



HEMŞİRELERDE OTONOMİ DÜZEYİNİN MESLEKİ BENLİK SAYGISINA ETKİSİ

Impact of Autonomy Level on Professional Self-Esteem in Nurses

Birgül CERİT¹ 

Nevin ÇITAK-BİLGİN² 

Gülseren ÇITAK-TUNÇ³ 

^{1,2}Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Bolu

³Bursa Uludağ Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Bursa

Geliş Tarihi / Received: 15.09.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 14.11.2020

Yayın Tarihi / Published: 30.11.2020

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, hemşirelerde otonomi düzeyinin mesleki benlik saygısına etkisinin incelenmesidir. Araştırma ilişkisel tarama modeli kullanılarak tanımlayıcı tipte yapılmıştır. Araştırma verileri bir il merkezinde yer alan dört kamu hastanesinde görev yapan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan 265 hemşireden elde edilmiştir. Verilerin toplanmasında, "Kişisel Bilgi Formu", "Dempster Uygulama Davranışı Ölçeği (DUDÖ)" ve "Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği (MBSÖ)" kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi tanımlayıcı istatistikler, pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılarak yapılmıştır. Çalışmada hemşirelerin otonomisine ilişkin toplam puan ortalaması 45.91±8.234 ve mesleki benlik saygısı toplam puan ortalaması 97.00±20.097 olarak hesaplanmıştır. Hemşirelerde otonomiye ilişkin bağımsız davranış (t= 2.718, p= .007) alt boyutunun mesleki benlik saygısını anlamlı şekilde yordadığı, profesyonel davranış (t= 1.292, p= .198) ve karar verme (t= -.045, p= .964) alt boyutlarının ise yordamadığı belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, hemşirelerin otonomisi ve mesleki benlik saygısı orta düzeyde belirlenmiştir. Hemşirelerde bağımsız davranışın mesleki benlik saygısını anlamlı şekilde yordadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre, hemşirelerin mesleki benlik saygısını artırmak için mesleki otonomilerinin desteklenmesi ve uygulamalarında yeterli özerkliğin tanınması önemlidir.

Anahtar kelimeler: Hemşire, Mesleki Benlik Saygısı, Otonomi

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the effect of autonomy level on professional self-esteem in nurses. The research has been conducted in descriptive type by using relational screening model. The research data have been obtained from 265 nurses working in four public hospitals in a city center and volunteered to participate in the study. In the collection of the data, "Personal Information Form", "Dempster Practice Behaviors Scale (DPBS)", and "Professional Self-Esteem Scale (PSES)" have been used. The evaluation of data have been made by using descriptive statistics, pearson correlation analysis and regression analysis. In the study, the total score average of the nurses' autonomy level has been calculated as 45.91 ± 8.234 and the total score average of professional self-esteem has been calculated as 97.00 ± 20.097. It was determined that the independent behavior (t= 2.718, p= .007) sub-dimension related to autonomy in nurses significantly predicted professional self-esteem, and the sub-dimensions of professional behavior (t= 1.292, p= .198) and decision-making (t= -.045, p= .964) did not. As the result of the research, the autonomy and professional self-esteem of the nurses were determined at medium level. It was revealed that independent behavior in nurses significantly predicted professional self-esteem. According to this result, it is important to support nurses professional autonomy and to recognize adequate autonomy in their practice in order to increase the professional self-esteem of nurses.

