

## COVID-19 BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN HEMŞİRELİK MESLEĞİNE YÖNELİK TUTUMLARI: KESİTSEL ÇALIŞMA

**Gamze SAATÇİ**

Arş. Gör., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı, gamze.saatci@ahievran.edu.tr, 0000-0002-3612-2961

**Ayla Ünsal**

Prof. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı, ay\_unsal@hotmail.com, 0000-0003-3319-1600

### Öz

COVID-19 pandemisi, hastalığın bulaşıcılığının ve etkilerinin öngörülememesinden dolayı hemşireler üzerinde sadece fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik etkilere de sahiptir. Bu etkiler hemşirelerin mesleki tutumlarını etkilemektedir. Çalışmanın amacı COVID-19 birimlerinde çalışan hemşirelerin mesleklerine yönelik tutumlarını incelemektir. Bu kesitsel tanımlayıcı çalışmada, Türkiye'deki farklı hastanelerin COVID-19 acil, yoğun bakım ve servis birimlerinde çalışan hemşirelerin mesleğe yönelik tutumlarını incelemek için korelasyonel bir tasarım kullanılmıştır. Veriler, Mart-Mayıs 2022 tarihleri arasında 351 hemşireye uygulanan çevrimiçi bir anket aracılığıyla toplanmış ve SPSS for Windows 25 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde bağımsız gruplarda t-testi, çoklu gruplarda varyans analizi ve korelasyonel çıkarımlarda çoklu regresyon analizi gibi istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin "Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği" toplam puan ortalaması  $161.34 \pm 14.49$ 'dur. Hemşirelerin mesleki tutumları ile çalıştıkları birim arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır ( $p=,579$ ). Bu çalışmada hemşirelerin mesleklerine yönelik tutumları yüksek bulunmuştur. Pandemi döneminde hemşirelerin mesleki tutumları çalıştıkları birime göre değişmemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19; Hemşireler; Tutum ölçeği.

## ATTITUDES OF NURSES WORKING IN COVID-19 UNITS TOWARDS NURSING PROFESSION: A CROSS-SECTIONAL STUDY

### Abstract

The COVID-19 pandemic has not only physical but also psychological effects on nurses due to the unpredictability of the contagiousness and effects of the disease. These effects affect the professional attitudes of nurses. The aim of the study was to examine the attitudes of nurses working in COVID-19 units towards their profession. In this cross-sectional descriptive study, a correlational design was used to examine the professional attitudes of nurses working in COVID-19 emergency, intensive care and ward units of different hospitals in Turkey. Data were collected through an online questionnaire administered to 351 nurses between March and May 2022 and analysed using SPSS for Windows 25 package software. Statistical methods such as t-test in independent groups, analysis of variance in multiple groups and multiple regression analysis in correlational inferences were used in the analyses. The mean total score of the "Attitude Towards Nursing Profession Scale" of the nurses participating in the study was  $161.34 \pm 14.49$ . There was no statistical difference between the professional attitudes of the nurses and the unit they worked in ( $p=,579$ ). In this study, nurses' attitudes towards their profession were found to be high. During the pandemic period, the professional attitudes of nurses do not change according to the

**Keywords:** Attitude scale; COVID-19; Nurses

## 1. GİRİŞ

2019'da Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan Koronavirüs Hastalığı (COVID-19), global ölçekte hızla yayılmaya devam etmektedir (1). Çin'de yapılan bir araştırma, COVID-19 nedeniyle bireylerin kaygı, yoğun stres ve depresyon gibi çeşitli psikolojik problemler yaşadığını bildirmiştir (2). Bu hastalık, hemşireler başta olmak üzere tüm sağlık çalışanları için enfeksiyon riskleri ve iş yüklerinin artmasına neden olmuştur (3). Hastalığın bulaşıcılığının ve etkilerinin öngörülememesinin hemşireler üzerinde sadece fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik etkileri vardır (4).

Hastanelerin acil servislerinde, yoğun bakım ünitelerinde ve izolasyon servislerinde enfekte hastalara birebir sağlık hizmeti veren hemşireler yaşadıkları psikolojik sorunların başlıklık düzeylerini düşürebileceğini, olumsuz duygulara kapılmasına neden olabileceğini ve hemşirelik becerilerini bozabileceğini belirtmişlerdir (4,5). Hastalığın bulaşma riskine karşı, hemşirelerin sık sık kıyafetlerini değiştirmeleri, hastalara, personele ve kendi ailelerine COVID-19 bulaşma riskini en aza indirmek için işe erken gelmeleri ve işten geç çıkmaları gerekmektedir. Ayrıca hasta odalarında harcanan zamanı en aza indirmek için de bakımı gruplandırarak hemşirelik uygulamalarında çok sayıda değişiklik yapılmıştır. Hastalarla olan teması en aza indirebilmek için, kişisel maruziyeti veya kontaminasyonu önlemek amacıyla; solunum veya karın seslerini dinlememek gibi normal hemşirelik uygulamalarında değişiklikler yapılmıştır (6,7). Yaşanan tüm bu durumlar sadece hemşirelik hizmetlerini değil aynı zamanda hemşirelerin mesleğine yönelik tutumunu da etkilemiştir (8).

