğinde sadece mesleği tercih etmenin anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Bir başka ifade ile hemşirelerin dinçlik algıları üzerinde mesleklerinin özellikleri veya mesleğin genel durumunun anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu durum ise mesleği bilinçli olarak tercih ederek bundan hoşnut bulunan hemşirelerin dinçlik algılarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu noktada kariyer planlaması adına yapılacak yönlendirmelerin önemli olduğu düşünülmektedir. Hemşirelik eğitimi sürecinde mesleğin gerekliliklerinin açık ve şeffaf şekilde öğrencilere sunulması ve mesleği isteyerek icra etmenin önemi hususunda öğrencilerin bilinçlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

İşe adanmanın alt boyutlarından adanmışlığın üzerinde anlamlı etkisi olan tutumlar ise mesleği tercih etme ve mesleğin genel durumudur. Bir başka ifade ile örneklem dahilindeki hemşireler mesleği tercih etme nedenleri ve mesleğin genel durumundan dolayı kendilerini daha adanmış hissedebilmektedirler. Bu sonuç Özyılmaz ve Süner'in (2015) işe adanmışlığın işyeri tutumlarına etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri araştırma sonucuna benzer şekilde işe adanmışlık ve işyeri tutumu arasında olumlu yönde ilişkiyi doğrulamaktadır. Ancak hemşirelerin adanmışlıkları üzerinde mesleğin özelliklerinin anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Benzer şekilde işe adanmanın boyutlarından özümseme üzerinde yine mesleği tercih etme ve mesleğin genel durumunun anlamlı etkisi bulunmaktadır. Bu durum ise adanmışlık ve özümsemenin benzer şekilde algılandığının bir ifadesi olabilir. Bu noktada, özümseme algısının artırılabilmesi için, mesleğin genel durumunun

iyileştirilmesi gerekmektedir. Hizmet politikasında düzenlemeler yapmak, çalışma koşullarını ve özlük haklarını daha iyi duruma getirmek bu açıdan önemlidir.

İki temel bağımsız değişkenin işe adanmanın üzerindeki etkileri incelendiğinde ikisinin de en az bir alt boyutunun bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile hemşirelerin profesyonel değerleri ve mesleki tutumları onların işe adanmalarını olumlu yönde etkilemektedir. Anlamlı etkisi olan değişkenler incelendiğinde ise değerler için insan onuru ve harekete geçme ön plana çıkarken tutumlar için mesleği tercih etme ve mesleğin genel durumu ön plana çıkmaktadır. Tüm bunlardan hareketle, insan onuru ve harekete geçme algısının yükseltilmesinin, hemşirelik meslek değerlerinin artırılması hususunda önem arz ettiği görülmektedir. Bu noktada insan kaynakları uygulamalarında, sağlık çalışanlarının çalışma koşullarının, özlük haklarının ve güvenliğinin iyileştirilmesi hususunda düzenlemeler yapılması gerektiği düşünülmektedir. Diğer yandan ekip çalışması, bireysel motivasyon farkındalığı kazandırmak adına eğitim desteği sağlanmalıdır. Profesyonel değerler ve tutumların önemine dair bilgilendirme yapılmalı, işi benimseme ve geliştirilmesi için çaba sarf etme hususunda yönlendirmeler yapılmalıdır.

Bu bulguların yanı sıra, çalışmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Öncelikle, araştırmanın örneklemini Bartın ili Bartın Devlet Hastanesi Hemşireleri ile sınırlıdır. Diğer yandan, araştırmada kullanılan veriler tek bir zaman diliminde toplanmıştır. Araştırma bulgularının genellenebilmesi için gelecekteki çalışmaların farklı ilçelerde veya farklı illerde çalışan hemşireler yapılması önerilmektedir. Ayrıca hemşirelerin işe adanmalarının üzerinde başka değişkenlerin de etkileri bulunduğu düşünüldüğünde gelecekte yapılacak çalışmalarda örgüt kimliği, psikolojik dayanıklılık veya kişisel özellikler gibi diğer bazı değişkenlerin aracı etkileri incelenebilir. Araştırma bulgularından alanda çalışma yapan araştırmacıların ve diğer ilgililerin faydalanacağı umulmaktadır.

KAYNAKLAR

- AKBAŞ Oktay (2008), “Değer Eğitimi Akımlarına Genel Bir Bakış”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 16, ss. 9-27.
- AKIN Özden (2019), “İş Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Çalışanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”, *Journal of Politics, Economy and Management*, Cilt 2, Sayı 2, ss. 1-18.
- AKKERMANS Jos, RICHARDSON Julia ve KRAIMER, Maria (2020), “The Covid-19 Crisis as a Career Shock: Implications for Careers and Vocational Behavior”, *Journal of Vocational Behavior*, Sayı 119, ss. 1-5.
- AKYÜZ Müslüme (2020), “Covid-19 Pandemisi Bağlamında Sağlık Hizmeti Sunan Örgütlerde Kriz Yönetimi Yaklaşımları: Kıyaslamalar ve Bir Model Önerisi”, *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, ss. 159-178.
- ALGAN ATABAY Tuğba (2019), *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Adanmışlık Seviyeleri ve Tükenmişlik Davranışlarına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ALLANDE-CUSSÓ Regina, GARCÍA-IGLESÍAS Juan Jesus, RUIZ-FRUTOS Carlos, DOMÍNGUEZ-SALAS Sara, RODRÍGUEZ-DOMÍNGUEZ Carmen ve GÓMEZ-SALGADO Juan (2021), “Work Engagement in Nurses During the Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study”, *Healthcare*, Cilt 9, Sayı 3, ss. 1-11.
- AL-OMAR, Badran (2004), “Knowledge, Attitudes and Intention of High School Students Towards the Nursing Profession in Riyadh City”, *Saudi Medical Journal*, Cilt 25, Sayı 2, ss. 150-155.
- ALTUĞ ÖZSOY Süheyla ve VATAN Fahriye (2007), “Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kişisel Değerlerinin İncelenmesi”, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, Cilt 23, Sayı 2, ss. 1-11.
- ALTUNTAŞ Serap ve BAYKAL Ülkü (2008), “İşe Karşı Tutum Ölçeğinin Hemşireler İçin Uyarlanması”, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, ss. 51-62.