Keywords: Autonomy, Nurse, Professional Self-Esteem

GİRİŞ

Meslek, bireyin kimliğini oluşturan ve onu tanımlayan önemli bir unsurdur. Bireyler meslekleri aracılığı ile yaşamdaki farklı rollerini ve toplumsal statüsünü kazanır. Dolayısıyla bireyin kişiliğine, özelliklerine, yeteneklerine uygun olduğuna inandığı mesleği icra etmesi ve mesleğine karşı olumlu tutum ve algıya sahip olması; yaşamdan ve mesleki uygulamalarından doyum sağlamasına, (Çetinkaya Uslusoy, Paslı Gürdoğan, ve Kurt, 2016; İnce ve Khorshid, 2015) ve mesleki benlik saygısına olumlu katkıda bulunabilir. Mesleki benlik kavramı, hemşirelerin icra ettikleri mesleklerine ilişkin rolleri, değerleri ve davranışları hakkında sahip oldukları bilgi ve inançları içerir (Sarıkoc ve Kaplan, 2017). Mesleki benlik saygısı ise, kişinin mesleğini ne kadar değerli ve önemli gördüğü ile ilgilidir (Çetinkaya Uslusoy vd., 2016). Bireyin kişilik ve mesleki kimlik gelişimi için mesleki benlik saygısı en önemli parametredir. Kişinin mesleki uygulamalarını gerçekleştirirken, kendisinden beklenen eylemleri yerine getirebilme becerisi, o kişinin mesleki benlik saygısını şekillendirmektedir (Fırat Kılıç, 2018). Bu nedenle hemşirelerin rol ve sorumluluklarını etkin şekilde gerçekleştirebilmelerinde ve güçlü bir mesleki benliğe sahip olabilmelerinde; hemşirelerin otonomi düzeylerinin önemli olduğu söylenebilir.

Otonomi diğer bir deyişle özerklik, bireyin kendi kararlarını verebilme, bu kararlara uygun eylemde bulunabilme yetkisine ve mesleki bilgi yüküne uygun hareket edebilme özgürlüğüne sahip olması anlamına gelir (Erikmen ve Vatan, 2019; Skar, 2009). Profesyonelliğin temel ölçütlerinden biri olan otonomi, insan yaşamına ve insan ilişkilerine odaklı, değer sorunlarının söz konusu olduğu uğraşlar için önemlidir. Çünkü bu alanlarda meslek üyelerinin uygulamalarının ahlaki boyutu hakkında eleştirel düşünebilmesi, bağımsız ve etik karar verebilmesi gerekir (Cerit, 2010). Dolayısıyla sunduğu hizmetin odağında insan olan hemşirelik mesleği açısından da otonomi önem arz etmektedir. Hemşirenin mesleki otonomiye sahip olması, mesleki uygulamalarında kendi kararlarını alabilmesini, bu kararları uygulamaya aktarabilmesini, denetimini yapabilmesini ve kendi kendini yönetebilmesini sağlar (Cerit, 2010; Skar, 2009).

Sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde önemli bir güç olan hemşirelerin rol ve işlevlerini gerçekleştirirken sahip oldukları yetkinliklerin yanı sıra, olumlu mesleki benlik saygısı ve mesleki otonomi düzeyi verilen hizmetin niteliğini artırabilir. Bu bağlamda hemşirelerin işlerini yaparken ekip içi iletişim ve kişiler arası iletişimdeki yetkinliği, kendisinden beklenen rolleri gerçekleştirebilme becerisi mesleki benlik saygısını şekillendirebilmektedir (Dilmaç ve Ekşi, 2012). Hemşirelerin ekip çalışmasında etkin olabilmesi ve mesleki rollerini

gerçekleştirirken kendi kararlarını verebilmesi ve uygulamalarına yansıtabilmesi ise otonomi düzeyleri ile ilişkilidir. Bu açıdan hemşirelerin mesleki benlik saygısının gelişmesinde otonomi düzeyinin etkili bir unsur olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, hemşirelerde otonomi düzeyinin mesleki benlik saygısına etkisini incelemektir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Hemşirelerin otonomi düzeyi nedir?
- Hemşirelerin mesleki benlik saygısı düzeyi nedir?
- Hemşirelerin otonomi düzeyi ile mesleki benlik saygısı arasında ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin otonomi düzeyi mesleki benlik saygısını yordamakta mıdır?

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Tipi

Bu araştırma ilişkisel tarama modeli kullanılarak tanımlayıcı tipte yapılmıştır.