Hastalarla daha fazla zaman geçiren hemşireler başta olmak üzere sağlık personelinin mesleklerine yönelik tutumları değerlendirilerek, mesleklerine uyumlarını etkileyen faktörler ve mesleklerinden beklentileri belirlenebilir. Hemşirelerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hali hem sağladıkları bakım ve tedaviyi hem de sağlık hizmetlerinin temsilindeki ilerlemeyi etkiler (9). Mesleğin profesyonel statüye ulaşmasında ve topluma nitelikli hizmet sunmasında meslek üyelerinin profesyonel kimliklerinin güçlü olması ve mesleki tutumları önemlidir. İşinden memnun olmayan ve mesleğe karşı olumsuz tutum sergileyen hemşireler, stres, gerginlik, yüksek kaygı gibi ruhsal sorunlarla daha fazla karşılaşacaklardır. Bu onların işlerine odaklanmalarını engelleyecektir. Bunun sonucunda hemşirelik hizmetlerinin kullanılabilirliğini etkileyecek işlerinden, kurumlarından ve meslektaşlarından şikayet etme, tembellik ve devamsızlık gibi davranışlar sergileyeceklerdir. Ayrıca çalışma arkadaşlarını olumsuz yönde etkileyerek motivasyonlarını ve iş performanslarını azaltabilirler (10). Hemşirelerin mesleğine yönelik tutumları, bu alanlarda gösterecekleri davranışları yordayacaktır (9).

### 1.1.Amaç

COVID-19 pandemi süreci, hemşirelerde yüksek kaygı, gerginlik ve strese neden olmuştur. Bu çalışma, COVID-19 pandemisinin hemşirelerin mesleki tutumları üzerindeki etkisini ve bu etkinin çalıştıkları birime göre nasıl farklılık gösterebileceğini literatüre kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, COVID-19 birimlerinde çalışan hemşirelerin mesleğine yönelik tutumlarını incelemektir.

### 1.2.Araştırma soruları

- COVID-19 pandemi süreci hemşirelerin mesleğine yönelik tutumunu etkiler mi?
- Hemşirelerin mesleğine yönelik tutumu pandemi sürecinde çalıştığı birime göre değişir mi?

## 2. YÖNTEM

### 2.1.Araştırmanın Tasarımı

Bu kesitsel tanımlayıcı çalışmada, COVID-19 birimlerinde çalışan hemşirelerin mesleğe yönelik tutumlarını araştırmak için ilişkisel bir tasarım kullanılmıştır.

## 2.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini, Türkiye’de çeşitli hastanelerde COVID-19 acil, yoğun bakım ve servislerde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ulaşılmasında kartopu örnekleme yöntemi kullanılmış ve Google Formlar aracılığıyla oluşturulan elektronik veri toplama formları ilk olarak araştırmacılar tarafından belirli hemşirelere gönderilmiştir. Daha sonra katılımcılardan bu veri toplama formlarının yer aldığı araştırma linkini tanıdıkları diğer hemşirelere iletmeleri istenmiştir. Araştırmanın örneklemini belirlemek için 0.2 etki büyüklüğü, %95.0 güç ve 0.05 hata payı ile yapılan hesaplamaya göre, araştırmaya en az 351 hemşirenin dahil edilmesi gerektiği hesaplanmış ve araştırma, belirtilen koşullarda belirlenen sayıda hemşire ile tamamlanmıştır.

## 2.3.Veri Toplama Araçları

Çevrimiçi anket aracı geliştirilmiş ve bu anket iki bölümden oluşmaktadır. Birincisi araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda oluşturulan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri soru formu (10,11,12) ikincisi “Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğidir” (HMYTÖ).

Tanıtıcı Özellik Formu: Araştırmacılar tarafından oluşturulan bu formda bireylerin bazı sosyo-demografik özellikleri, çalıştığı birim, çalıştığı birimden memnuniyet, çalışma şekli, çalışma yılı, çalışma şeklinin özel hayatı etkileme durumu, hemşirelik mesleğini seçme durumu, hemşirelik mesleğini sevme durumu ile ilgili sorular yer almaktadır.

Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği: 2011 yılında Çoban ve Kaşıkçı tarafından geliştirilmiştir (13) Ölçek; Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri (18 soru), Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu (13 soru) ve Hemşirelik Mesleğinin Genel Durumuna İlişkin Tutum (9 soru) alt boyutlarını içeren toplam 40 sorudan oluşmaktadır. Tahmini uygulama süresi 10-12 dakikadır. Likert tipi ölçekteki her bir ifade 1’den 5’e kadar puanlanmıştır. Olumlu sorular için “hiç katılmıyorum” cevabına “1”, “az katılıyorum” cevabına “2”, “orta derecede katılıyorum” cevabına “3”, “çok katılıyorum” cevabına “4” ve “tamamen katılıyorum” cevabına “5” puan verilmiştir. Ölçeğin tersten puanlanacak maddeleri 21., 23., 25., 26., 28., 30., 34. ve 38. maddeleridir. Ölçekten alınan puanın yükselmesi hemşirelik mesleğine yönelik olumlu tutumların yükseldiğini göstermektedir (13). Yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach alfa değeri .85 bulunmuştur.