- ARDIÇ, Kadir ve POLATÇI Sema (2009), “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 32, Sayı 1, ss. 21-46.
- ARICIOĞULLARI Kübra (2021), *İş Değerlerinin İşle Bütünleşme ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kahramanmaraş.
- ASMADİLİ İpek ve KÖROĞLU Özlem (2021), “Turist Rehberlerinin İş Değerlerinin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisinin Belirlenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt 12, Sayı 32, ss. 1212-1225.
- ATCIOĞLU Ersin (2018), *Okulların Etkililik Düzeyleri ile Çalışanları İşe Angaje Olma Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kahramanmaraş.
- ATTRIDGE Mark (2009), “Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature”, *Journal of Workplace Behavioral Health*, Cilt 24, Sayı 4, ss. 383-398.
- BABADAĞ Kamerya (2010), *Hemşirelik ve Değerler*, Alter Yayıncılık, Ankara.
- BABADAĞ Kamerya (1997), “Hemşirelik Eğitiminde Bakım Kavramı ve Etik”, *IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu*, ss.74-76, Kıbrıs.
- BAKİ Seher ve PİYAL Birgül (2020), “Covid-19 Pandemisi ve Benzeri Olağanüstü Durumlarda Sağlık Çalışanları Açısından İş-Aile Çatışması”, *Sağlık ve Toplum Dergisi*, Covid-19 Özel Sayısı, ss. 119-123.
- BAKKER, Arnold ve DEMEROUTI Evangelia (2008), “Towards a Model of Work Engagement”, *Career Development International*, Sayı 13, ss. 209–223.
- BAKKER Arnold ve SCHAUFELI Wilmar (2008), “Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations”, *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 29, Sayı 2, ss. 147-154.
- BAKKER Arnold, SCHAUFELI Wilmar, LEITER, Michael ve TARİS, Toon (2008), “Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology”, *Work and Stress*, Cilt 22, Sayı 3, ss. 187–200.

- BAKKER Arnold, ALBRECHT Simon ve LEITHER, Michael (2011), "Work Engagement: Further Reflections on the State of Play", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Cilt 20, Sayı 1, ss. 74-88.
- BAZARKULOV Seyfullah (2008), *Değer Öğretimi ve Dinden Öğrenme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BİLGİN Nuri (2003), *Sosyal Psikoloji Sözlüğü: Kavramlar, Yaklaşımlar, Bağlam* Yayıncılık, Ankara.
- BOSTANCI Hüseyin ve EKİYOR Aykut (2015), "Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi", *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, ss. 37-51.
- BROWN, Duane (2011), *Career Information, Career Counseling, and Career Development*, Pearson, Londra.
- BUIL Isabel, MARTINEZ Eva ve MATUTE Jorge (2019), "Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement and Proactive Personality", *International Journal of Hospitality Management*, Sayı 77, ss. 64-75.
- CAN Şendil (2010), "Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 24, ss. 13-28.
- CAN Şeyda (2013), *Hemşirelerin Mesleki Değerlerinin Bireyselleştirilmiş Bakım Algıları İle İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- CEYLAN Yılmaz (2012), "Toplumsal Değerler ve Medya Etiği", *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 7, ss. 45-58.
- CHEN, Shu-Ling, SHIH Chih-Ting ve CHI Nai-Wen (2018), "A Multilevel Job Demands Resources Model of Work Engagement: Antecedents, Consequences, and Boundary Conditions", *Human Performance*, Cilt 3, Sayı 5, ss. 282-304.
- CHRISTIAN Michael, GARZA Adela ve SLAUGHTER Jerel (2011), "Work engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance", *Personnel Psychology*, Cilt 64, Sayı 1, ss. 89-136.

- ÇAKIL Erdem (2011), *Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire Ve Asistanlarda Mobbing'in İse Gönülden Adanma Üzerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- ÇALIŞKAN Enes, KARGIN Maral ve ERSÖĞÜTÇÜ Filiz (2021), “Hemşirelik Öğrencilerinde Covid-19 Korkusu İle Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki” *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, Cilt 30, Sayı 3, ss. 170-180.
- ÇALIŞKAN Sezer (2014), “Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 3, ss. 363-382.
- ÇALIŞKUR Ayşem, DEMİRHAN Ayşe ve BOZKURT Serdar (2012), “Değerlerin Belirli Meslek Alanları ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, ss. 219-236.
- ÇELEBİ Engin (2019), *Halkla İlişkiler Uygulamaları Nasıl Olmalı*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- ÇERÇİ Soner (2013), *İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- ÇEVİRME Ayşe ve KURT Aylin (2020), “Covid-19 Pandemisi ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları”, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt 7, Sayı 5, ss. 46-52.
- ÇİÇEK Cengiz (2012), *İkna'nın Yapısı*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ÇOBAN Gülay İpek ve KAŞIKÇI Mağfiret (2010), “Reliability and Validity of the Scale of Patient Perception of Hospital Experience with Nursing Care in a Turkish Population”, *Journal of Clinical Nursing*, Cilt 19, Sayı 13-14, ss. 1929-1934.
- ÇOKLUK Ömer, ŞEKERCİOĞLU Güçlü ve BÜYÜKÖZTÜRK Şener (2010), *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Pegem, Ankara.