Araştırmanın Yapıldığı Yer

Araştırma Karadeniz Bölgesi'nde bir il merkezinde bulunan dört hastanede gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini bir il merkezindeki dört kamu hastanesinde (A, B, C ve D hastanesi olarak ifade edilecektir) görev yapan toplam 818 hemşire oluşturmuştur. Alanyazındaki kaynaklarda, evrenin bilindiği durumlarda evren büyüklüğüne karşılık örneklem hacmi hesaplanmıştır. Buna göre evrenin 850 kişi olduğu durumlarda örneklem hacminin 265 kişi olacağı belirtilmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, ve Demirel, 2020; Ural ve Kılıç, 2013). Buna dayalı olarak çalışmada örneklem 265 hemşire olarak belirlenmiştir. Örneklem seçimi, oranlı eleman örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda her bir hastanede görev yapan hemşire sayıları belirlenmiş ve her hastanedeki hemşire sayısının örneklem hacmi içerisinde temsil edilme oranı hesaplanmıştır. Hesaplamalar sonucunda evreni oluşturan hemşirelerin %54'ü (n= 143) A hastanesinden, %31'i (n= 82) B hastanesinden, %8'i (n= 21) C hastanesinden ve %7'si (n=19) D hastanesinden oluşmuştur. Böylece evrende yer alan hemşirelerin hastanelere göre dağılımı

ile örnekleme bulunan hemşirelerin hastanelere göre dağılımı eşleştirilmiştir. Örnekleme alınan katılımcılar basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olup gönüllülük ilkesi çerçevesinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada A hastanesinden 20 hemşirenin çalışmaya katılmamak istememesi, 19 hemşirenin veri toplama formlarının eksik olması, C hastanesinden 9 hemşirenin çalışmaya katılmak istememesi ve 5 veri toplama formunun eksik olması, D hastanesinden de 4 hemşirenin veri toplama formlarının eksik olması nedeniyle çalışma 208 hemşire ile tamamlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri 1-31 Mayıs 2019 tarihleri arasında kişisel bilgi formu, Dempster Uygulama Davranışı Ölçeği ve Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Form hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma yılı, çalıştığı birim ve bu birimdeki pozisyonuna ilişkin yedi soru içermektedir.

Dempster Uygulama Davranışı Ölçeği (DUDÖ)

Hemşirelerin otonomi düzeyini ölçmek için kullanılan bu ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması 2016 yılında Sönmez ve ark. tarafından yapılmıştır (Sönmez, Eşkin Bacaksız, ve Yıldırım, 2016). Likert tipi ölçme aracının Türkçe versiyonu 15 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek alt boyutları profesyonel davranış alt boyutu (7 madde), bağımsız davranış alt boyutu (5 madde) ve karar verme alt boyutu (3 madde)'dur. Ölçekten alınabilecek puan aralığı 15-75 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puan arttıkça otonomi düzeyi de artmaktadır. Sönmez ve ark. (2016)'nın çalışmasında ölçek toplamında Cronbach's alpha iç tutarlık katsayısının 0.86 olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada ise ölçek toplamında Cronbach's α değeri 0.91 bulunmuştur.

Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği (MBSÖ)

Arıcak (1999) tarafından geliştirilen ölçek, bir mesleği tercih etmiş, bir alanda mesleki eğitim gören ya da bir mesleği icra eden bireylerin ilgili mesleğe olan saygı tutumlarını ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçek 30 madde olup ölçekteki maddeler 1-5 arasında (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= Tamamen katılıyorum), 5'li likert tipi puanlama esasına göre değerlendirilmektedir. Ölçekte ters kodlanan 16 madde bulunmaktadır. Ölçekten alınabilecek puan aralığı 30-150 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanının yüksek olması mesleki benlik saygısının yüksek olduğunu göstermektedir (Arıcak, 1999). Arıcak (1999)'ın

çalışmasında ölçeğin Cronbach's α değeri .93 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's α değeri 0.91 belirlenmiştir.

Verilerin Değerlendirilmesi

Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine ilişkin verilerin değerlendirilmesinde sayı, yüzde, otonomi ve mesleki benlik saygısı düzeyinin belirlenmesinde ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Çalışmada kullanılacak olan istatistiksel analize karar verebilmek için verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile sınıanmıştır. Analiz sonuçları verilerin normal dağıldığını ortaya koymaktadır (DUDÖ için K-S= 0.873, p= 0.430; MBSÖ için K-S= 0.891, p= 0.405). Bu sonuca dayalı olarak hemşirelerin otonomi düzeyi ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson korelasyon analizi, otonomi düzeyinin hemşirelerin mesleki benlik saygısını yordamasına ilişkin ise regresyon analizi kullanılmıştır. Alanyazında korelasyon katsayısının gücü ile ilgili tanımlar, 0.00-0.25 çok zayıf, 0.26-0.49 zayıf, 0.50-0.69 orta, 0.70-0.89 kuvvetli, 0.90-1.00 arası ise çok kuvvetli olarak belirtilmiştir (Akgül, 2005).