## 2.4.Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, Google Forms aracılığı ile toplanmıştır. Soru formu uygulamadan önce araştırma örnekleminin dışında kalan 15 kişiye ön uygulama yapılmış ve soru formuna son hali verilmiştir. Katılımcılara kartopu yöntemiyle ulaşılarak elektronik ortamda araştırmaya katılmaları istenmiştir. İlk olarak katılımcılar, araştırmacıların klinisyen hemşire meslektaşları üzerinden seçilmiştir. Ardından bu katılımcılar aracılığıyla onların çalışma arkadaşlarına ulaşılmıştır. Veriler; Mart-Mayıs 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Verilerin toplanması aşamasında araştırmayla ilgili hemşirelere anketin ön kısmında açıklama yapılmış, araştırmanın önemi hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca, katılımcıların araştırmadan istediği zaman ayrılacağı yazı ile belirtilerek, soru formunun başına eklenen kabul etme/etmeme seçeneği ile de online olarak onam alınmıştır.

## 2.5.Verilerin Değerlendirilmesi

Veriler, SPSS for Windows 25 paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde sayı, yüzde, minimum ve maximum değerler ile ortalama ve standart sapmaların yanı sıra ikili grupların karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t testi, çoklu grupların karşılaştırılmasında varyans analizi, ilişki çıkarımlarda çoklu regresyon analizi, verilerin normallik dağılımında Kurtosis ve Skewness kat sayıları kullanılmıştır.

## 2.6. Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmaya başlamadan önce, çalışmanın yürütüldüğü kurumdan etik kurul onayı ve yazılı izin (Tarih: 22/02/2022, Karar no: 2022-04/42) alınmıştır. Ölçeğin kullanılabilmesi için ise ölçeği geliştiren yazarlardan yazılı olarak e-posta yoluyla izin alınmıştır. Ardından, çalışma ile ilgili katılımcılara bilgi verilerek kişisel bilgilerinin korunacağı belirtilmiştir. Daha sonra gönüllü olanlar araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma ve yayın sürecinde araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulmuştur.

## 3. BULGULAR

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin %77.5'i kadın, %59.8'i 20-29 yaş aralığında, %53'ü bekar, %59.5'inin çocuğu yok, %73.2'si lisans mezunudur. Hemşirelerin %37.6'sı pandemi hastanesinde, %37.3'ü COVID-19 serviste, %32.8'i COVID-19 yoğun bakımda ve %29.9'u COVID-19 acilde çalışmakta olup %50.4'ü çalıştığı birimden kısmen memnundur. Hemşirelerin %86.3'ü vardiya değişimli çalışmakta ve %61.5'inin çalışma şekli özel hayatını etkilemektedir. Hemşirelerin %45'i hemşirelik mesleğini isteyerek seçmiş ve %57'si hemşirelik mesleğini severek yapmaktadır (Tablo 1).

**Tablo 1. Hemşirelerin Bazı Tanıtıcı Özellikleri ve HMYTÖ Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=351)**

	Tanıtıcı Özellikler	n (%)	Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri	Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu	Hemşirelik Mesleğinin Genel Durumuna Yönelik Tutum	Toplam HMYTÖ
Yaş	20-29 yaş	210 (59,8)	81,56 ± 6,24	45,49 ± 10,25	34,56 ± 3,25	161,61 ± 14,91
	30-39 yaş	78 (22,2)	81,28 ± 7,19	43,85 ± 8,6	34,14 ± 2,12	159,27 ± 13,46
	40 yaş ve üzeri	63 (17,9)	82,02 ± 6,95	46,48 ± 8,14	34,44 ± 2,47	163,02 ± 14,23
			F= 0,218	F= 1,798	F= 0,839	F= 1,256
			p= ,804	p= ,169	p= ,434	p= ,286
Cinsiyet	Kadın	272 (77,5)	82,03 ± 6,37	45,76 ± 9,18	34,53 ± 2,47	162,34 ± 13,77
	Erkek	79 (22,5)	80,04 ± 7,08	43,7 ± 10,71	34,18 ± 4,07	157,91 ± 16,36
			t= 2,385	t= 1,558	t= 0,723	t= 2,406
			p= ,017	p= ,121	p= ,471	p= ,016
Medeni Durum	Evli	165 (47,0)	82,48 ± 7,04	46,19 ± 9,12	34,41 ± 2,59	163,11 ± 14,94
	Bekar	186 (53,0)	80,78 ± 6,05	44,51 ± 9,91	34,48 ± 3,16	159,77 ± 13,93
			t= 2,426	t= 1,654	t= -0,25	t= 2,163
			p= ,016	p= ,099	p= ,802	p= ,031
Çocuk Sayısı	Çocuğu yok	209 (59,5)	81,1 ± 6,06	44,62 ± 9,9	34,43 ± 3,28	160,15 ± 14,3
	Bir çocuk	66 (18,8)	82,73 ± 7,2	46,53 ± 10,1	34,55 ± 2,05	163,8 ± 15,38
	İki çocuk	52 (14,8)	80,87 ± 7,51	44,94 ± 7,29	34,15 ± 2,67	160,06 ± 14,4
	Üç çocuk ve üzeri	24 (6,8)	84,17 ± 6,32	48,63 ± 8,92	34,96 ± 1,68	167,75 ± 11,81
			F= 2,515	F= 1,719	W= 0,912	F= 2,852
			p= ,058	p= ,162	p= ,438	p= ,037