- DEMİR, Hakan (2020), *İş Sağlığı ve Güvenliği İle Psikolojik İyi Oluşun İşe Adanmışlıkla İlişkisi: Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- DİLMAÇ Bülent (2002), *İnsanca Değerler Eğitimi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- DİLMAÇ Bülent (2007), *Bir Grup Fen Lisesi Öğrencisine Verilen İnsani Değerler Eğitiminin İnsani Değerler Ölçeği ile Sinanması* (Yayımlanmamış Doktora tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- DOST Ayşe, ASLAN HUYAR Derya ve TUNÇAY Hatice Büşra (2021), “COVID-19 Pandemisi Döneminde İntörn Hemşirelerin Mesleki İmaj Algılarının İncelenmesi”, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Sayı 14, ss. 270-284.
- DÖNMEZ Renginar ve ÖZSOY Süheyla (2016), “Factors Influencing Development of Professional Values Among Nursing Students”, *Pakistan Journal of Medical Sciences*, Cilt 32, Sayı 4, ss. 988–993.
- DURMUŞOĞLU Mine Canan, YANIK Canan ve AKKOYUNLU, Buket (2009), “Türk ve Azeri Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 36, ss. 76-86.
- DÜNDAR Tuğba, ÖZSOY Sevgi, TOPTAŞ Belma ve AKSU Hilmiye (2019), “Hemşirelikte Mesleki Değerler ve Etkileyen Faktörler”, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, Cilt 35, Sayı 1, ss. 11-19.
- EAGLY Alice Hendrickson ve CHAIKEN Shelly (1993), *The Psychology of Attitudes*, Harcourt Brace Jovanovich College Publishers, Teksas.
- ELLIOTT Kate-Ellen, RODWELL John ve MARTIN Angela (2017), “Aged Care Nurses’ Job Control Influence Satisfaction and Mental Health”, *Journal of Nursing Management*, Cilt 2, Sayı 4, ss. 558-568.
- ERDOĞAN Ali ve HOCAOĞLU Çiçek (2020), “Enfeksiyon Hastalıklarının ve Pandeminin Psikiyatrik Yönü: Bir Gözden Geçirme”, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, Cilt 23, Sayı 1, ss. 72-80.
- ERKİN Özüm (2021), *Değişen Dünyada Hemşirelik Bilimine Çok Yönlü Yaklaşımlar*, Astana Yayınları, Ankara.

- EROL Funda ve TÜRK Güleğün (2019), “Assessing the Caring Behaviours and Occupational Professional Attitudes of Nurses”, *Journal of the Pakistan Medical Association*, Cilt 69, Sayı 6, ss. 783-787.
- ERSOY Ersan. (2006), *Değer Farklılaşmalarının Sosyolojik Boyutu (Malatya Örneği)* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- ERYILMAZ Ali ve DOĞAN Tayfun (2012), “İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi”, *Klinik Psikiyatri*, Sayı 15, ss. 49-55.
- FIELD Andy (2013), *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics: And Sex and Drugs and Rock “N” Roll*, Dördüncü Basım, Sage, Los Angeles, London, New Delhi.
- FISHBEIN Martin ve AJZEN Icek (1975), *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, Boston.
- GİMENEZ-ESPERT Maria del Carmen, PRADO-GASCO Vicente ve SOTO-RUBİO Ana (2020), “Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic”, *Frontiers in Public Health*, Sayı 8, ss. 1-10.
- GONZALEZ-PANDO David, GONZALEZ-NUEVO Covadonga, GONZALEZ-MENENDEZ Ana, ALONSO-PEREZ Fernando ve CUESTA Marcelino (2021), “The Role of Nurses' Professional Values During the COVID-19 Crisis”, *Nursing Ethics*, Cilt 29, Sayı 2, ss. 293-303.
- GÖKASLAN Mehmet Oktay (2018), “Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması”, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, ss. 25-46.
- GÖL İlknur (2018), “Nursing Students' Attitudes Towards the Nursing Profession in Relation to Their Altruism Levels. *International Journal of Caring Sciences*”, Cilt 11, Sayı 2, ss. 663-671.
- GÖRİŞ Songül, KILIÇ Züleyha, CEYHAN Özlem ve ŞENTÜRK Arzu (2014), “Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ve Etkileyen Faktörler”, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, Cilt 5, Sayı 3, ss. 137-142.

- GÜLTEPE Haşem (2021), *Covid-19 Pandemi Hastanesinde Çalışan Yoğun Bakım Hemşirelerinin Yaşadıkları İş Stresi ve Bunun Psikoloji Üzerindeki Etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bitlis Eren Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bitlis.
- GÜNDÜZ Bülent, ÇAPRI Burhan ve GÖKÇAKAN Zafer (2013), “Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, ss. 29-49.
- GÜNEŞER Ayşe Begüm (2007), *The Effect of Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Work Engagement: The Role of Person-supervisor Fit* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GÜNEY Salih (2000), *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- GÜNGÖR Erol (2000), *Değerler Psikolojisi Üzerine Araştırmalar*, Ötüken Yayıncılık, İstanbul.
- GÜNGÖR Erol (2008), *Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak*, Ötüken Yayınları, İstanbul.
- GÜRBÜZ Sait ve ŞAHİN Faruk (2018), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- GÜVENTÜRK Fettah (2017), *İnsan ve Temel Değerler: İnsanı İnsan Yapan Temel Değerler*, Birleşik Matbaacılık, İzmir.
- HAKANEN Jari, BAKKER Arnold ve SCHAUFELİ Wilmar (2006), “Burnout and Work Engagement among Teachers”, *Journal of School Psychology*, Cilt 43, Sayı 6, ss. 495-513.
- HİÇDURMAZ Duygu ve ÜZAR ÖZÇETİN Yeter Sinem (2020), “COVID-19 Pandemisinde Ön Safta Çalışan Hemşirelerin Ruhsal Sağlığının Korunması ve Ruhsal Travmanın Önlenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, Sayı 7, ss. 1-7.
- HOFSTEDE Geert (1980), *Culture’s Consequences: International Differences in Workrelated Values*, Sage, Londra.
- HOMER Pamela ve KAHLE Lynn (1988), “A Structural Equation Test of the Value-Attitude-Behavior Hierarchy”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt 54, Sayı 4, ss. 638–646.

