

Hemşirelerin ve Ebelerin Mesleklerini Algılama Biçimleri ve Gelecekte Beklentileri

Job Perception Patterns of Nurses and Midwives and Their Expectations for The Future

Feride Taşkın Yılmaz¹, Hanife Tiryaki Şen², Fatma Demirkaya²

¹Cumhuriyet Üniversitesi Suşehri Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü

²İstanbul Sağlık Müdürlüğü, İnsan Kaynakları Şube Müdürlüğü Personel Eğitim Birimi

ÖZET

AMAÇ: Çalışma, hemşirelerin ve ebelerin mesleklerini algılama biçimlerini ve gelecekte beklentilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEM: Tanımlayıcı olarak gerçekleştirilen çalışmaya 940 hemşire ve ebe dâhil edilmiştir. Veri toplama aracı olarak, tanımlama formu ile birlikte hemşire ve ebelerin mesleği algılama biçimleri ve gelecekte beklentilerini sorgulayan anket formu kullanılmıştır. Veriler ortalama, yüzdelik ve ki-kare testi ile analiz edilmiştir.

BULGULAR: Çalışmaya katılanların %73,2'si hemşire ve %26,8'i ebedir. Hemşirelerin %64,7'sinin, ebelerin %69'unun mesleğini sevak yaptıkları; hemşirelerin %23,5'inin, ebelerin 20,2'sinin mesleklerinin statüsünün yüksek olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Çalışmada hemşirelerin %37,6'sının, ebelerin %36,5'inin mesleki anlamda geleceğe bakış açılarının olumsuz olduğu ve hemşirelerin %38,1'inin, ebelerin %32,5'inin mesleğin statüsünün gelecekte daha iyi olacağını düşündükleri saptanmıştır.

SONUÇ: Hemşirelerin ve ebelerin mesleklerini sevak yapmalarına rağmen, mesleki algılarının iyi olmadığı, hemşirelerin ve ebelerin mesleklerini hemen hemen aynı şekilde algıladıkları, hemşirelerin ve ebelerin gelecekte beklentilerinin kısmen olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik, ebelik, meslek algısı, gelecek beklentisi

ABSTRACT

AIM: The study was carried out in order to determine job perception patterns of nurses and midwives and their expectations for the future.

METHODS: A total of 940 nurses and midwives were enrolled in this descriptive study. As data collection tools, data description, and questionnaire forms which contained questions related to job perceptions of the nurses, and midwives, and their expectations for the future were used. For statistical analysis of data, mean ($\pm$ SD), percentages and chi-square test were used.

RESULTS: Study participants consisted of nurses (73.2%), and midwives (26.8%). It was determined that 64.7% of the nurses and 69% of the midwives worked in their profession with pleasure, while 23.5% of the nurses and 20.2% of the midwives thought that their professions had a higher status. In the study, it was established that 37.6% of the nurses and 36.5% of the midwives had negative expectations about the future of their job, and 38.1% of the nurses and 32.5% of the midwives thought that status of the profession would be better in the future.

CONCLUSION: Although nurses and midwives work with pleasure in their professions, it was determined that their job perceptions were not favourable, and did not differ between these two health care professionals. Also their expectations for the future were partly positive.

Key words: Nursing, midwifery, job perception, expectation for the future

Geliş Tarihi / Arrival Date: 29.08.2014

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 18.02.2015

İletişim / Corresponding author: Feride Taşkın Yılmaz, Cumhuriyet Üniversitesi Suşehri Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü, Sivas

E-posta / E-mail: feride_taskin@hotmail.com

Sayı / Number: 3 **Cilt / Volume:** 1 **Yıl / Year:** 2014

e-ISSN:2149-018X

doi:10.5222/SHYD.2014.130

GİRİŞ

Meslek, insanların yaşamlarını kazanmak için, belirli bir eğitim yoluyla kazandığı bilgi ve becerilere dayalı olarak sürdürdükleri etkinlikler bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Beydağ ve Arslan, 2008). Profesyonel bir mesleğin temelinde mesleki bağlılık ve örgütlenme yer almaktadır (Merih ve Arslan, 2012). Mesleği benimseme ve profesyonelce uygulama konusundaki temeller, yani meslek bilinci öğrencilik yıllarında atılmakta ve tüm meslek yaşamı boyunca devam etmektedir (Beydağ ve ark., 2008). Mesleklerini seyerek ve isteyerek seçen bireyler, mesleklerini olumlu olarak algılamakta, böylece meslek yaşantısında daha huzurlu ve mutlu olabilmektedir (Akalin, 2006).

Günümüzde kent merkezlerindeki hastanelerden, en uç yerleşim merkezlerindeki hizmet birimlerine kadar halkla iç içe olan, her zaman onların sağlık sorunlarıyla ilgilenen, entegre sağlık hizmetlerinde görevli olan hemşire ve ebeler, görevleri itibarıyla toplumun büyük ve önemli bir meslek grubunu oluşturmaktadır (Brucker ve Reedy, 2000; Kayacı, 2006). Hemşirelik; bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını koruma ve geliştirmeye yardım eden, hastalık hâlinde iyileşme ve rehabilite etmeye katılan bir meslek grubu olarak tanımlanırken (Koç ve ark., 2010), ebelik; gebelikte, doğum sırasında, postpartum periyotta, gebeliğin planlanmasında kadının ve yenidoğanın sağlık bakımını bağımsız olarak yöneten meslek olarak belirtilmektedir (Aslankoç ve ark., 2001).

Sağlık hizmetlerinde hemşirelik ve ebeliğin rolü, sağlık sistemindeki değişim ve gelişmelere paralel olarak değişmekte ve kapsamı giderek genişlemektedir. Hemşire ve ebelerin, çağdaş mesleki bilgileri ve uygulamalarıyla ilgili esasları kavramaları, yaşam boyu öğrenim ilkelerini benimseyerek, bu ilkeler doğrultusunda sağlığı koruyucu, geliştirici, tedavi edici ve rehabilite edici alanlarda görev üstlenmeleri zorunlu hâle gelmiştir. Ancak ülkemizde hemşire ve ebelerin görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getirmelerinde, olumsuz çalışma koşulları, mesleki ilişkilerdeki sorunlar ve yetersiz ücret gibi birçok güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bu güçlükler, hizmetin kalitesini düşürmekte, meslek üyelerinin işten ayrılmalarına ve memnuniyetsizlik ile birlikte mesleki açıdan ilerlemelerinde engel oluşturmaktadır (Aslankoç ve ark., 2001) ve beraberinde mesleki rollerde algı karmaşasına yol açmaktadır (Bilgin ve Ocakçı, 2011). Mesleki beklenti, önceki deneyimlerden yola çıkarak gelecekte ne olabileceği ile ilgili çıkarımlarda bulunmayı (Karaman, 2008) gerektirdiğinden; çalışanların gelecek beklentisi gelecekte gerçekleşmesini umdukları durumları içermektedir (Tuncer, 2011). Bireyler, bir mesleğin eğitimini seçtikleri andan başlayarak, bu meslekle ilişkili olarak beklentilerini oluşturmaya başlamaktadır (Çevik ve ark., 2012).