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanabilmesi için hastanelerin yönetimlerinden gerekli izinler, klinik araştırmalar etik kurulundan etik onay (2019/107), örnekleme alınan hemşirelerden onam ve araştırmada kullanılan ölçekler için yazarlardan e-posta aracılığı ile kullanım izni alınmıştır.

BULGULAR

Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1'de yer almaktadır. Buna göre hemşirelerin yaş ortalamasının 33.12 ± 7.778 olduğu, çoğunluğunun (%89.4) kadın, lisans mezunu (%81.7) ve evli (%69.2) olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin %40.4'ünün 10 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip olduğu, %75.0'nin klinikte çalıştığı ve %92.8'inin klinik hemşiresi olarak görev yaptığı saptanmıştır.

Tablo 1. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özellikleri (n= 208)

Özellikler	Sayı	%
Yaş Ortalaması: 33.12 ± 7.778 (range 19-57)		
Cinsiyet		
Kadın	186	89.4
Erkek	22	10.6
Eğitim Düzeyi		
Lise	21	10.1
Lisans	170	81.7
Lisansüstü	17	8.2
Medeni Durum		
Evli	144	69.2

Bekar	64	30.8
Mesleki Kıdem		
1 yıldan az	10	4.8
1-5 yıl	56	26.9
6-10 yıl	58	27.9
10 yıl üzeri	84	40.4
Çalıştığı Birim		
Klinik	156	75.0
Acil	22	10.6
Yoğun Bakım	14	6.7
Poliklinik	16	7.7
Birimdeki Görevi		
Klinik Sorumlu Hemşiresi	15	7.2
Klinik Hemşiresi	193	92.8
TOPLAM	208	100

Tablo 2’de hemşirelerin DUDÖ ve MBSÖ puan ortalamaları verilmiştir. Tablo incelendiğinde hemşirelerin otonomi düzeyini yansıtan DUDÖ puan ortalamasının 45.91 ± 8.234 olduğu, DUDÖ alt boyutlarına ilişkin profesyonel davranıştan 28.79 ± 4.758 , bağımsız davranıştan 17.12 ± 4.694 ve karar vermeden 9.50 ± 3.517 ortalama puan aldıkları görülmektedir. Hemşirelerin mesleki benlik saygısı düzeyini gösteren MBSÖ puan ortalaması 97.00 ± 20.097 belirlenmiştir.

Tablo 2. Hemşirelerin DUDÖ ve MBSÖ Puan Ortalamaları (n= 208)

Ölçekler	Ort±SS	Ölçekten Alınan Min-Max Puan	Ölçek Toplam Puanı
DUDÖ	45.91±8.234	24-60	15-75
Profesyonel Davranış	28.79±4.758	13-35	7-35
Bağımsız Davranış	17.12±4.694	6-25	5-25
Karar Verme	9.50±3.517	3-15	3-15
MBSÖ	97.00±20.097	48-147	30-150

DUDÖ: Dempster Uygulama Davranışı Ölçeği, MBSÖ: Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

Hemşirelerin otonomi düzeyi ile mesleki benlik saygısı arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur. Analiz sonuçları, hemşirelerin mesleki benlik saygısı ile profesyonel davranış ($r = .245$, $p = .000$) ve karar verme ($r = .245$, $p = .000$) alt boyutları arasında pozitif, anlamlı ve çok zayıf ilişki ve bağımsız davranış ($r = .333$, $p = .000$) alt boyutu arasında pozitif, anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin toplam otonomi düzeyi ile mesleki benlik saygısı arasında olumlu, anlamlı ve zayıf bir ilişki saptanmıştır ($r = .331$, $p = .000$).