- HÜSEYİNKLİOĞLU Buket (2010), *Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- İPEK ÇOBAN Gülay ve YURDAGÜL Gülistan (2014), “The Relationship Between Cancer Patients Perception of Nursing Care and Nursing Attitudes Towards Nursing Profession”, *Asia-Pacific Journal of Oncology Nursing*. Cilt 1, Sayı 1, ss. 16-21.
- JİANG Li, BROOME Marion ve NİNG Chuanyi (2020), “The Performance and Professionalism of Nurses in the Fight Against the New Outbreak of COVID-19 Epidemic of Chinese Nurses is Laudabl”, *International Journal of Nursing Studies*, Sayı 107, 1-2.
- KAĞITÇIBAŞI Çiğdem (2014), *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş*, On Dördüncü Basım, Evrim Yayınları, İstanbul.
- KAHN William (1990), “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”, *The Academy of Management Journal*, Cilt 33, Sayı 4, ss. 692-724.
- KAHN William (1992). “To Be Fully There: Psychological Presence at Work”, *Human Relations*, Sayı 45, ss. 321-349.
- KANTEN Pelin ve YEŞİLTAŞ, Murat (2013), “Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt 4, Sayı 8, ss. 83-106.
- KAPLAN Ebubekir, AKTAŞ Mehmet Cihad ve KAYA Hatice (2021), “COVID-19 Pandemi Korkusu ile Hemşirelerin Bakım Verici Rolüne İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki”, *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, Cilt 3, Sayı 3, ss. 135-140.
- KARAGÖZ Lütfiye (2007), *İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine göre Örgütsel adanma İle Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KARTAL Nazan (2017), *Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- KASAPOĞLU Hülya (2013), “Okulda Değer Eğitimi ve Hikâyeler”, *Millî Eğitim Dergisi*, Cilt 43, Sayı 198, ss. 97-109.
- KATZ Daniel ve STOTLAND Ezra (1959), “A Preliminary Statement to a Theory of Attitude Structure and Change”, İçinde, *Psychology: A Study of a Science*, Ed. Sigmund Koch, ss. 423-475, McGraw-Hill, Newyork.
- KAYA Ayla ve KANTEK Filiz (2016), “Yönetici Hemşirelerin Profesyonel Değerler Algısı ve Etkileyen Faktörler”, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, ss. 18-25.
- KAYA Hülya, IŞIK Burçin, ŞENYUVA Emine ve KAYA Nurten (2012), “Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel ve Profesyonel Değerleri”, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, ss. 18-26.
- KAYA Mevlüt ve NAZIROĞLU Bayramali (2008), “Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt 26, Sayı 26-27, ss. 25-53.
- KESKİN Gülseren ve YILDIRIM Gül Özlem (2006), “Hemşirelerin Kişisel Değerlerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi”, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, Cilt 22, Sayı 1, ss. 119-133.
- KIRANER Ebru, TERZİ Banu, KELEZ YAYIK Aycan, AYDOĞAN Semine, DOĞANAY Ömer, YAKUT Tülay ve GÜNDÖNDÜ KARS Duygu (2020), “COVID-19 Pandemi Sürecinde Yoğun Bakım Hemşiresinin Rolü”, *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, ss. 45-48.
- KIZILÇELİK Sezgin (1994), *Sosyoloji Teorileri*, Emre Yayınları, Konya.
- KLUCKHOHN Florence ve STRODTBECK Fred (1951). “Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification”, İçinde, *Toward a general theory of action*, Ed. Talcott Parsons, Edward Shils, Harvard University Press, Cambridge.
- KOÇ Zeliha ve SAĞLAM Zeynep (2009), “Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Hemşirelik Mesleğine İlişkin Görüşleri ve Mesleği Seçme Durumlarının Belirlenmesi”, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt 12, Sayı 3, ss. 1-11.
- KOLASA Blair (1979), *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*, Çev. TOSUN Kemal, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi ve İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, İstanbul.

- KONUKMAN Emrah Alparslan (2006), *Medya ve Kültür: Son Dönem Televizyon Dizilerinin Yaşam Tarzı Üzerindeki İmgeleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KORKMAZ Fatoş ve GÖRGÜLÜ Selma (2010), “Hemşirelerin Meslek Ölçütleri Bağlamında Hemşireliğe İlişkin Görüşleri”, *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, ss. 1-17.
- KÖRÜKÇÜ Özlem, ACUN KAPIKIRAN Necla ve ARAL Neriman (2016), “Schwartz’ın Modeline Göre 3-6 Yaş Resimli Çocuk Kitaplarında Değerlerin İncelenmesi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 38, ss. 133-151.
- KÖSE Akif (2015), *İşe Angaje Olma ile Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- KUŞDİL Ersin ve KAĞITÇIBAŞI Çiğdem (2000), “Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt 15, Sayı 45, ss. 59-76.
- LABRAGUE Leodoro ve ALEXIS DE LOS SANTOS Janet (2020), “COVID-19 Anxiety Among Front-line Nurses: Predictive Role of Organisational Support, Personal Resilience and Social Support”, *Journal of Nursing Management*, Cilt 28, Sayı 7, ss. 1653-1661.
- LEBLEBİCİOĞLU Hülya ve NAİR Fatma (2020), “Covid-19 Salgınıyla Mücadele: Yoğun Bakım Hemşireliği Meslek ve Kişisel Etik Perspektifi”, *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, Cilt 24 Sayı, Ek-1, ss. 73-80.
- LEİTER Michael ve BAKKER Arnold (2010), “Work engagement: Introduction”, içinde, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Ed. Arnold Bakker, Leiter Michael ss. 1–9, Psychology Press, Londra.
- LİN, Yu-Hua ve WANG Liching Sung (2010), “Chinese Version of the Revised Nurses Professional Values Scale: Reliability and Validity Assessment”, *Nurse Education Today*, Cilt 30, Sayı 6, ss. 492–498.
- LOCKWOOD Nancy (2007), “Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role”, *HR Magazine*, Cilt 52, Sayı 3, ss. 1-11.