Literatürde, ülkemizde hemşire ve ebelerin mesleklerini algılamasına ve gelecekte beklediklerine yönelik araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Hemşire ve ebelerin mesleki algı ve geleceğe yönelik beklentilerinin belirlenmesi, mesleki memnuniyetlerinin artırılmasında, sağlık bakım kalitesinin yükseltilmesinde, yaşanan sorunların belirlenmesinde ve mesleki sorunların çözümünde yol gösterici olacağı öngörülmektedir.

YÖNTEM

Araştırmının Amacı ve Tipi: Araştırma, hemşire ve ebelerin mesleklerini algılama biçimlerini ve gelecekte beklediklerini belirlemek amacıyla, 1 Ocak - 31 Mart 2011 tarihleri arasında tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Soruları:

- Hemşireler ve ebeler mesleklerini nasıl algılamaktadırlar?
- Hemşireler ve ebelerin mesleki ve bireysel olarak gelecekte bekledikleri ne yöndedir?

Araştırmının Evreni ve Örneklemi: Araştırmının evrenini, İstanbul ilinde bulunan sekiz kamu hastanesinde görev yapan 2176 hemşire ve 584 ebe oluşturmuştur. Evreni, çok sayıda ebenin çalıştığı ve araştırmacıların kurumlara trafik ve zaman bakımından kolay ulaşabileceği kurumlardaki hemşireler ve ebeler oluşturmuştur. Evreni temsil edecek örneklem sayısının belirlenmesinde %50 bilinmeyen prevalans, %10 sapma ve %95 güven aralığına dayalı örneklem hesaplama formülü kullanılmış ve örnek büyüklüğü 327 hemşire ve 231 ebe olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda örnekleme, olasılıksız örnekleme yöntemi ile seçilen, araştırmaya katılmayı kabul eden ve veri toplama aracını eksiksiz dolduran 688 hemşire (evrendeki hemşirelerin %31,6'sı) ve 252 ebe (evrendeki ebelerin %43,1'i) dahil edilmiştir.

Veri Toplama Araçları: Verilerin toplanması amacıyla kullanılan form iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde yer alan tanıtıcı bilgi formu; araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda hazırlanmış olup yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim süresi ve yönetim görevine sahip olma durumu ile ilgili soruları içeren toplam altı sorudan oluşmaktadır.

İkinci bölümde ise Karaman (2008) tarafından öğretmenlerin mesleki algılarını ve gelecekte beklediklerini belirlemek amacıyla tasarlanan anket kullanılmıştır. Anketin sağlık alanında yapılması konusunda ilgili kişiden yazılı onay alındıktan sonra, ankette yer alan öğretmene yönelik sözler hemşire ve ebe olarak değiştirilmiştir. Anket, 3'lü Likert (Evet, Kısmen, Hayır) tipinde puanlanmakta ve ilk 30 soruyu içeren mesleğe ilişkin algılar ile 17 soruyu içeren ge-

lecektir. Beklentiler olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Gelecekte beklenenler boyutu ise mesleki (dokuz soru) ve bireysel (sekiz soru) beklentiyi içerecek şekilde iki başlıkta ele alınmaktadır. Karaman'ın (2008) çalışmasında, anket soruları, Cronbach Alfa katsayıları ve faktör analizi sonuçları doğrultusunda geçerlilik ve güvenilirlik yönünden yeterli değerlendirilirken, bu çalışmada anketin Cronbach alfa değeri 0,77 olarak bulunmuş ve anket güvenilir kabul edilmiştir.

Verilerin Toplanması: Veri toplama formları hazırlandıktan sonra araştırmacılar tarafından ilgili kurumlara gidilmiş ve formlar katılımcılara elden dağıtılarak, aynı gün içerisinde araştırmacı tarafından katılımcılardan geri toplanmıştır. Bir katılımcının veri toplama formunu doldurması yaklaşık 10-15 dakikasını almıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin istatistiksel değerlendirmesinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 15.0 programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler, yüzde, ortalama, standart sapma ve ki-kare testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Sonuçlar %95 güven aralığında değerlendirilerek, p değeri 0,05'ten küçük ise anlamlı olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmaya başlamadan önce İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nden ve anketin uygulanması amacıyla ilgili yazardan yazılı izin, katılımcılardan araştırmanın amacı ve önemi hakkında bilgi verildikten sonra sözlü izin alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırma, 1 Ocak - 31 Mart 2011 tarihleri arasında İstanbul ilinde bulunan ve farklı sayıda hemşire ve ebe görev yaptığı kamu hastanelerinden yalnızca sekizinde yapılabildiğinden örneklem sınırlılığı göstermektedir.

BULGULAR

Tablo 1: Hemşirelerin ve Ebelerin Tanıtıcı Özellikleri (N=940)

Tanıtıcı Özellikler	Hemşire (n=688)		Ebe (n=252)		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Yaş						
21-30	247	35,9	91	36,1	338	36,0
31-40	340	49,4	112	44,4	452	48,1
41 yaş ve üzeri	101	14,7	49	19,4	150	16,0
Cinsiyet						
Kadın	611	89,4	252	100	863	91,8
Erkek	73	10,6	0	0	73	8,2
Medeni Durum						
Evli	443	64,4	165	65,5	608	64,7
Bekâr	245	35,6	87	34,5	332	35,3
Eğitim Durumu						
Sağlık Meslek Lisesi	142	20,6	29	11,5	171	18,2
Ön Lisans	300	43,6	132	52,4	432	46,0
Lisans	204	29,7	80	31,7	284	30,2
Lisansüstü	42	6,1	11	4,4	53	5,6
Mesleki deneyim süresi (yıl)						
1-10	327	47,6	96	38,1	423	45,0
11-20	243	35,3	91	36,1	334	35,5
21 yıl ve üzeri	118	17,1	65	25,8	183	19,5
Yönetim Görevi						
Var	142	20,6	49	19,4	191	20,3
Yok	546	79,4	203	80,6	749	79,7

Çalışmaya katılan 940 kişinin 688'i (%73,2) hemşire ve 252'si (%26,8) ebelerdir. Katılımcıların %91,8'i kadın, %64,7'si evli, %48,1'i 31-40 yaş aralığında ve %46'sı ön lisans mezunudur. Yüzde 28,2'si 1-5 yıldır meslekte görev yapmakta ve %79,7'sinin yönetim görevi bulunmamaktadır (Tablo 1).