<b>Eğitim Durumu</b>	Sağlık meslek lisesi	33 (9,4)	80,21 ± 6,65	45,58 ± 10,57	33,48 ± 3,55	159,27 ± 16,86
	Ön lisans	30 (8,5)	79,1 ± 9,22	45,53 ± 9,82	34,57 ± 3,11	159,37 ± 15,42
	Lisans	257 (73,2)	82,15 ± 5,81	45,52 ± 9,4	34,54 ± 2,85	162,22 ± 13,83
	Lisansüstü	31 (8,8)	80,71 ± 8,66	42,94 ± 9,76	34,55 ± 2,28	158,19 ± 16,06
			W= 1.918	W= ,653	F= 1,339	F= 1,213
			p= ,137	p= ,584	p= ,261	p= ,304
<b>Çalıştığı Hastane</b>	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	98 (27,9)	81,44 ± 6,45	45,54 ± 9,27	34,53 ± 3,06	161,56 ± 14,59
	Pandemi Hastanesi	132 (37,6)	81,33 ± 6,56	43,89 ± 9,74	34,54 ± 2,62	159,76 ± 14,27
	Üniversite Hastanesi	33 (9,4)	81,82 ± 7,2	47,48 ± 7,93	34,39 ± 3,11	163,7 ± 13,92
	Şehir Hastanesi	35 (10,0)	83,43 ± 7,31	46,51 ± 10,97	35,2 ± 2,51	165,14 ± 15,9
	Diğer	53 (15,1)	81,11 ± 5,94	46,19 ± 9,47	33,6 ± 3,28	160,91 ± 14,09
				F= ,828	F= 1,420	F= 1,778
			p= ,507	p= ,226	p= ,132	p= ,295
<b>Çalıştığı Birim</b>	COVID-19 yoğun bakım	115 (32,8)	81,16 ± 6,96	45,42 ± 9,35	34,49 ± 3,17	161,06 ± 14,64
	COVID-19 servis	131 (37,3)	81,96 ± 6,71	45,53 ± 8,98	34,81 ± 2,24	162,34 ± 13,97
	COVID-19 acil	105 (29,9)	81,57 ± 5,97	44,88 ± 10,54	33,95 ± 3,27	160,4 ± 15,01
			F= ,458	F= ,150	W= 2,645	F= ,554
			p= ,632	p= ,860	p= ,073	p= ,574
<b>Çalıştığı Birimden Memnuniyet Durumu</b>	Memnun	120 (34,2)	81,97 ± 6,27	47,5 ± 10,28	34,77 ± 2,98	164,28 ± 15,12
	Kısmen memnun	177 (50,4)	81,31 ± 6,91	45,24 ± 8,42	34,28 ± 2,76	160,83 ± 13,7
	Memnun değil	54 (15,4)	81,63 ± 6,19	40,59 ± 9,92	34,28 ± 3,18	156,5 ± 14,35
			F= ,362	F= 10,222	F= 1,104	F= 5,734
			p= ,696	p= < ,001	p= ,332	p= ,003
<b>Çalışma Şekli</b>	Vardiya değişimli	303 (86,3)	81,39 ± 6,73	45,07 ± 9,42	34,34 ± 3,02	160,82 ± 14,54
	Sürekli gündüz	35 (10,0)	84,03 ± 4,15	48,91 ± 10,23	35,6 ± 1,54	168,54 ± 11,79
	Sürekli gece	12 (3,4)	79,58 ± 7,37	40,67 ± 9,35	33,75 ± 2,34	154 ± 14,57
			W= 5,908	F= 4,048	W= 8,877	F= 6,225
			p= ,007	p= ,018	p= ,001	p= ,002
<b>Çalışma Yılı</b>	1 yıldan az		82,04 ± 5,65	47,30 ± 8,24	34,98 ± 3,42	164,33 ± 12,23
	1-5 yıl		80,26 ± 6,57	43,70 ± 11,37	34,04 ± 3,42	158,01 ± 16,62
	6-10 yıl		83,26 ± 6,52	45,56 ± 9,03	34,53 ± 2,06	163,36 ± 13,01
	11-15 yıl		81,87 ± 6,31	44,31 ± 9,30	34,62 ± 2,26	160,81 ± 14,27
	16 yıl ve üzeri		81,32 ± 6,57	45,83 ± 8,19	34,34 ± 2,35	161,57 ± 13,97

			F=2,35	W=1,64	W=,90	W=2,38
			p=,54	p=,16	p=,46	p=,05
<b>Çalışma Şeklinin Özel Hayatı Etkileme Durumu</b>	Etkiliyor	216 (61,5)	81,45 ± 6,8	44,59 ± 10,05	34,48 ± 2,99	160,55 ± 15,32
	Kısmen etkiliyor	122 (34,8)	81,57 ± 6,2	46 ± 8,49	34,29 ± 2,75	161,86 ± 12,73
	Etkilemiyor	13 (3,7)	83,85 ± 6,28	50,46 ± 9,49	35,38 ± 2,79	169,69 ± 13,89
			F= ,814	W= 2,792	F= ,878	W= 2,672
			p= ,443	p= ,075	p= ,416	p= ,084
<b>Hemşirelik Mesleğini Seçme Durumu</b>	İsteyerek seçti	158 (45,0)	82,44 ± 6,82	49,61 ± 8,88	34,45 ± 2,79	166,53 ± 14,19
	Kısmen isteyerek seçti	154 (43,9)	81,27 ± 6,16	43,08 ± 8,05	34,45 ± 2,85	158,8 ± 12,85
	İstemeyerek seçti	39 (11,1)	79,36 ± 6,69	36,56 ± 8,98	34,44 ± 3,57	150,36 ± 13,22
			F= 3,801	F= 45,766	F= ,000	F= 27,265
			p= ,023	p < ,001	p= ,999	p < ,001
<b>Hemşirelik Mesleğini Sevme Durumu</b>	Seviyor	200 (57,0)	83,39 ± 6,06	50,51 ± 7,1	34,89 ± 2,61	168,78 ± 11,8
	Kısmen seviyor	118 (33,6)	79,08 ± 6,65	41,11 ± 5,85	33,85 ± 3,09	154,08 ± 10,44
	Sevmiyor	33 (9,4)	79,61 ± 5,95	28,73 ± 6,76	33,94 ± 3,49	142,27 ± 10,78
			F= 19,429	W= 179,958	F= 5,433	F= 115,232
			p<,001	p<,001	p= ,005	p<,001

Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile HMYTÖ toplam ve alt boyutlarına ait dağılım incelendiğinde; yaşları, eğitim durumları, çalıştıkları hastane, çalıştıkları birim ve çalışma şeklinin özel hayatı etkileme durumu ile HMYTÖ ve alt boyutlarının toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ( $p>,05$ ). Ancak HMYTÖ toplam puanı ve ölçek alt boyutlarının toplam puanı ortalaması ile hemşirelerin çalışma şeklinin arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmüştür ( $p<,05$ ). HMYTÖ toplam puan ortalaması ile cinsiyet, medeni durum ve çocuk sayısı arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür ( $p<,05$ ). Aynı zamanda “Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri” alt boyutu toplam puan ortalaması ile cinsiyet ve medeni durum arasında da istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ( $p<,05$ ). Evli, kadın ve üç ve üzerinde çocuğu olanların HMYTÖ toplam puan ortalaması, evli ve kadınların “Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri” alt boyutu toplam puan ortalaması daha yüksektir. Çalıştığı birimden memnun olan hemşirelerin HMYTÖ toplam puanları yüksek ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ( $p<,05$ ) (Tablo 1).

Tablo 2’de çalışma kapsamındaki hemşirelerin HMYTÖ’nün genel ve alt boyutlarının toplam puan ortalamaları verilmiştir. Çalışma kapsamındaki hemşirelerin “Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği” toplam puan ortalamaları  $161,34 \pm 14,49$ , “Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri” alt boyutunu toplam puan ortalamaları  $81,58 \pm 6,58$ , “Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu” alt

boyutunun toplam puan ortalamaları  $45,3 \pm 9,57$ , “Hemşirelik Mesleğinin Genel Durumuna Yönelik Tutum” alt boyutunun toplam puan ortalamaları  $34,45 \pm 2,9$  olarak belirlenmiştir (Tablo 2).

**Tablo 2. HMYTÖ Toplam ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları**

HMYTÖ ve Alt Boyutları	$\chi^2 \pm Ss$	Min-Max
Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri	81,58±6,58	53-90
Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu	45,3±9,57	17-65
Hemşirelik Mesleğinin Genel Durumuna Yönelik Tutum	34,45±2,9	20-44
<b>Toplam HMYTÖ</b>	<b>161,34±14,49</b>	<b>123-193</b>

Hemşirelerin bazı tanıtıcı özelliklerinin HMYTÖ toplam ve alt boyutları puan ortalamasına ne kadar etkisinin olduğuna çoklu regresyon analizi ile bakılmıştır. Tanıtıcı özelliklerden cinsiyet, hemşirelik mesleğini sevme durumu, çalıştığı birimden memnuniyet durumu, hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu, çalıştığı yer ve çalışma şeklinin HMYTÖ toplam ve alt boyutlarına etkisi olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucuna göre; cinsiyet ve hemşirelik mesleğini sevme durumu HMYTÖ'nün %40.6'sını; cinsiyet ve hemşirelik mesleğini sevme durumu “hemşirelik mesleğinin özellikleri”nin %10.9'unu; çalıştığı birimden memnuniyet durumu, hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu ve hemşirelik mesleğini sevme durumu “hemşirelik mesleğini tercih etme durumunun” %53.6'sını; çalıştığı yer, hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu, hemşirelik mesleğini sevme durumu ve çalışma şekli “hemşirelik mesleğinin genel durumuna yönelik tutumun” %5.7'sini açıklamaktadır (Tablo 3).

**Tablo 3. Hemşirelerin Bazı Tanıtıcı Özelliklerinin HMYTÖ Toplam ve Alt Boyutları Üzerine Etkisi (n=351)**

Değişkenler		B (%95 CCI)	Beta	t	p	Zero-order	Partial
HMYTÖ (Toplam)	Cinsiyet	3,94 (1,13 -6,76)	0,114	2,758	0,01	0,128	0,146
	Hemşirelik Mesleğini Sevme Durumu	14,78 (12,23 - 17,33)	0,506	11,403	0,00	0,591	0,522
<b>F: 80.814, p&lt;0.001, Adjusted R<sup>2</sup>: ,406, SE: 11.16, Durbin Watson: 2.073</b>							
Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri	Cinsiyet	2,02 (0,46 - 3,58)	0,129	2,543	0,01	0,127	0,135
	Hemşirelik Mesleğini Sevme Durumu	3,62 (1,32 - 5,92)	0,273	3,101	0,00	0,316	0,164