Tablo 3. Hemşirelerin Otonomi Düzeyi ile Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki

Otonomi Düzeyi	r	p
Profesyonel Davranış	.245	.000**
Bağımsız Davranış	.333	.000**
Karar Verme	.245	.000**
Toplam DUDÖ	.331	.000**

$p < .01$, DUDÖ: Dempster Uygulama Davranışı Ölçeği

Tablo 4'te hemşirelerin mesleki benlik saygısını profesyonel davranış, bağımsız davranış ve karar verme değişkenlerinin yordayıp yordamadığını belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçları, mesleki benlik saygısındaki toplam varyansın %11.8'inin bu değişkenlerce açıklandığını göstermektedir. Ancak, profesyonel davranış ($t= 1.292$, $p= .198$) ve karar verme ($t= -.045$, $p= .964$) faktörlerinin mesleki benlik saygısının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4. Mesleki Benlik Saygısı İçin Regresyon Sonuçları

Bağımsız Değişken	B	SH	β	t	P
Profesyonel Davranış	.419	.325	.099	1.292	.198
Bağımsız Davranış	1.220	.449	.285	2.718	.007
Karar Verme	-.025	.557	-.004	-.045	.964
<i>F= 9.107 p= .001 R= .344 R²= .118</i>					

TARTIŞMA

Araştırmada hemşirelerin otonomisi orta düzeyde belirlenmiştir (Tablo 2). Alanyazında farklı ölçekler kullanılarak yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Akçay Didişen, Özalp Gerçeker, Bolışık, Başbakkal, ve Gürkan, 2015; Dikmen, Kara Yılmaz, ve Yıldırım Usta, 2016; Erikmen ve Vatan, 2019; Göçmen Baykara ve Şahinoğlu, 2014; Iliopoulou ve While, 2010; Karagözoğlu ve Kangallı, 2009; Labrague, McEnroe-Petitte, ve Tsaras, 2019; Lee ve Yang, 2015; Yetim ve Beydağ, 2015). Bu çalışmadaki ile aynı otonomi ölçeğinin kullanıldığı çalışmaların çoğunda ise, araştırma bulgumuzdan farklı olarak hemşirelerin otonomisi yüksek belirlenmiştir (D. Aghamohammadi, Dadkhah, ve M. Aghamohammadi, 2019; Bahadori ve Fitzpatrick, 2009; Cajulis ve Fitzpatrick, 2007; Lelli, Hickman, Savrin, ve Peterson, 2015; Maylone, Ranieri, Griffin, McNulty, ve Fitzpatrick, 2011; Petersen, Keller, Way, ve Borges, 2015; Petersen ve Way, 2017). Bununla birlikte Amini ve ark. (2015)'nin çalışmasında hemşirelerin otonomisi bu çalışmadakine benzer olarak orta düzeyde tespit edilmiştir (Amini, Negarandeh, Ramezani-Badr, Moosaeifard, ve Fallah, 2015). Sağlık sistemi içerisinde hemşirelerin rol ve sorumluluklarını etkin şekilde gerçekleştirebilmeleri için mesleki otonomiye gereksinimleri vardır (Shohani, Rasouli, ve Sahebi, 2018). Mesleki özerklik hemşirelerin uygulamalarını gerçekleştirirken bağımsız karar verebilmeleri, bu kararlarına göre eylemde bulunabilmeleri, sağlık ekibinin diğer üyeleri ile etkin iş birliği içinde çalışabilmeleri, iş doyumunu ve olumlu hasta bakım sonuçları açısından önemlidir (Göçmen Baykara ve Şahinoğlu, 2014; Karagözoğlu, Türk, ve Özden, 2015; Shohani vd., 2018). Ancak hemşirelik mesleğinde mesleki özerklik konusunun dünya çapında bir sorun olduğu ve hemşirelerin sahip oldukları mesleki otonomi düzeyine ilişkin

memnuniyetsizlik yaşadıkları alanyazında yer almaktadır (Göçmen Baykara ve Şahinoğlu, 2014; Korkmaz 2011; Shohani vd., 2018). Oysaki hemşireler uzun yıllardır profesyonel bir mesleğe sahip olma yolunda uğraş vermekte ve profesyonellik için en öncelikli ölçüt olan mesleki otonomi (Ulusoy ve Görgülü, 2000; Seren, 2001; Wade, 2004) elde etmek için çaba göstermektedir. Bu bağlamda bu çalışmada hemşirelerin otonomisinin orta düzeyde olması; bakım uygulamalarına ilişkin karar verme, denetim ve yönetim konularında özerkliğinin sınırlı olduğunu düşündürebilir.