Tablo 2: Hemşirelerin ve Ebelerin Mesleğe İlişkin Algıları (N=940)

Mesleğe İlişkin Algılar	Hemşire			Ebe			X ²
	Evet %	Kısmen %	Hayır %	Evet %	Kısmen %	Hayır %	
1 Mesleğimi severek yapıyorum	64,7	30,1	5,2	69,0	27,4	3,6	0,357
2 Mesleğimin, kişilik özelliklerime uygun olduğunu düşünüyorum	53,9	36,0	10,0	59,1	30,2	10,7	0,241
3 Her şeye rağmen, hastalarımın gözlemlediğim gelişmeler, mesleğe adanmışlığımı olumlu etkiliyor	56,0	36,8	7,3	53,2	35,7	11,1	0,165
4 Mesleğimin statüsünün yüksek olduğunu düşünüyorum	23,5	37,8	38,7	20,2	38,5	41,3	0,540
5 Yıpratıcı bir meslek olarak görüyorum	78,5	16,3	5,2	82,5	12,3	5,2	0,317
6 Mesleğimden yeterince doyum sağlıyorum	17,6	53,3	29,1	19,4	51,2	29,4	0,771
7 Meslektaşlarımın, mesleki açıdan yeterli olduğunu düşünüyorum	26,6	59,6	13,8	27,8	55,2	17,1	0,359
8 Mesleğimin ekonomik imkanlarının yeterli olduğunu düşünüyorum	3,9	26,7	69,3	5,2	25,8	69,0	0,696
9 Hizmet içi eğitimlerin/seminerlerin sayıca yetersiz olduğunu düşünüyorum	20,6	37,9	41,4	13,9	29,0	57,1	0,000**
10 Hizmet içi eğitimlerin/seminerlerin içerik yönünden zayıf olduğunu düşünüyorum	16,3	40,6	43,2	17,9	33,3	48,8	0,130
11 Hizmet içi eğitimlere/seminerlerine katılacak kişilerin belirlenmesinde adaletsizlik olduğunu düşünüyorum	15,0	22,2	62,8	9,5	28,2	62,3	0,034*
12 Mesleki açıdan yetişmemiz için gerekli olanakların sağlandığını düşünüyorum	16,4	45,9	37,6	16,3	51,6	32,1	0,248
13 Hasta yakınlarından yeterli derecede saygı, ilgi ve destek görüyoruz	5,2	33,0	61,8	4,8	29,8	65,5	0,582
14 Maaşımızdan kesinti yapılmasına rağmen, sosyal tesislerden yeterince faydalandığımızı düşünmüyorum	61,6	9,6	28,8	63,1	7,5	29,4	0,623
15 Bakımı olumsuz etkileyen çevre kaynaklı olaylardan, mesleki anlamda etkileniyorum	49,0	42,3	8,7	51,2	39,3	9,5	0,699
16 Zorunlu hizmetten dolayı yaşadığım yer değişikliği beni olumsuz etkiledi	37,8	27,2	35,0	39,3	23,8	36,9	0,580
17 Atama/yer değiştirmelerin adaletli olduğunu düşünüyorum	8,6	31,5	59,9	9,9	25,8	64,3	0,224
18 Kurum yönetimi ile ilgili iletişim ve iş birliği yönünden sorunlar yaşıyorum	21,9	35,6	42,4	18,3	36,5	45,2	0,155
19 Kurum ile ilgili önemli konu ve kararlarda görüş ve bilgilerime başvurulduğunu düşünüyorum	10,0	31,2	58,7	9,5	31,3	59,1	0,974
20 Kurumda özlük haklarımızla ilgili değişiklikler hakkında yeterince bilgilendirildiğimi düşünüyorum	9,3	30,5	60,2	7,1	31,7	61,1	0,576
21 Kurumumuzun fiziki olanaklarının yeterli olduğunu ve materyal yönünden sıkıntı yaşamadığımızı düşünüyorum	16,4	38,8	44,8	13,1	41,3	45,6	0,443
22 Meslektaşlarımız ile kurum içi ve dışı sorunlar yaşıyorum	8,1	37,9	53,9	9,1	32,9	57,9	0,365
23 Yaptığım işe toplumun, yeterince saygı duyduğunu ve değer verdiğini düşünüyorum	8,1	39,0	52,9	4,8	46,4	48,8	0,049*
24 Mesleğimin, toplumda en güvenilir meslekler arasında olduğunu düşünüyorum	16,3	44,0	39,7	12,7	42,5	44,8	0,241
25 Mesleğimin, toplumun gelişmesine önemli katkılarının olduğunu düşünüyorum	48,8	36,2	15,0	51,2	38,9	9,9	0,134
26 Mesleki anlamda nitelikli bir arkadaş çevresine sahibim	47,4	44,3	8,3	53,2	42,1	4,8	0,100
27 İş arkadaşlarımla entelektüel anlamda düşünce alışverişi yapmaktayım	39,2	50,9	9,9	40,9	48,0	11,1	0,706
28 Mesleki anlamda gerekli sosyal-kültürel faaliyetlere katılıyorum (sinema, konser, seminer, konferans vb.)	16,9	45,1	38,1	16,3	48,8	34,9	0,578
29 Atama için yapılan sınavları doğru bulmuyorum	47,1	30,5	22,4	55,2	21,4	23,4	0,019*
30 Hemşirelere/ebelere bilgi, görgü ve deneyimi arttırmak için yeterince araştırma yapma olanakları sunulmaktadır	10,5	40,4	49,1	8,7	35,7	55,6	0,213

X²: ki-kare testi *p<0.05 anlamlı **p<0.01 ileri düzeyde anlamlı

Hemşirelerin ve ebelerin mesleklerine ilişkin algıları Tablo 2'de gösterilmiştir. Hemşire ve ebelerin; "hizmet içi eğitimlerin ya da seminerlerin sayıca yetersiz olduğunu düşünme", "hizmet içi eğitimlere ya da seminerlere katılacak kişilerin belirlenmesinde adaletsizlik olduğunu düşünme", "yapılan işe toplumun yeterince saygı duyduğu ve değer verdiğini düşünme" ile "kamu kurumlarına atama için yapılan sınavları doğru bulmama" sorularına verdikleri yanıtlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,01; p<0,05). Hizmet içi eğitimlerin ya da seminerlerin sayıca yetersiz olduğunu ve yapılan işe toplumun yeterince saygı duyduğu ve değer verdiğini düşünen hemşirelerin oranı, ebelerden daha fazladır. Buna karşın hizmet içi eğitimlere ya da seminerlere katılacak kişilerin belirlenmesinde adaletsizlik olduğunu düşünen ve kamu kurumlarına atama için yapılan sınavları doğru bulmayan ebelerin oranı, hemşirelere göre daha fazladır.