F: 15.31, p<0.001, Adjusted R<sup>2</sup>: .109, SE: 6.20, Durbin Watson: 1.893

	Çalıştığı birimden memnuniyet durumu	2,74 (0,58 - 4,91)	0,136	2,494	0,01	0,166	0,133
<b>Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu</b>	Hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu	3,9 (1,31 - 6,49)	0,203	2,96	0,00	0,409	0,158
	Hemşirelik mesleğini sevme durumu	19,36 (16,61 - 22,1)	1,003	13,861	0,00	0,627	0,599

F: 68.36, p< 0.001, Adjusted R<sup>2</sup>: .536, SE: 6.51, Durbin Watson: 1.987

	Çalıştığı yer	0,89 (0,15 - 1,62)	0,147	2,38	0,02	0,097	0,127
<b>Hemşirelik Mesleğinin Genel Durumuna Yönelik Tutum</b>	Hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu	-0,7 (-1,37 - -0,02)	-0,119	-2,012	0,05	0,001	-0,108
	Hemşirelik mesleğini sevme durumu	1,32 (0,64 - 2)	0,225	3,798	0,00	0,174	0,201
	Çalışma şekli	1,15 (0,14 - 2,16)	0,119	2,243	0,03	0,132	0,12

F: 5.191, p< 0.001, Adjusted R<sup>2</sup>: ,057, SE: 2.823, Durbin Watson: 1.820

**B: Standartlaştırılmamış katsayı, Beta: Standartlaştırılmış katsayı**

## TARTIŞMA

COVID-19 pandemisi sırasında çalışan hemşirelerin mesleki tutumları, hemşirelik mesleğinin topluma sağladığı nitelikli hizmette kritik bir rol oynamaktadır. Olumlu bir mesleki tutum, hemşirelerin hastalar için kişiselleştirilmiş bakım sağlama yeteneklerini artırarak hastaların memnuniyetini ve bakım kalitesini yükseltebilir (14,15,16).

Yapılan bu çalışmada hemşirelerin mesleğine yönelik tutumları yüksek bulunmuştur. Aydın ve Büyükbayram (2020)'ın pandemi öncesinde klinisyen hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada da benzer şekilde hemşirelerin mesleğine yönelik tutumları yüksek bulunmuştur (17). Açıksöz ve ark., (2023)'nın pandemi döneminde, pandemi birimlerinde çalışmayan hemşireler ile yaptığı çalışmada



da benzer şekilde hemşirelerin mesleğine yönelik tutumları yüksek bulunmuştur (18). Çalışma sonuçları incelendiğinde, pandeminin hemşirelerin mesleğine olan tutumlarında herhangi bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Regresyon analizinde cinsiyetin hemşirelerin mesleğine olan tutumlarını etkilediği saptanmıştır. Aynı zamanda kadın hemşirelerin de mesleklerine yönelik tutumları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Rekişso ve ark., (2022)'nin Etiyopya'da yaptığı çalışmada hemşirelerin cinsiyetleri ile mesleki tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (19). Çalışmalar arasında farklılığın sebebi, coğrafi ve kültürel bağlamlarda hemşirelerin mesleki tutumlarının değişebileceği olabilir.

Hemşirelerin medeni durum ve çocuk sayısı ile mesleğine yönelik tutumları arasında ise anlamlı fark olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmada evli, kadın ve üç ve üzerinde çocuğu olanların hemşirelik mesleğine yönelik tutumları yüksek bulunmuştur. Aydın ve Büyükbayram (2020)'in çalışmasında da, evli olanların hemşirelik mesleğine yönelik tutumları istatistiksel olarak bekârlardan önemli düzeyde yüksek bulunmuştur (17). Bu durum, evliliğin hemşirelerin mesleki tutumlarını olumlu yönde etkilediğini işaret etmektedir.

Yapılan çalışmada çalıştığı birimden memnun olan hemşirelerin mesleğine yönelik tutumları yüksek bulunmuştur. Aydın ve Büyükbayram (2020)'in yaptığı çalışmada çalıştığı birimden memnun olanların hemşirelik mesleğinin özellikleri, mesleğini tercih etme ve mesleğe yönelik tutumları istatistiksel olarak memnun olmayanlardan önemli düzeyde yüksek bulunmuştur (17). Plevová ve ark., (2021)'nin yaptığı çalışmada daha yüksek iş tatmini bildiren hemşirelerin, hemşirelik bakımını aksatma olasılığının daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu durum, işlerinden memnun olan hemşirelerin mesleklerine daha yüksek düzeyde bağlılık duyabilecekleri ve bunun da mesleki tutumlarını olumlu yönde etkileyebileceği anlamına gelmektedir (20). Bu bulgular, çalıştıkları birimden memnun olan hemşirelerin mesleğine yönelik tutumlarının yüksek olduğunu ve bu memnuniyetin mesleki tutumlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Yapılan çalışmada hemşirelerin eğitim durumları ile hemşirelik mesleğine yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Açıksöz ve ark., (2023)'nin yaptığı çalışmada da bu çalışmaya benzer olarak hemşirelerin eğitim durumları ile mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür (18). Bu bulgular, hemşirelerin eğitim seviyelerinin mesleki tutumlarını etkilemediğini göstermektedir. Literatürde, hemşirelik eğitiminin kalitesi ve içeriğinin mesleki tutumları etkileyebileceği belirtilmekle birlikte, eğitim durumunun tek başına belirleyici bir faktör olmayabileceği vurgulanmaktadır (12). Dolayısıyla, hemşirelerin mesleki tutumlarını etkileyen diğer faktörlerin de incelenmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, çalışma yılının hemşirelik mesleğine yönelik tutumu istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir. Aydın ve Büyükbayram (2020)'in yaptığı çalışmada ise, meslekte çalışma süresi 11 yıldan fazla olan hemşirelerin mesleki tutum puanları yüksek olup istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (17). Bu bulgular, çalışma süresinin hemşirelerin mesleklerine yönelik tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Bu iki çalışma arasındaki farklılık, çalışmanın yürütüldüğü koşullar ve örneklemelerin farklılığından kaynaklanabilir. Özellikle pandeminin hemşirelerin mesleki tutumları üzerindeki etkisi, normal dönemlerde yapılan çalışmalardan farklı sonuçlar ortaya çıkarabilir.