- LYU Hui, YAO Ming, ZHANG Danying ve LIU Xueying (2020), “The Relationship Among Organizational Identity Psychological Resilience and Work Engagement of the First-Line Nurses in the Prevention and Control of Covid-19 Based on Structural Equation Model”, *Risk Management and Healthcare Policy*, Sayı 13, ss. 2379-2386.
- MASLACH Christina, SCHAUFELİ, Wilmar ve LEİTER Michael (2001), Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, Cilt 52, Sayı 1, ss. 397-422.
- MEGLİNO Bruce, ve RAVLİN Elizabeth (1998), “Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research”, *Journal of Management*, Cilt 24, Sayı 3, ss. 351–389.
- MO Yuanyuan, DENG Lan, ZHANG Liyan, LANG Qiuyan, LİAO Chunyan, WANG Nannan, QİN Mingqin ve HUANG Huiqiao (2020), “Work Stress Among Chinese Nurses To Support Wuhan In Fighting Against Covid-19 Epidemic”, *Journal Of Nursing Management*, Cilt 28, Sayı 5, ss. 1002-1009.
- MOON Seongmi, KİM Dong Hee, KİM Eun Jung, KİM Young-Ju ve LEE Sunhee (2014), “Evaluation of the Validity and Reliability of Korean Version of the Nursing Professional Values Scale-Revised”, *Nurse Education Today*, Cilt 34, Sayı 3, ss. 325-350.
- MORATTO Riccardo (2019), “A Tentative Overview of Nūshū in Translation: Challenges of Translating a Unique Chinese Cultural Heritage”, *International Conference China and the World: Language, Culture, Politics*, ss. 172-179, Çin.
- MORRİS Charles (1956), *Varieties of Human Value*, The University of Chicago Press, Chicago.
- MORRİS Charles (2002), *Psikolojiyi Anlamak*, Çev. ERKUŞ Adnan, BATIGÜN Ayşegül ve AYVAŞIK Belgin, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- MOSTERT Karina ve RATHBONE, AD (2007). Work Characteristics, Work -Home Interaction and Engagement of Employees in The Mining Industry. *Management Dynamics*, Cilt 16, Sayı 2, 36-52.

- MÜCELDİLİ Büşra ve ERDİL Oya (2013), “Pozitif Organizasyonel Bilim Üzerine Bir Araştırma: İşe Cezbolmanın Organizasyonel Çıktılara Etkileri”, İçinde, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Ed. Kemal Demirci, Gülten Eren Gümüştekin, Derya Ergun Özler, Ceren Giderler Atalay, ss.176-181, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- NYİRENDİ Maloni ve MUKWATO Patricia (2016), “Job Satisfaction and Attitudes Towards Nursing Care Among Nurses Working at Mzuzu Central Hospital in Mzuzu, Malawi”, *Malawi Medical Journal*, Cilt 28, Sayı 4, ss. 159-166.
- OKTAY Mahmut (1996), *İletişimciler İçin Davranış Bilimine Giriş*, Der Yayınları, İstanbul.
- OKUROĞLU Gülten Karahan, BAHÇECİK Nefise ve ECEVİT ALPAR Şule (2014), “Felsefe ve Hemşirelik Etiği”, *Kilikya Felsefe Dergisi*, Sayı 1, ss. 53-61.
- ORAK NİKSARLI Ebru (2017), *Hemşirelikte Mesleki Değerler ve Duygusal Zekâ İlişkisinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- OSGOOD Charles, SUCİ George ve TANNENBAUM Percy (1975), *The Measurement of Meaning*, University of Illinois Press, Urbana.
- ÖNER Zeynep Hale (2008), *The Mediating Effect of Organizational Justice: Moderating Roles of Sense of Coherence and Job Complexity on the Relationship Between Servant Leadership and Work Engagement* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZ Kemal (2016), *Örgütsel Güven Ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZBAŞ Serap (2013), “Ortaokul Öğrencilerinin Ormana Yönelik Tutumları: Lefkoşa Örneği”, *Sakarya University Journal of Education*, Cilt 3, Sayı 3, ss. 82-94.
- ÖZER Özlem, SAYGILI Meltem ve UĞURLUOĞLU Özgür (2015), “Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma”, *Business and Management Studies: An International Journal*, Cilt 3, Sayı 3, ss. 261-272.

- ÖZKALP Enver ve MEYDAN Bilçin (2015), “Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 17, Sayı 3, ss. 4-19.
- ÖZSOY Emrah, FİLİZ Burcu ve SEMİZ Tarık (2013), “İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, ss. 59-68.
- ÖZYER Kubilay, YALAP Osman ve SOBACI Fatih (2018), “Değerlerin Bireylerarası Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma”, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 18, Sayı 3, ss. 169-192.
- ÖZYILMAZ Adnan ve SÜNER Zümrüt (2015), “İşe Adanmışlığın İşyeri Tutumlarına Etkisi: Hatay'daki 9 İşletmede Yapılan Ampirik Araştırmanın Sonuçları”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 3, ss. 143- 164.
- PARANDAVAR Nehlen, RAHMANIAN Afifeh ve JAHROMI Zohreh Badiyepymaie (2015), “A Study of the Relationship Between Nurses’ Professional Self-concept and Professional Ethics in Hospitals Affiliated to Jahrom University of Medical Sciences”, *Global Journal of Health Science*, Cilt 8, Sayı 4, ss. 82-88.
- PARILDAR Hülya (2020), “Tarihte Bulaşıcı Hastalık Salgınları”, *Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi*, Sayı 30, ss. 19-26.
- PELİN ŞAHİNOĞLU Serap (1994), “Etik Açısından Tıpta Estetik Sorunlar”, *Ankara Tıp Mecmuası*, Sayı 47, ss. 65-74.
- POLAT Şehrinaz, AYYILDIZ ERKAN Habibe, ÇINAR Güldalı ve AFŞAR DOĞRUSÖZ Leyla (2018), “Opinions of Student Nurses Practicing Clinical Practice in a University Hospital”, *Journal of Health and Nursing Management*, Cilt 5, Sayı 2 ss. 64-74.
- POYRAZ Aslıhan (2021), *Pandemi Sürecinde Hemşirelerin Covid-19 Korkusu ve Tükenmişliğinin Bakım Davranışlarına Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- RASSİN Michal (2008), “Nurses’ Professional and Personal Values”, *Nursing Ethics*, Cilt 15, Sayı 5, ss. 614-630.