Tablo 3: Hemşirelerin ve Ebelerin Geleceğe Yönelik Mesleki ve Bireysel Beklentileri (N=940)

Geleceğe Yönelik Beklentiler	Hemşire			Ebe			X ²
	Evet %	Kısmen %	Hayır %	Evet %	Kısmen %	Hayır %	
Mesleki Beklentiler							
1 Mesleki anlamda, geleceğe bakış açım olumsuz	37.6	40.7	21.7	36.5	39.7	23.8	0.781
2 Mesleğe yeni katılacak hemşirelerin/ebelerin, şimdiki hemşirelerden/ebelerden daha bilgili olacaklarını düşünüyorum	24.0	41.1	34.9	29.0	33.3	37.7	0.078
3 Gelecekte yöneticilerimizin daha profesyonel olacaklarını düşünüyorum	40.7	37.6	21.7	40.5	38.1	21.4	0.992
4 Mesleğimizin statüsünün gelecekte daha iyi olacağını düşünüyorum	38.1	32.8	29.1	32.5	38.1	29.4	0.219
5 Gelecekte hastanelerin fiziki koşullarının daha iyi olacağını düşünüyorum	55.4	31.1	13.5	53.2	32.1	14.7	0.816
6 Gelecekte atama ile ilgili yaşanan sıkıntıların giderileceğini düşünüyorum	20.2	37.8	42.0	23.4	32.5	44.0	0.289
7 Gelecekte hasta yakını-çevre-hastane ilişkilerinin daha iyi bir düzeye ulaşacağını düşünüyorum	23.5	43.3	33.2	21.8	40.9	37.3	0.490
8 Gelecekte hizmet içi eğitimlerin ya da seminerlerin daha etkili olacağı düşünüyorum	39.5	47.2	13.2	41.3	44.8	13.9	0.808
9 Gelecekte ekonomik koşullarımızın iyileştirileceğini düşünüyorum	16.7	27.7	58.6	14.3	22.6	63.1	0.440
Bireysel Beklentiler							
1 Gelecekte mesleğimde yükseleceğime inanıyorum (yöneticilik vb.)							
2 Meslekte ilerlememi sağlayacak daha üst öğrenimler yapmayı planlıyorum (yüksek lisans, doktora vb.)	26.0	32.3	41.7	22.2	23.0	54.8	0.001**
3 Meslek içi ilerlemeyi planlıyorum (uzman, sorumlu vb.)	49.9	22.4	27.8	48.0	20.2	31.7	0.465
4 Gelecekte yaşam koşullarımın daha iyi olacağını düşünüyorum	39.2	25.1	35.6	36.9	20.6	42.5	0.126
5 Gelecekte ilgili hiçbir beklentim yok. Sürem dolunca emekli olmayı düşünüyorum	24.3	41.4	34.3	22.2	45.2	32.5	0.569
6 Uygun koşulların oluşması hâlinde özel hastanelere geçip orada görev yapmayı düşünüyorum.	27.8	30.5	41.7	37.3	26.2	36.5	0.019*
7 Emekli olduktan sonra daha rahat yaşayacağımı düşünüyorum	11.5	21.5	67.0	10.7	17.9	71.4	0.401
8 Çocuklarımızı şimdikinden daha iyi bir gelecek bekliyor	18.3	35.8	45.9	20.2	37.3	42.5	0.613
	12.8	30.8	56.4	11.1	29.8	59.1	0.694
X ² : ki-kare testi *p<0,05 anlamlı **p<0,01 ileri düzeyde anlamlı							

X²: ki-kare testi *p<0,05 anlamlı **p<0,01 ileri düzeyde anlamlı

Hemşirelerin ve ebelerin geleceğe yönelik mesleki ve bireysel beklentileri Tablo 3'te ele alındığında, "gelecekte mesleğinde yükseleceğine inanma" ve "gelecekle ilgili hiçbir beklentisinin olmaması, çalışma süresi dolduğunda emekli olmayı düşünme" hakkında, hemşire ve ebelerin yanıtları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (p<0,01; p<0,05). Gelecekte mesleğinde yükseleceğine inanan hemşirelerin oranı, ebelere göre daha yüksektir. Benzer şekilde gelecekle ilgili hiçbir beklentisinin olmadığını ve çalışma süresi dolduğunda emekli olmayı düşünen ebelerin oranı, hemşirelerden daha fazladır.

TARTIŞMA

Tüm mesleklerde olduğu gibi hemşirelik ve ebelik mesleği de toplumda olumlu veya olumsuz algılanabilmektedir. Her hemşire ve ebe, kendisini bir birey ve bir meslek üyesi olarak algılamaktadır (Kayacı, 2006). Hemşirelerin ve ebelerin mesleklerine ilişkin algıları, kendilerini toplum içinde nasıl gördüklerini ve motivasyonlarını etkilerken, ayrıca iş yaşamındaki performansları üzerinde de etkili olabilmektedir.

Ülkemizde hemşirelik ve ebelik mesleğinin ilerlemesi ve statüsünün yükseltilmesi için mesleğin tam anlamıyla uygulanıp yerine getirilmesi önem taşımaktadır. Bu nedenle bu meslekleri seçen kişilerin bilinçli olarak seçmeleri, mesleği iyi tanımaları, kabullenmeleri ve sevmeleri gerekmektedir (Dinç ve ark., 2007; Andsoy ve ark., 2012). Çalışmada hemşirelerin %69,7'si ve ebelerin %69'u mesleğini severek yaptığını, hemşirelerin %53,9'u ve ebelerin %59,1'i mesleklerinin, kişilik özelliklerine uygun olduğunu düşündüklerini belirtilmiştir (Tablo 2). Demirkan'ın (2007) çalışmasında, hemşirelerin %50'si hemşirelik mesleğine karşı duygusal bağlılık hissettiğini, %55,6'sı mesleği uygulamaktan memnun olduğunu ve %69,2'si mesleğin kendilerine uygun olduğunu belirtmiştir. Sivas ilinde 329 hemşire ile yapılan bir çalışmada ise, katılımcıların %42,4'ü mesleklerinde iş tatmini yaşamadıklarını belirtmişlerdir (Karakuş, 2011). Aksungur'un (2009) çalışmasında da hemşire ve ebelerin iş doyumlarının orta düzeyin altında olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada katılımcıların yarıdan fazlasının mesleğini severek yapması, hem hizmet kalitesini hem de bireysel başarıyı artıracığından önemli görülmektedir. Buna karşın hemşirelerin ve ebelerin mesleklerini severek yapmalarının nedenleri; ekonomik yetersizlikler, çalışma koşulları, bireysel beklentiler gibi kişisel ve mesleki sorunlar olarak belirtilmektedir (Aslankoç ve ark., 2001).