Bu çalışmada hemşirelerin çalışma şekli ile hemşirelik mesleğine yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Sürekli gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerin mesleki tutumlarının yüksek olduğu, gece nöbeti tutan hemşirelerin ise mesleki tutumlarının düşük olduğu belirlenmiş ve bu iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Cui ve ark., (2021)'nin pandemi birimlerinde çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmada

gece vardiyasında çalışan hemşirelerin anksiyete ve stres gibi ruh sağlığı sorunları yaşama riskinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Daha az dinlenme süresi, daha fazla gece vardiyası gibi faktörler olumsuz mesleki tutumlarla ilişkilendirilmiştir (21). Bu durum, gece vardiyalı çalışmanın zorlu doğasının hemşireler arasında mesleki tutumun azalmasına neden olduğunu düşündürmektedir.

Yapılan çalışmada hemşirelik mesleğini isteyerek seçen ve mesleği seven hemşirelerin mesleğin özelliklerine, mesleği tercih etme durumuna, mesleğin genel durumuna ilişkin tutumları ile birlikte mesleğe yönelik tutumları da yüksek bulunmuştur. Yalnızca hemşirelik mesleğini isteyerek seçen hemşireler ile mesleğin genel durumuna yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Çalışkan ve ark., (2021)'nin hemşirelik öğrencileri üzerinde yaptığı bir çalışmada da benzer sonuçlara rastlanmıştır. Hemşirelik mesleğini isteyerek seçen öğrenciler ile hemşirelik mesleğine, mesleğin özelliklerine yönelik tutumları ve mesleği tercih etme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar çıkmıştır (22). Bu bulgular, hemşirelik mesleğini isteyerek seçen ve seven hemşirelerin mesleki tutumlarının daha olumlu olduğunu göstermektedir. Ancak, sadece mesleği isteyerek seçen hemşirelerin mesleğinin genel durumuna yönelik tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmaması, dışsal faktörlerden (çalışma koşulları, maaş, mesleğin toplumdaki prestiji vb.) kaynaklanıyor olabilir.

### 1.1.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan elde edilen veriler araştırmanın yürütüldüğü zaman dilimiyle ve araştırmaya katılan hemşire örneklemiyle sınırlıdır.

## 2. SONUÇ

Araştırmadan elde edilen bulgular, hemşirelerin mesleğine yönelik tutumlarının genel olarak yüksek olduğunu ve pandeminin mesleki tutumu etkilemediğini göstermektedir. Hemşirelerin pandemi döneminde çalıştıkları birimler de mesleki tutumlarını etkilememektedir.

Hemşirelerin mesleki tutumlarını cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, çalıştıkları birimden memnuniyeti, çalışma şekli, hemşirelik mesleğini isteyerek seçme ve mesleği sevme durumu etkilemektedir. Özellikle çalışma şekilleri, hemşirelerin mesleki tutumları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Ayrıca, mesleğe olan tutum, hemşirelerin sağladığı hizmetin kalitesi üzerinde de etkili olabilir. Bu nedenle, hemşirelerin mesleki tutumlarını olumlu yönde etkileyebilecek faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlere odaklanılması, hemşirelik hizmetlerinin kalitesinin artırılmasına katkıda bulunabilir.

**Etik Kurul Onayı:** Bu çalışma için etik kurul onayı Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan alınmıştır (Tarih: 22/02/2022 ve Sayı No: 2022-04/42).

**Çıkar Çatışması Beyanı:** Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

**Finansal Destek Beyanı:** Yazarlar, bu çalışma için finansal destek almadıklarını açıklamışlardır.

**Yazarların Katkı Düzeyleri:** Çalışma Fikri (Konsepti) ve Tasarımı – GS, AÜ;

Veri Toplama / Literatür Tarama – GS, AÜ;

Verilerin Analizi ve Yorumlanması – GS; Makalenin Hazırlanması – GS, AÜ;