- ROKEACH Milton (1967), "Authoritarianism Scales and Response Bias: Comment on Peabody's Paper", *Psychological Bulletin*, Cilt 67, Sayı 5, ss. 349–355.
- ROKEACH Milton (1973), *The nature of human values*, Free Press, New York.
- ROTHAN Hussin ve BYRAREDDY Sidappa (2020), "The Epidemiology and Pathogenesis of Coronavirus Disease (COVID-19) Outbreak", *Journal of Autoimmunity*, Sayı 109, ss. 1-4.
- SABUNCU Yavuz, EMRE Cahit ve KARASU Koray (2006), *Yurttaşlık ve Çevre Bilgisi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI HALK SAĞLIĞI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2020), www.covid19.saglik.gov.tr, ET. 09.12.2021.
- SAKS Alan Michael (2006), "Antecedents and Consequences of Employee Engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Cilt 21, Sayı 7, ss. 600-619.
- SAKS Alan Michael (2019), "Antecedents and Consequences of Employee Engagement Revisited.", *J. Organ. Effect.* Sayı 6, ss. 19–38.
- SCHAUFELI Wilmar, SALANOVA Marisa, GONZÁLEZ-ROMÁ Vicente ve BAKKER Arnold (2002), "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach", *Journal of Happiness Studies*, Cilt 3, Sayı 1, ss. 71-92.
- SCHWARTZ Shalom (1992), *Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries*, Nova Science Publishers, New York.
- SCHWARTZ Shalom (1996), "Value Priorities and Behavior: Applying a Theory of Integrated Value Systems", İçinde, *The Psychology of Values: The Ontario Symposium*, Ed. Clive Seligman, James Olson, Mark Zanna, ss. 1-24, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.
- SELLMAN Derek (2011), "Professional Values and Nursing", *Med Health Care Philos*, Cilt 14, Sayı 2, ss. 203-208.
- SNELLMAN Ingrid ve GEDDA Kersti (2012), "The Value Ground of Nursing", *Nursing Ethics*, Cilt 19, Sayı 6, ss. 714– 726.
- SOLMAZ Betül (2017), *Kuşaklar ve Çalışma Değerleri: X ve Y Kuşağı Akademik Personelinin Çalışma Değerlerine Bakışı* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- SPRANGER Eduard (1928), *Types of Men: The Psychology and Ethics of Personality*, Hafner Publishing, New York.
- SPOSITO Vincent, HAND Michael ve SKARPNESS Bradley (1983), “On the Efficiency of Using the Sample Kurtosis in Selecting Optimal Ipestimators”, *Communications in Statistics-Simulation and Computation*, Cilt 12, Sayı 3, ss. 265-272.
- ŞAHİN ORAK Nuray (2005), *İstanbul İli'ndeki Hemşirelerin Profesyonel Hemşirelik Değerleri ve Etkileyen Faktörlerin Analizi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- ŞEN Ülker (2007), *Milli Eğitim Bakanlığının 2005 Yılında Tavsiye Ettiği 100 Temel Eser Yoluyla Türkçe Eğitiminde Değerler Öğretimi Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ŞENOL Fatma ve UĞURLU Ziyafet (2019), “Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Mesleki Profesyonel Tutumlarının Belirlenmesi” *Sağlık ve Toplum Dergisi*, Cilt 29, Sayı 1, ss. 44-53.
- ŞİMŞEK Ali ve EROĞLU Ömer (2013), *Davranış Bilimleri*, Eğitim Yayınevi, Konya.
- ŞİMŞEK Şerif, ÇELİK Adnan ve AKGEMCİ Tahir (2019), *Davranış Bilimleri*, Eğitim Yayınevi, Konya.
- TABACHNICK Barbara ve FİDELL Linda (2015), *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*, Çev. BALOĞLU Mustafa, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- TARHAN Gülten, KILIÇ Dilek ve YILDIZ Esra (2016), “Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumları ile Mesleki Profesyonellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Gülhane Tıp Dergisi*, Cilt 58, Sayı 4, ss. 411-416.
- TAŞTAN Seçil (2014), “The Theoretical Implications of Job Demands-Resources Model: A Research Study on the Relations of Job Demands, Supervisor Support and Job Autonomy with Work Engagement”, *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, Cilt 28, Sayı 4, ss. 149-192.
- TEZBAŞARAN Ata (1997), *Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- TEZBAŞARAN Esin ve YİĞİT Rana (2015), “A Study on Developing Attitude Scale Towards Nurses”, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 24, Sayı 2, ss. 69-80.

- TRUSS Catherine, SHANTZ Amanda, SOANE Emma, ALFES Kerstin ve DELBRIDGE Rick (2013), “Employee Engagement, Organisational Performance and Individual Well-Being: Exploring the Evidence, Developing the Theory”, *The International Journal of Human Resource Management*, Cilt 22, Sayı 1, ss. 232-233.
- TUĞRAL Süleyman (2005), *Kur'an'da Değerler Sistemi* (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- TURALE Sue, MEECHAMNAN Chutima ve KUNAVİKTİKUL Wipada (2020) “Challenging Times: Ethics, Nursing and the COVID-19 Pandemic”, *International Nursing Review*, Cilt 67, Sayı 2, ss. 164-167.
- TURGUT Tülay (2011), “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 25, Sayı 3, ss. 155-179.
- ULUSOY Filiz ve GÖRGÜLÜ Selma (1996), *Hemşirelik Esasları*, TDFO Yayıncılık, Ankara.
- UYAR Seda ve GÜZEL Şerife (2019), “İşe Angaje Olmak Kavramı, Tükenmişlik ile İlişkisi ve Sonuçları”, *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, Sayı 1, ss. 44-52.
- UYGUÇ Nermin (2003), “Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi” *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1, ss. 93-103.
- VELİOĞLU Perihan (1994), *Hemşireliğin Düşünsel Temelleri*, Alaş Ofset, İstanbul.
- WEIGEL Russell (1983), *Environmental Attitudes and the Prediction of Behavior*, Praeger, New York.
- WHO (2020), <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>, ET. 01.09.2021.
- WILLIAMS Robin (1979), “Change and Stability in Values and Value Systems: A Sociological Perspective”, *İçinde, Understanding Human Values Individual and Societal*, Ed. Rokeach, Milton, ss. 15-46, Free Press, New York.
- YAĞCAN Hande ve ÇETİN Tuğçe (2021), “COVID-19 Sürecinde Bir Devlet Hastanesi Hemşiresi Gözlemleri”, *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, Cilt 8, Sayı 3, ss. 186-190.