Hemşireliği algılama şekli bireylerin, kendilerini, çevrelerini, hemşirelik hakkında hissettiklerini ve düşüncelerini yansıtmaktadır (Çınar Yücel ve ark., 2011). Çalışmada hemşirelerin yalnızca %23,5'i, ebelerin ise %20,2'si mesleklerinin statüsünün yüksek olduğunu düşündüklerini belirtmiştir (Tablo 2). Beydağ ve arkadaşlarının (2008) sağlık yüksekokulunda eğitim gören hemşire ve sağlık memurluğu bölümü öğrencileri ile yaptıkları çalışmada, katılımcıların yarıya yakını tarafından toplumun mesleğe bakışının kısmen olumlu olduğu belirtilmiştir. Başka bir çalışmada da sağlık yüksekokulu öğrencilerinin %64'ünün hemşireliği ideal meslek olarak gördükleri, %68'inin hemşirelik mesleğinin toplumdaki imajını olumlu buldukları saptanmıştır (Andsoy ve ark., 2012).

Mesleğe ilişkin olumlu bir görüş ve tutuma sahip olmak, hem meslek seçiminde hem de mesleğe uyum sağlamada, verimli bir çalışma yaşamı sürdürmede ve mesleğin gelişimini sağlamada önemli olmaktadır (Demirkıran ve ark., 2005; Çınar Yücel ve ark., 2011). Ancak hemşirelerin fiziksel, duygusal ve ruhsal olarak acı çeken hasta ve aileleriyle uğraşmak durumunda kalmaları duygusal olarak yıpratıcı bir durum yaratmaktadır (Özcanarslan, 2009). Çalışmada hemşirelerin %78,5'i ve ebelerin %82,5'i mesleklerini yıpratıcı olarak gördüklerini belirtmiştir (Tablo 2). Hemşirelerin ruhsal durumlarının incelendiği bir çalışmada da hemşirelerin mesleki doyum sağlayamama nedeninin %72,9 oranında mesleğin fiziksel ve psikolojik olarak yıpratıcı olmasına bağlı olduğu belirtilmiştir (Yılmaz ve ark., 2006). Smith ve arkadaşlarının (2006) çalışmasında, hemşirelerin çalışma koşullarının mesleki tatmini ve profesyonelliği etkilediği saptanmıştır.

Toplumda bazı bireyler mesleklerini severek ve isteyerek seçmiş olduklarından mesleklerini olumlu olarak algılamakta, daha huzurlu ve mutlu yaşamakta, bazı bireyler ise ilgi duymadıkları meslekleri istemeden, rastlantısal olarak seçtikleri için mesleklerini olumsuz olarak algılamakta, huzursuz ve mutsuz olmaktadır (Akalin, 2006). Bu nedenle meslek bilinci ve meslek sevgisi, en az o mesleğe ilişkin ödevler, dağarcıktaki bilgi ve beceriler kadar önemli olmaktadır (Merih ve Arslan, 2012). Çalışmada hemşirelerin %70,9'u, ebelerin %70,6'sı mesleklerinden kısmen de olsa doyum sağladıklarını belirtmiştir. Çam ve Yıldırım'ın (2010) çalışmasında, hemşirelerin iş doyumlarının orta veya ortanın altında ve diğer meslek gruplarına göre daha düşük düzeyde olduğu belirtilmiştir. Oflaslı'nın (2002) çalışmasında, ebelerin genel iş doyumlarının düşük olduğu belirlenmiştir. Ebeler ile yapılan başka bir çalışmada, katılımcıların iş doyumları konusunda kararsız olduğu saptanmıştır (Çömezoğlu, 2007).

Meslekler, sağladıkları gelir bakımından yaşama tarzının nicel yönünü belirlemektedir (Demirkan, 2007). Hemşirelerin çalışma koşullarındaki tüm finansal yetersizlikler özellikle de düşük ücretlendirmeden kaynaklanan sorunlar, nitelikli hizmet sunmalarını etkilemektedir (Gavaz, 2010). Bu çalışmada mesleğin ekonomik koşullarının yeterli olduğunu düşünen hemşirelerin oranı yalnızca %3,9, ebelerin oranı ise %5,2 olarak bulunmuştur (Tablo 2). Başka bir çalışmada, hemşirelerin yalnızca %14'ü tarafından aldıkları ücret yeterli bulunmuştur (Barutçu ve Serinkan, 2008). Korkmaz'ın (2008) çalışmasında da hemşire ve ebelerin iş performanslarında en etkili faktörün, gelir (ücret) olduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde, Oflaslı'nın (2002) çalışmasında da ebelerin en düşük iş doyumunun ücret boyutunda olduğu saptanmıştır. Hemşirelik ve sağlık memurluğu bölümü öğrencileri ile yapılan bir çalışmada, katılımcıların yarıdan fazlası mesleğin ekonomik durumunu kısmen yeterli bulunmuştur (Beydağ ve ark., 2008). Yapılan başka çalışmada da hemşirelerin iş doyumunu yetersiz ücretin etkilediği belirlenmiştir (Çam ve Yıldırım, 2010).

Yaşam boyu eğitimin bir gereği olarak hizmet içi eğitim, çalışanlara mesleklerinde daha başarılı, üretici ve mutlu olmalarını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmayı amaçlamaktadır. Sağlık sektöründeki hızlı gelişim ve değişime ayak uydurmak, verimliliği artırmak, mesleki standartları geliştirmek için hizmet içi eğitim kaçınılmazdır (Yorgun, 2002; Atay ve ark., 2009). Çalışmada hizmet içi eğitimlerin ya da seminerlerin sayıca yetersiz olduğu ve yapılan işe toplumun yeterince saygı duyduğu ve değer verdiğini düşünen hemşirelerin oranı, ebelere göre fazla olup bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 2). Hemşire ve ebelerin, hizmet içi eğitimlere ya da seminerlere katılamaması, "vardiyalı çalışmalarına, sağlık kurumlarında olması gerekenden az sayıda hemşire ve ebeinin istihdam edilmesine, hizmet içi eğitimlere yönelik yönetici desteğinin yeteri kadar olmamasına" bağlı bir durum olarak değerlendirilebilir.

Hemşirelerin, motivasyonlarını ve iş doyumlarını artırmak için kurumsal açıdan toplantılara katılma, danışma ve görüş alma, kararlara katma gibi uygulamalara önem verilmelidir (Demirkan, 2007). Çalışmada hemşirelerin %15'i, ebelerin %9,5'i hizmet içi eğitimlere ya da seminerlerine katılacak kişilerin belirlenmesinde adaletsizlik olduğunu belirtmiş ve yapılan karşılaştırmada aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Planlanan hizmet içi eğitimlerin ya da seminerlerin duyurulmasındaki engeller veya yöneticilerin yanlış davranış göstermeleri hemşire ve ebelerin bu konuda farklı düşüncelerine neden olabilmektedir.