Araştırmada hemşirelerin mesleki benlik saygısının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Alanyazında hemşirelerin mesleki benlik saygısına ilişkin sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Çetinkaya Uslusoy vd., 2016; Özen Bekar, Konuk Şener, Yılmaz, ve Cangür, 2017). Çetinkaya Uslusoy ve ark. (2016)'nın çalışmasında hemşirelerin mesleki benlik saygısı bu çalışmadakinden yüksek (Çetinkaya Uslusoy vd., 2016), Özen Bekar ve ark. (2017)'nin çalışmasında ise daha düşük bulunmuştur (Özen Bekar vd., 2017). Yüksek mesleki benlik saygısı güvenilir hasta bakımı ve hemşirenin mesleki doyum sağlaması açısından gereklidir (Çetinkaya Uslusoy vd., 2016; Konuk Şener, Karaca, Açıkgöz, ve Süzer, 2011). Hemşirelerin mesleki başarısında, hemşirelik uygulamalarına ilişkin yeterliliklerini ve mesleki özerkliğini sürdürmede, sağlık ekibi ve hasta ile iletişimini etkin şekilde yürütebilmesinde olumlu mesleki benlik saygısının önemli olduğu düşünülmektedir. Ancak bu çalışmada hemşirelerin mesleki benlik saygısının istendik düzeyde olmaması hemşirelerin hasta bakımını gerçekleştirirken sahip olduğu motivasyona, mesleki doyuma ve bakım hizmetinin niteliğine olumsuz şekilde yansiyabilir.

Araştırmada otonomi alt boyutlarından bağımsız davranışın, hemşirelerin mesleki benlik saygısı üzerinde önemli bir açıklayıcı olduğu saptanmıştır (Tablo 4). Bağımsız davranış alt boyutu, hemşirelerin yaptığı işten doyum alması, iş çevresi ve karşılaştığı durumları kontrol edebilmesi, bağımsız uygulamalarına değer verilmesi, bağımsız rollerine ilişkin yasal yetkiye sahip olması ve diğer meslek üyelerinin kendisine saygı duyması konusundaki algılarını yansıtmaktadır (Sönmez vd., 2016). Sağlık hizmetlerinin sunumunda hemşirelerin gücü yadsınamaz. Bu gücün sunulan hizmetin niteliğine yansıtılabilmesinde hemşirelerin bağımsız davranış düzeyi önemlidir. Bu bağlamda hemşirelerin mesleki uygulamalarını gerçekleştirirken yetki ve sorumluluklarını bağımsızca kullanabilmesi, uygulamalarına değer verilmesi ve desteklenmesi, ekip çalışmasında ekip üyelerinin birbirlerinin görev, yetki ve sorumluluklarına saygı göstermesi iş doyumuna olumlu yansımakla birlikte mesleki otonomiye de güçlendirmektedir. Güçlü bir mesleki otonomi ve bu bağlamda, hemşirelerin mesleki uygulamalarına ilişkin bağımsız davranışlarının