Yayınlanacak Son Haline Onay Verilmesi – GS, AÜ

## KAYNAKÇA

1. WHO. (2020). World Health Organization; 2020. Novel coronavirus(2019-nCoV) situation report - 1. [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200121-sitrep-1-2019-ncov.pdf?sfvrsn=20a99c10\\_4](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200121-sitrep-1-2019-ncov.pdf?sfvrsn=20a99c10_4)
2. Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S., & Ho, R. C. (2020). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. *Int J Environ Res Public Health* Cilt 17, Sayı 5, 1729.
3. Xiao, H., Zhang, Y., Kong, D., Li, S., & Yang, N. (2020). The Effects of Social Support on Sleep Quality of Medical Staff Treating Patients with Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) in January and February 2020 in China. *Med Sci Monit* Cilt 5, Sayı 26, e923549.
4. Li, S., Wang, Y., Xue, J., Zhao, N., & Zhu, T. (2020). The Impact of COVID-19 Epidemic Declaration on Psychological Consequences: A Study on Active Weibo Users. *Int J Environ Res Public Health* Cilt 17, Sayı 6, 2032.
5. Chan, A. O., & Huak, C. Y. (2004). Psychological Impact of the 2003 Severe Acute Respiratory Syndrome Outbreak on Health Care Workers in a Medium Size Regional General Hospital in Singapore. *Occup Med (Lond)* Cilt 54, Sayı 3, 190-196.
6. Crowe, S., Howard, A. F., Vanderspank-Wright, B., Gillis, P., McLeod, F., Penner, C., & Haljan, G. (2021). The Effect of COVID-19 Pandemic on the Mental Health of Canadian Critical Care Nurses Providing Patient Care during the Early Phase Pandemic: A Mixed Method Study. *Intensive Crit Care Nurs* Cilt 63, 102999.
7. Kackin, O., Ciydem, E., Aci, O. S., & Kutlu, F. Y. (2021). Experiences and Psychosocial Problems of Nurses Caring for Patients Diagnosed with COVID-19 in Turkey: A Qualitative Study. *Int J Soc Psychiatry* Cilt 67, Sayı 2, 158-167.
8. Çelik, S. Ş., Bulut, H., Karahan, A., Özbaşı, A. A., Koç, G., Annak, İ. M., ... & Çelik, B. (2023). Hemşirelerin COVID-19 Pandemi Sürecindeki Deneyimleri. *Genel Sağlık Bilimleri Dergisi* Cilt 5, Sayı 2, 161-177.
9. Altuntaş, S., & Baykal, Ü. (2008). Adaptation of Attitude Scale toward Profession for Nurses. *Atatürk University Journal of Nursing School* Cilt 11, Sayı 1, 51-62.
10. Coban, G. I., Kırca, N., & Yurttaş, A. (2015). Analysis of Nurses' Attitudes about the Nursing Profession in Southern Turkey. *International Journal of Caring Sciences* Cilt 8, Sayı 3, 665.
11. Rekişso, A. D., Mengistu, Z., & Wurjine, T. H. (2022). Nurses' Attitudes towards the Nursing Profession and Associated Factors in Selected Public Hospitals, Addis Ababa, Ethiopia, 2021: A Cross-Sectional Study. *BMC Nursing* Cilt 21, Sayı 1, 1-9.
12. Tarhan, G., Kılıç, D., & Yıldız, E. (2016). Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumları ile Mesleki Profesyonellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi* Cilt 58, Sayı 4, 411.
13. Coban, G. I., & Kasıkcı, M. (2011). Development of the Attitude Scale for Nursing Profession. *Int J Nurs Pract* Cilt 17, Sayı 5, 518-524.
14. Alidina, K. (2013). Professionalism in Post-Licensure Nurses in Developed Countries. *Journal of Nursing Education and Practice* Cilt 3, Sayı 5, 128.
15. Can, S., & Acaroglu, R. (2015). Relation of Professional Values of the Nurses with Their Individualized Care Perceptions. *Florence Nightingale Journal of Nursing-Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi* Cilt 23, Sayı 1, 32-40.
16. Zencir, G., & Eşer, İ. (2016). Nursing Students' Attitudes towards the Nursing Profession, Nursing Preferred with the Relationship Between: Example of Turkey. *Dokuz Eylül University Nursing Faculty Electron J* Cilt 9, Sayı 2, 30-37.
17. Aydın, L., & Büyükbayram, Z. (2020). Hemşirelerin Mesleki Tutumlarına Göre Bireyselleştirilmiş Bakım Algıları. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi* Cilt 12, Sayı 2, 198-206.
18. Acıksoz, S., Uzun, S., Cakmak, F. S., Arslan, F., & Isık, F. (2023). Relationship of Nurses' Professional Values and Attitudes With Their Professional Behaviors. *Journal for Nurses in Professional Development* Cilt 39, Sayı 4, E33-E38.
19. Rekişso, A. D., Mengistu, Z., & Wurjine, T. H. (2022). Nurses' Attitudes Towards the Nursing Profession and Associated Factors in Selected Public Hospitals, Addis Ababa, Ethiopia, 2021: A Cross-Sectional Study. *BMC Nurs* Cilt 21, Sayı 1, 21.
20. Plevová, I., Zeleníková, R., Jarošová, D., & Janíková, E. (2021). The Relationship between Nurse's Job Satisfaction and Missed Nursing Care. *Medycyna Pracy* Cilt 72, Sayı 3, 231-237.
21. Cui, S., Jiang, Y., Shi, Q., Zhang, L., Kong, D., Qian, M., & Chu, J. (2021). Impact of COVID-19 on Anxiety, Stress, and Coping Styles in Nurses in Emergency Departments and Fever Clinics: A Cross-Sectional Survey. *Risk Manag Healthc Policy* Cilt 14, 585-594.
22. Çalışkan, E., Kargın, M., & Ersöğütçü, F. (2021). Hemşirelik Öğrencilerinde Covid-19 Korkusu ile Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi* Cilt 30, Sayı 3, 170-180.