Hemşirelik mesleğini geliştirebilmek için hemşire profesyonellerin uygulamalarını araştırma sonucunda elde edilen bilgilerle gerçekleştirmeleri önemli bir gerekliliktir (Kelleci ve ark., 2008). Bu çalışmada mesleki açıdan yetiştirilmek amacıyla gerekli olanakların kısmen sağlandığını düşünen hemşirelerin oranı %62,3, ebelerin oranı %67,9 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte çalışmada, hemşirelerin yalnızca %10,7'si ve ebelerin %8,7'si kendilerine bilgi, görgü ve deneyimi arttırmak için yeterince araştırma yapma olanakları sunulduğunu belirtmiş (Tablo 2). Gavaz'ın (2010) çalışmasında da hemşirelerin, yeni gelişen tıbbi teknolojileri kullanabilmeleri için hizmet içi eğitim ve kurslara yönlendirileceklerine inanmadıkları belirlenmiştir. Başka bir çalışmada, hemşirelerin %39,2'sinin araştırma yapma etkinliğinin hemşire akademisyenlerin işi olduğunu belirttiği ve %36,3'ünün araştırma yapmanın bir uzmanlık işi olduğunu düşündüğü saptanmıştır (Kelleci ve ark., 2008).

Bir mesleğin saygınlığı, topluma verdiği hizmetin niteliği ile değerlendirilmektedir. Toplumun sağlık gereksinimlerinin karşılanmasında hemşirelik mesleğinin önemli rolü bulunmaktadır (Demirkan, 2007). Çalışmada, mesleklerinin, toplumda en güvenilen meslekler arasında olduğunu düşünen hemşirelerin oranı %16,3, ebelerin oranı %12,7 olarak saptanmıştır. Başka bir çalışmada, mesleğin toplumun sağlığı ve insanlık için hayati olan hizmetleri sunması ile ilgili ölçüt kapsamında hemşirelik hizmetlerinin niteliği sorgulanmış ve hemşirelerin %65,6'sı hemşirelik hizmetlerinin niteliğinin yetersiz olduğu görüşünü belirtmiştir (Korkmaz ve Görgülü, 2010). Hemşirelik ve sağlık memurluğu bölümü öğrencileri ile yapılan bir çalışmada da katılımcıların üçte birinin mesleğini ideal bir meslek olmadığını düşündüğü saptanmıştır (Beydağ ve ark., 2008).

Çalışmada, yapılan işe toplumun, yeterince saygı duyduğunu ve değer verdiğini düşünen hemşirelerin oranı %8,1, ebelerin oranı %4,8 olarak bulunmuş ve her iki grup arasında bu düşünce açısından anlamlı fark olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Demirkan'ın (2007) çalışmasında da hemşirelerin %25,2'sinin mesleklerinin toplum tarafından takdir edilmediklerini düşündükleri bulunmuştur. Bu bulgunun mesleğin gelişimine yönelik toplumsal ve kurumsal iyileştirmelerin yapılması açısından önemli olduğu söylenebilir.

Hemşirelerin karar verme sürecine katılımının artırılması, etkili bir hasta bakımı ve hasta bakım aktiviteleri planlanması açısından yararlı olabilmektedir (Vatan ve ark., 2012). Çalışmada kurum ile ilgili önemli konu ve kararlarda görüş ve bilgilerine başvurulmuş hemşirelerin oranı %10, ebelerin oranı %9,5 olarak belirlenmiştir. Havens ve Vasey'in (2003) çalışmasında da hemşirelerin hiçbir alanda birincil olarak otoriteye sahip olmadığı saptanmıştır. Gavaz'ın (2010) çalışmasında ise hemşirelerin %28,4'ünün yönetime katılma hakkının kesinlikle tanınmadığını belirttiği görülmüştür. Başka bir çalışmada da hemşirelerin yönetime bazen katılım sağlayarak karar verme işleminde rol aldıkları saptanmıştır (Vatan ve ark., 2012). Bu çalışmanın bulgularına ters olacak şekilde Demirkan'ın (2007) çalışmasında hemşirelerin %65,6'sının iş yerinde kararların alınmasında katkıda bulunduğu belirtilmiştir.

Hemşirelerin, kendi meslektaşları ve diğer meslek üyeleri ile iş birliği yaparak, uyumlu ilişkiler kurmakta olduğu (Demirkan, 2007) belirtilmekle birlikte çalışmada hemşirelerin %8,1'i ve ebelerin %9,1'i meslektaşları ile kurum içi ve dışı ortamlarda sorunlar yaşadığını belirtmiştir. Başka bir çalışmada, hemşirelerin yarıya yakınının (%45,5) çalıştığı bölümde kişiler arası iletişimlerin kopuk olduğunu bildirmektedir (Yılmaz ve ark., 2006). Hasta bakımının temel alındığı sağlık bakım hizmetlerinde ekip ve meslektaş iletişimi önemli olup, çalışma bulgusunun iletişime neden olan sorunların belirlenmesinde yol gösterici olabileceği düşünülmüştür.

Sağlık Bakanlığının Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) yolu ile hemşire atama politikalarının, çalışan ve işe uyum ilkesine ters bir uygulama olduğu belirtilmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007). Çalışmada hemşirelerin %47,1'i, ebelerin %55,2'si kamu kurumlarına atama için yapılan sınavları doğru bulmadığını belirtmiş ve bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 2). Buna karşın Dereli ve Kabataş'ın (2009) sağlık yüksekokulu son sınıf öğrencileriyle yaptığı çalışmada, katılımcıların %95,1'inin mezun olduktan sonra iş bulmada KPSS'ye başvuracağı belirtilmiştir.

Başarılı olmak ve meslekten tatmin olmak amacıyla bireylerin, gelecek meslek yaşantılarında, mesleklerinden ne bekediklerine ilişkin düşüncelerinin araştırılması önem taşımaktadır (Çevik ve ark., 2012). Mesleğin geleceği hakkında olumlu düşünceye sahip olmanın ve mesleği kendine uygun bulmanın, iş yaşamında motivasyonu, işe bağlılığı ve dolayısıyla da iş doyumunu olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Merih ve Arslan, 2012). Çalışmada hemşirelerin %37,6'sının ve ebelerin %36,5'inin mesleki anlamda, geleceğe bakış açılarının olumsuz olduğu saptanmıştır (Tablo 3). Ülkemizde lisans düzeyinde ebelik eğitimi gören 575 öğrenci ile yapılan çalışmada, katılımcıların yalnızca %19,1'inin ebelik hakkında olumlu düşüncelerinin olduğu ve aynı çalışmada ebelik bölümü öğrencilerinin %53,9'unun okula başladıktan sonra ebelik mesleği hakkında düşüncelerinde olumlu yönde değişim gösterdiği belirtilmiştir (Kayacı, 2006). Çalışma koşulları, ücret, prim gibi faktörlerin geleceğe yönelik beklentileri ve motivasyonu etkilediği, ancak en önemli öğenin başarı olduğu literatürde vurgulanmaktadır (Şimşek, 2004).