- YAŞAR Mehmet Emin, YALMAN Fuat ve ÇELİK Şenol (2021), “Pandemi Sürecinde Hemşirelerin Covid-19 Korkusu, Güven Duygusu ve Yardımlaşma Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 21, ss. 206-226.
- YEŞİL BAYÜLGEN Melek, BAYÜLGEN Abdülkerim, YEŞİL Fatma Hikmet ve AKCAN TÜRKSEVER Hayriye (2021), “Covid-19 Pandemisi Sürecinde Çalışan Hemşirelerin Anksiyete ve Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi”, *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, ss. 1-6.
- YILDIRIM Yıldırım (2020), *Pazarlamada Değerler ve Yaşam Tarzı*, Hiper Yayın, İstanbul.
- YILMAZ Mustafa Kemal ve AYTEKİN Rukiye İrem (2020),” Genişletilmiş Değer-Tutum-Davranış Modeli Bağlamında Yeşil Ürün Satın Alma Davranışının İncelenmesi”, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, ss. 439-465.
- YOUNG-JAE Kim, SO-YOUNG Lee ve JEONG-HYUNG Cho (2020), “A Study on the Job Retention Intention of Nurses Based on Social Support in the Covid-19 Situation”, *Sustainability*, Cilt 12, Sayı 18, ss. 1-9.
- YÜKSEL Ahmet Haluk (2005), *İkna ve Konuşma*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

EKLER

EK-1 Anket Formu

| | |
|---|--|
| Cinsiyet | <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek |
| Doğum Yılı | |
| Medeni Durum | |
| Kaç Çocuğunuz Var? | |
| Eğitim Seviyesi (<i>en son tamamlanan derece</i>) | <input type="checkbox"/> Sağlık Meslek Lisesi <input type="checkbox"/> Yüksekokul (2 yıllık) <input type="checkbox"/> Üniversite (4 yıllık) <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora |
| Toplam çalışma süresi (Kıdem) | _____ (Yıl) |
| Çalıştığınız Bölüm (Birim) | <input type="checkbox"/> Acil Servis <input type="checkbox"/> Yataklı Servis <input type="checkbox"/> Yoğun Bakım <input type="checkbox"/> Poliklinik <input type="checkbox"/> Diğer |
| Çalışma Şekli | <input type="checkbox"/> Sürekli Gündüz <input type="checkbox"/> Gündüz ve Gece |
| Haftalık Çalışma Süresi | _____ (Ortalama Saat) |

Ankette yer alan her bir ifadeyi inceleyerek, ifadenin size uygunluğunu yandaki seçeneklerden birini işaretleyerek (X) belirtiniz. İfadenin “doğru” ya da “yanlış” yanıtları yoktur, lütfen ifadeyi okuduktan sonraki aklınıza gelen ilk düşüncüyü işaretleyiniz.

①Hiç Katılmıyorum ②Katılmıyorum ③Kararsızım ④Katılıyorum ⑤Kesinlikle Katılıyorum

| İşe Adanmışlık Ölçeği | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim. | | | | | |
| 2. İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissedirim. | | | | | |
| 3. Sabah uyandıgımda işe gitme isteği duyuyorum. | | | | | |
| 4. İşim bana coşku veriyor. | | | | | |
| 5. İşim bana ilham veriyor | | | | | |
| 6. Yaptığım işten gurur duyuyorum. | | | | | |
| 7. Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum. | | | | | |
| 8. İşe gömülmüş durumdayım. | | | | | |
| 9. Çalışırken kendimden geçiyorum. | | | | | |

| | Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Sürekli öz- değerlendirme yapmak | | | | | |
| 2 | Bireyin gereksinimlerini karşılamada yetersiz kaldığı zaman konsültasyon/işbirliği istemek | | | | | |
| 3 | Toplumu güvenli olmayan sağlık ürünlerinden/uygulamalarından korumak | | | | | |
| 4 | Kaynakların paylaşımını/dağılımı etkileyen ulusal politika kararlarının belirlenmesinde yer almak | | | | | |
| 5 | Hemşirelik mesleğinin değerlerini ve amaçlarını açıkça ifade etmek | | | | | |
| 6 | Sağlık ekibine bireye ait bilgi sağlamak | | | | | |
| 7 | Eş düzeydeki meslektaşların birbirini değerlendirmesinde yer almak | | | | | |
| 8 | Araştırmaların uygunluğunu belirlemek için rehberleri kullanmak | | | | | |
| 9 | Günlük hemşirelik uygulamalarına rehber olarak standartları belirlemek | | | | | |
| 10 | Öğrenciler için planlanmış öğrenim etkinliklerinin yapıldığı yerlerde standartları sağlamak ve sürdürmek | | | | | |
| 11 | Çalışma koşullarını iyileştirecek eylemleri başlatmak | | | | | |
| 12 | Hemşirelik tanılarını koymak için tanılama verilerini kullanmak | | | | | |
| 13 | Bilgi ve becerileri güncelleştirmek için sürekli eğitim (hizmetiçi eğitim vb.) olanaklarını araştırmak | | | | | |
| 14 | Yeterlilik ve yasalık çerçevesinde yetki dağılımını kabul etmek | | | | | |
| 15 | Bakım planını bireylerin/ailelerin katılımıyla geliştirmek | | | | | |
| 16 | Kendi mesleki uygulamalarının meslektaşları tarafından değerlendirilmesini istemek | | | | | |
| 17 | Bilgi, beceri, eğitim ve yasalara dayandırılan hemşirelik bakım aktivitelerini gerçekleştirmek | | | | | |
| 18 | Hemşirelik ve sağlık bakımına erişimde eşitliği sağlamak | | | | | |
| 19 | Toplumun sağlık gereksinimlerinin karşılanmasında sorumluluk almak | | | | | |
| 20 | Bireyin/ailenin karar verebilmesi için bilgi sağlamak | | | | | |
| 21 | Bireyin tedavi planını seçme hakkı olduğunu kabul etmek | | | | | |
| 22 | Gizli bir bilginin açıklanması istendiğinde yazılı rehberlere uygun hareket etmek | | | | | |
| 23 | Etik rehberlerin geliştirilmesine katkıda bulunmak | | | | | |
| 24 | Hemşirelik standartlarının yürütülmesi ve gözetilmesi açısından topluma karşı sorumluluk almak | | | | | |
| 25 | İş koşulları ve kurallarının belirlenmesinde yer almak | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 26 | Profesyonel hemşirelik uygulamalarının sınırlarını kabul etmek | | | | | |
| 27 | Mesleğin imajını yükseltmek için eğitimiyle paralellik gösteren hemşire unvanını (uzman hemşire, doktoralı hemşire vb.) kullanmak | | | | | |
| 28 | Standartlar doğrultusunda kalitesi yüksek hemşirelik bakımı sağlamak | | | | | |
| 29 | Hemşirelik bakımını geliştirmeye yönelik standartların değerlendirilmesinde yer almak | | | | | |
| 30 | Kendi uygulamalarının sorumluluğunu ve yükümlülüğünü üstlenmek | | | | | |
| 31 | Uygulama alanındaki yeterliliği sağlamak ve sürdürmek | | | | | |
| 32 | Tüketicilere sağlık bakım ürünleri ve uygulamalarına yönelik eğitim sağlamak | | | | | |
| 33 | Kaynakların paylaşımını etkileyen kurumsal kararların belirlenmesinde yer almak | | | | | |
| 34 | Bireylerin ahlaki ve yasal haklarını korumak | | | | | |
| 35 | Sahip olunan mesleki değerlerle etik açıdan ters düşen bakım uygulamalarına katılmayı reddetmek | | | | | |
| 36 | Hasta savunucusu olarak hareket etmek | | | | | |
| 37 | Hemşirelik araştırmalarında yer almak | | | | | |
| 38 | Belirlenen standartlar çerçevesinde uygulamaları geliştirici çalışma koşulları yaratmak | | | | | |
| 39 | Farklı yaşam tarzı olan bireylere ön yargısız bakım sağlamak | | | | | |
| 40 | Bireyin gizlilik hakkını güvence altına almak | | | | | |
| 41 | Kuşkulu ya da uygunsuz uygulamaları olan sağlık ekibi elemanlarına karşı çıkmak | | | | | |
| 42 | Araştırmalarda katılımcıların (örneklem grubuna alınanların) haklarını korumak | | | | | |
| 43 | Uygun araştırmaları uygulamalarda kullanmak | | | | | |
| 44 | Uygulamada rehber olarak Etik İlkeleri kullanmak | | | | | |

| | Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Hemşirelik mesleği hata kabul etmez. | | | | | |
| 2 | Hemşirelik mesleği ancak çok sevilirse yapılabilir. | | | | | |
| 3 | İnsanlık var oldukça hemşirelik mesleği de var olacaktır. | | | | | |
| 4 | Hemşirelik sürekli okumayı, teknolojiyi takip etmeyi gerektiren bir meslektir. | | | | | |
| 5 | Hemşireliğin en sevdiğim yönü insanlara yardım etme olanağı sağlıyor olmasıdır. | | | | | |
| 6 | Hemşireliğin bilginin yanı sıra beceri gerektiren bir meslek olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 7 | Hemşireliğin vicdani boyutu önemli olan mesleklerin başında geldiğini düşünüyorum | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 8 | Hemşireliğin çok sabır isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 9 | Hemşireliğin manevi doyumunun maddi doyumundan daha önemli olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 10 | Hemşirelik mesleğini tercih edenlerin merhametli olmaları gerektiğini düşünüyorum. | | | | | |
| 11 | Diğer mesleklere oranla daha çok empati yapmayı gerektirir. | | | | | |
| 12 | Hemşirelerin sağlık ekibinin vazgeçilmez üyesi olduklarını düşünüyorum. | | | | | |
| 13 | Hemşirelerin iyi insanlar olmaları gerektiğini düşünüyorum. | | | | | |
| 14 | Hemşirelikte iletişimin çok önemli olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 15 | Hemşirelik doğrudan insana hizmet verdiği için ulvi/yüce bir meslektir. | | | | | |
| 16 | Hemşirelikte güler yüzlülük, anlayışlı olma, fedakarlık, yardımseverlik gibi kişisel özelliklerinin önemli olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 17 | Hemşireliğin toplum için çok gerekli bir meslek olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 18 | Hemşireliğin soğukkanlılık gerektirdiğini düşünüyorum. | | | | | |
| 19 | Hangi koşullar altında olursa olsun hemşirelik yaparım. | | | | | |
| 20 | Her zaman hemşirelik mesleğine hayranlık duymuşumdur. | | | | | |
| 21 | Çocuklarımla hemşire olmalarını istemem. | | | | | |
| 22 | Hemşirelik mesleğini seviyorum. | | | | | |
| 23 | Ben hemşirelik yapamam. | | | | | |
| 24 | Hemşirelik onur verici bir meslektir. | | | | | |
| 25 | Bence hemşirelik keyifli bir meslek değildir. | | | | | |
| 26 | Hemşirelik genellikle zorunlu kalınmadıkça tercih edilmeyen bir meslektir. | | | | | |
| 27 | Hemşirelik idealimdeki mesleğe çok yakın bir meslektir. | | | | | |
| 28 | Bu meslekten nefret ediyorum. | | | | | |
| 29 | Hemşireliğin gelecek vaat eden bir meslek olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 30 | Hemşirelik yapmaktansa işsiz kalmayı tercih ederim. | | | | | |
| 31 | Hemşireliğin benim için en uygun meslek olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 32 | Hemşireliğin fedakarlık isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 33 | Herkesin hemşirelik yapamayacağını düşünüyorum. | | | | | |
| 34 | Hemşirelik mesleğinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 35 | Hemşireliğin büyük sorumluluk isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 36 | Hastalarla en çok iletişim kuran sağlık ekibi üyelerinin hemşireler olduğunu düşünüyorum | | | | | |
| 37 | Hemşirelikte iş bulma imkanının fazla olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 38 | Hemşirelerin çalışma koşullarının çok ağır olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 39 | Hemşirelik mesleğinin hak ettiği yerde olmadığını düşünüyorum. | | | | | |
| 40 | Bence bir toplumun sağlığı hemşirelere bağlıdır. | | | | | |