Sağlık hizmetlerinin başarısı, sağlık bakım sistemindeki değişikliklerin (yasal düzenlemelerin yapılması gibi) hastanın bakım standardını artıracak şekilde kullanılmasına ve bakım verecek hemşire, ebe ve diğer sağlık personelinin iyi yetiştirilmesine bağlıdır (Merih ve Arslan, 2012). Çalışmada hemşirelerin %24'ünün, ebelerin %29'unun mesleğe yeni katılacak meslektaşlarının, şimdiki meslektaşlarından daha bilgili olacaklarını düşündükleri; hemşirelerin %40,7'sinin ve ebelerin %40,5'inin gelecekte yöneticilerinin daha profesyonel olacaklarını düşündükleri ve hemşirelerin %38,1'inin, ebelerin ise %32,5'inin mesleklerinin statüsünün gelecekte daha iyi olacağını düşündükleri saptanmıştır. Başka bir çalışmada, hemşirelerin %64,8'inin hemşirelik mesleğinin geleceği konusunda iyimser oldukları belirlenmiştir (Demirkan, 2007). Andsoy ve arkadaşlarının (2012) sağlık yüksekokulu öğrencileri ile yaptığı çalışmada, katılımcıların hemşirelik mesleğinin gelecekte hasta sayısının artması nedeniyle her zaman tercih edilen bir meslek olarak gördükleri belirlenmiştir.

Hemşireler gittikçe karmaşılaşan görevlerinin üstesinden gelebilmek için daha fazla bağımsızlık, prestij ve ücret istemektedirler (Demirkan, 2007). Çalışmada hemşirelerin %16,7'si, ebelerin %14,3'ü gelecekte ekonomik koşulların iyileştirileceğini düşündükleri belirlenmiştir (Tablo 3). Gavaz'ın (2010) hemşirelik mesleğinin geleceğine yönelik yaptığı analiz çalışmasında da hemşirelerin maaşlarında iyileştirme yapılabileceği üzerinde durulmuştur. Korkmaz'ın

(2008) doktor, hemşire ve ebelerle yaptığı çalışmada, katılımcıların %67,5'i ekonomik güvenin, motivasyon için önemli olduğunu vurgulamıştır. Çalışmanın bu bulgusu, hemşire ve ebelerin ekonomik anlamda kaygılarının devam ettiğini göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Lisansüstü eğitim programları, lisans seviyesi üzerine hemşirelik bilim ve uygulamasını geliştirmek üzere uygulanan programlardır (Ünsal, 2010). Çalışmada meslekte ilerlemeyi sağlayacak yüksek lisans, doktora gibi daha üst öğrenimler yapmayı planladığını belirten hemşirelerin oranı %49,9, ebelerin oranı %48 olarak saptanmıştır. Benzer şekilde hemşirelerin %39,2'si, ebelerin %36,9'u yönetici olma gibi mesleki alanda ilerlemeyi planladıklarını belirtmiştir. Hemşirelik eğitimi alan lisans öğrencileriyle yapılan bir çalışmada da katılımcıların %64,6'sının mezuniyet sonrası lisansüstü eğitim almayı düşündükleri saptanmıştır (Ünsal, 2010). Sağlık hizmetlerinde görev yapan ve lisansüstü eğitime sahip olan hemşirelerin uzman hemşire ünvanı ile görev yapmalarının çalışma bulgusunu etkileyebileceği düşünülmüştür.

Hemşirelerin %27,8'i, ebelerin %37,3'ü gelecekle ilgili hiçbir beklentisinin olmadığını ve çalışma süresi dolduğunda emekli olmayı düşündüklerini belirtmiştir. Ebeler arasında beklentisi olmayanların sayısının fazla olması istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durum, hemşire ve ebelerin çalışma koşullarının iyi olmaması, ücret düşüklüğü gibi nedenlere bağlı olabilmektedir (Merih ve Aslan, 2012).

Sağlık bakım alanında çalışan hemşire sayısının yetersizliği sağlık bakımı verilmesini etkileyen bir sorun olmaya devam etmektedir. Yetersizliği gidermek için yapılacak çalışmalardan biri öncelikli olarak çalışan hemşirelerin işten ayrılmalarını önlemektir (Duygulu ve Abaan, 2007). Çalışmada, uygun koşulların oluşması hâlinde özel hastanelere geçip orada görev yapmayı düşündüğünü belirten hemşirelerin oranı %11,5, ebelerin oranı %10,7 bulunmuştur (Tablo 3). Beydağ ve Arslan'ın (2008) 106 hemşire ve ebe ile yaptığı çalışmada, katılımcıların %36,8'inin mesleklerini değiştirmek istedikleri saptanmıştır. Başka bir çalışmada, hemşirelerin %20,4'ünün meslekten ayrılıp başka bir iş yapmak istediği belirtilmiştir (Demirkan, 2007). Korkmaz ve Görgülü'nün (2010) çalışmasında ise hemşirelerin %70'inin mesleklerinden ayrılmayı düşünmediği saptanmıştır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma sonunda hemşirelerin ve ebelerin, mesleklerini severek yapmalarına karşın mesleki algılarının iyi düzeyde olmadığı, mesleklerinden yeterince doyum sağlayamadıkları ve mesleki ve bireysel olarak gelecekte beklentilerinin kısmen olumlu olduğu ortaya konmuştur. Bu bağlamda, algının iyileştirilmesi ve beklentilerin karşılanması için bu örnekleme yer alan hemşire ve ebelerin algısının ve beklentilerinin nedenlerini ortaya koyacak niteliksel çalışmalara gereksinim bulunmaktadır. Bu çalışmanın bulguları doğrultusunda;

- Hemşirelerin ve ebelerin mesleki algılarına ve doyumlarına engel olabilecek çalışma koşullarının iyileştirilmesi,
- Hemşirelerin ve ebeler arasındaki mesleki bilgi farklılıkları ve yetersizlikleri giderebilmek amacıyla kurumda hizmet içi eğitim faaliyetlerinin artırılması,
- Hemşirelerin ve ebelerin gerek ekip gerekse meslektaş iletişimini sağlamak ve geliştirmek amacıyla uygulamalı iletişim eğitimlerinin yaygınlaştırılması,
- Sosyal medyada olumlu hemşire ve ebe imajının oluşturulabilmesi için mesleki tanıtımların yapılması,
- Bu bağlamda hemşire ve ebelerin toplumsal sorumluluk projelerinde (kanser taraması gibi) görev almalarının sağlanması,
- Sağlık kurumlarında geleceğe yönelik hemşirelerin ve ebelerin beklentilerinin incelenerek, bu beklentiler yönünde gerekli iyileştirmelerin yapılmasının yararlı olacağı söylenebilir.

KAYNAKLAR

Akalın, Ö. (2006). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Mesleki Algıları ile Geleceğe Yönelik Umud Düzeylerinin Karşılaştırılması. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aksungur, A. (2009). Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Andsoy, I.I., Güngör, T., Bayburtluoğlu, T. (2012). Karabük Üniversitesi Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin hemşireliği tercih etme nedenleri ve mesleğin geleceği ile ilgili görüşleri. Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, 1: 1, 124-130.

Aslankoç, R., Öztürk, M., Yıldırım, N.G. (2001). Ebe ve hemşirelerin mesleki sorunları ve anksiyete ile ilişkisi. SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi, 8: 2, 12-20.

Atay, S., Gider, D., Karadere, G., Şenyüz, P. (2009). Hastanede çalışan hemşirelerin hizmet-içi eğitime yönelik görüşleri. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6: 1, 84-93.

- Barutçu, E., Serinkan, C. (2008).** Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli'de yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8: 2, 541-561.
- Beydağ, K., Gündüz, A., Gök Özer, F. (2008).** Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin eğitimlerine ve mesleklerine bakış açıları, meslekten beklentileri. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 1: 3, 137-142.
- Beydağ, K.D., Arslan, H. (2008).** Kadın doğum kliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin profesyonelliklerini etkileyen faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3: 7, 75-87.
- Bilgin, Z., Ocakçı, A.F. (2011).** Ebelik öğrencilerinde mesleki güdülenme. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14: 3, 40-46.
- Brucker, M.C., Reedy, N.J. (2000).** Nurse-Midwifery: Yesterday, today, and tomorrow. *MCN Am J Matern Child Nurs*, 25: 6, 322-326.
<http://dx.doi.org/10.1097/00005721-200011000-00009>
- Çam, O., Yıldırım, S. (2010).** Hemşirelerde iş doyumu ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri J Nurs*, 2: 1, 64-70.
- Çevik, D.B., Perkmen, S., Alkan, M. (2012).** Müzik öğretmeni adaylarının mesleklerinden beklentileri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1: 1, 41-45.
- Çınar Yücel, Ş., Kocaçal Güler, E., Eşer, İ., Khorshid, L. (2011).** İki farklı eğitim sistemi ile öğrenim gören hemşirelik son sınıf öğrencilerinin hemşirelik mesleğinin algılama durumlarının karşılaştırılması. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 27: 3, 1-8.
- Çömezoğlu, E. (2007).** Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi. *Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul*.
- Demirkan, E. (2007).** Hemşirelerde Mesleki Motivasyon Eksikliğinin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Sosyolojik Bir Çözümleme. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*.
- Demirkıran, F., Türk, G., Denat, Y. (2005).** İlk klinik uygulama öğrencilerin mesleklerine ilişkin görüşlerini etkiler mi? *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi Özel Sayısı*, 22, 569-579.
- Dereli, F., Kabataş, S. (2009).** Sağlık yüksekokulu son sınıf öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve umutsuzluk düzeylerinin belirlenmesi. *Yeni Tıp Dergisi*, 26: 1, 31-36.
- Dinç, S., Kaya, Ö., Şimşek, Z. (2007).** Harran Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin hemşirelik mesleği hakkındaki bilgi, düşünce ve beklentileri. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10: 1, 1-9.
- Duygulu, S., Abaan, S. (2007).** Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 61-73.
- Gavaz, N. (2010).** Türkiye'de Sağlık Yönetiminde Hemşirelik Mesleğinin Durumu ve Geleceğinin Analizi. *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Havens, D.S., Vasey, J. (2003).** Measuring staff nurse decisional involvement- the decisional involvement scale. *JONA*, 33: 6, 331-336.
<http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200306000-00005>
- Karakuş, H. (2011).** Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3: 6, 46-57.
- Karaman, N. (2008).** Öğretmenlerin Mesleklerini Algılama Biçimleri ve Gelecekte Beklentileri Nelerdir? *Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne*.
- Kayacı, S. (2006).** Sağlık Yüksekokulları Ebelik Bölümü Öğrencilerinin Ebelik Mesleği Hakkındaki Görüşlerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir*.
- Kelleci, M., Gölbaşı, Z., Yılmaz, M., Doğan, S. (2008).** Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin araştırma yapma ve araştırma sonuçlarını bakımda kullanma ile ilgili görüşlerinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2, 3-16.

- Koç, Z., Bal, C., Sağlam, Z. (2010).** Erkek öğrenci hemşirelerin hemşirelik mesleğini algılama durumlarının belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi, Sempozyum Özel Sayısı*, 318-323.
- Korkmaz, F., Görgülü, S. (2010).** Hemşirelerin, meslek ölçütleri bağlamında hemşireliğe ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 1-17.
- Korkmaz, S. (2008).** Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama. *Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin*.
- Merih, Y.D., Arslan, H. (2012).** Hemşire ve ebelerin mesleki bilinç-örgütlenmeye yönelik görüşlerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9: 3, 40-46.
- Oflaslı, F. (2002).** Denizli İlinde Sahada Çalışan Ebelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Denizli*.
- Özcanarslan, N. (2009).** Hemşirelerin İş Ortamındaki Stresörlerinin Belirlenmesi. *Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana*.
- Smith, H., Tallman, R., Kelly, K. (2006).** Magnet hospital characteristics and northern canadian nurses' job satisfaction. *Nurs Leadersh*, 19: 3, 73-86.
<http://dx.doi.org/10.12927/cjnl.2006.18379>
- Şimşek, M. (2010).** Mersin Büyükşehir Belediye sınırları içinde çalışan ebelerin mesleki doyumunu. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3 (1).15-21.
- Tuncer, M. (2011).** Yükseköğretim gençliğinin gelecek beklentileri üzerine bir araştırma. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 6: 2, 935-948.
- Ünsal, A. (2010).** Lisansüstü eğitime ilişkin yapılan eğitimin hemşirelik öğrencilerinin bilgi düzeyleri üzerine etkisi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 5: 15, 45-57.
- Vatan, F., Argon, G., Engin, M.D., Binbir, H., Çiçek, A. (2012).** Hemşirelerin yönetsel kararlara katılımlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 28: 3, 13-24.
- Yılmaz, S., Hacıhasanoğlu, R., Çiçek, Z. (2006).** Hemşirelerin genel ruhsal durumlarının incelenmesi. *STED*, 15, 92-97.
- Yorgun, S. (2002).** Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Saptanması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu*.