desteklenmesi benlik saygısı için önemlidir (Schwalbe, 1985). Benlik saygısının, mesleki benlik saygısının bir uzantısı olduğu ve yapılan çalışmalarda da benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki anlamlı ve olumlu ilişki dikkate alındığında (Demir, Gürsoy, ve Ada, 2011; Kutlu ve Soğukpınar, 2015; Schwalbe, 1985), hemşirelerde mesleki benlik saygısının gelişimi için, bağımsız davranış düzeyinin önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Nitekim yapılan bir çalışmada da hemşirelerin mesleki benlik kavramı ile mesleki özerklik, benlik saygısı ve iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Mi-Hae, Yoon-Ah, ve Myung-Jin, 2011). Sonuç olarak, hemşirelerin mesleki benlik kavramının ve bağımsız davranışlarının geliştirilmesi hemşirelik uygulamalarına ilişkin motivasyonu da artıracaktır (Lee ve Yang, 2015). Dolayısıyla bu durum hemşirenin görev yaptığı kurumun imajına olumlu yansımakla birlikte, hasta ve hasta yakınlarının memnuniyetini de artırabilir. Hemşirelerin mesleki benlik saygısının artırılması için, hemşirenin karar verme yetkisine ve mesleki bilgi tabanına uygun hareket etme özgürlüğüne sahip olabilmesi (Skar, 2009), bağımsız rollerine değer verilmesi ve bu rollere ilişkin yasal yetki ve sorumluluklarını kullanabilmesi, diğer bir deyişle bağımsız davranışlarının desteklenmesinin önemli olduğu söylenebilir.

Araştırmada profesyonel davranış ve karar verme faktörlerinin mesleki benlik saygısını anlamlı düzeyde yordamadığı belirlenmiştir (Tablo 4). Oysa alanyazında mesleki benlik saygısının, kişinin mesleğini ne kadar değerli ve önemli gördüğü (Çetinkaya Uslusoy vd., 2016) ve mesleki başarı ile ilişkili olduğu (Kahraman, 2017) ifade edilmekte, mesleki uygulamalara ilişkin beklenen sorumlulukları yerine getirebilme becerisi tarafından şekillenebildiği vurgulanmaktadır (Fırat Kılıç, 2018; Camadan, Baştopçu, Tosun, Yangın, ve Kılıç, 2018). Dolayısıyla mesleki benlik saygısının gelişiminde profesyonel davranış ve karar verme özerkliğinin önemli olduğu görülmektedir. Bu bakımdan araştırmada elde edilen bu sonuç beklenmediktir. Meslekleşme sürecinde en öncelikli ölçüt mesleki otonomi olarak kabul edilmektedir (Seren, 2001). Bu bağlamda profesyonel bir mesleğin üyesi olarak hemşirenin, uygulamalarını gerçekleştirirken karar verme, denetim ve yönetim konularında özerkliğe sahip olabilmesi gereklidir. Hemşirelik bakım hizmetlerinin yürütülmesinde profesyonel davranış sergileyebilme ve özerk karar verebilme bakımının niteliği ve istendik hasta sonuçları açısından önemlidir (Göçmen Baykara ve Şahinoğlu, 2014; Karagözoğlu vd., 2015; Shohani vd., 2018). Ancak hemşirenin profesyonel davranış sergileyebilme ve özerk karar verebilme yetisini sınırlayan pek çok faktör bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda bu faktörler; hemşirenin mesleki bilgi ve becerisi, deneyimi, sağlık ekibi ile olan iletişiminin niteliği, farklı eğitim düzeyine sahip meslek üyelerinin varlığı, hekimlerin karar alma

süreçlerinde daha baskın olduğu hastanelerde hiyerarşik yapıyı şekillendirmesi, görev yapılan kurumun mesleki sorumluluk kapsamında yer almayan işleri yapmaları konusunda beklentisi, yasal haklar ve yetkilerle ilgili sınırlamalar, kurumlarının olumsuz çalışma koşulları olarak gösterilmiştir (Cerit, 2010, Cerit ve Dinç, 2012; Göçmen Baykara ve Şahinoğlu, 2014). Bu bağlamda hemşirelik hizmetlerinin uzun yıllardır bu sınırlılıkların gölgesinde yürütülmesi, hemşirelerin tükenmişlik yaşamasına ve durumu kabullenmesine yol açmış ve mesleki benlik saygısına yansımamış olabilir. Bu nedenle, çalışmada profesyonel davranış ve karar verme faktörlerinin mesleki benlik saygısını anlamlı olarak yordamadığı ifade edilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda hemşirelerin otonomisinin ve mesleki benlik saygısının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Otonomi alt boyutlarından bağımsız davranışın mesleki benlik saygısı üzerinde önemli bir açıklayıcı olduğu, profesyonel davranış ve karar vermenin ise mesleki benlik saygısını anlamlı şekilde yordamadığı tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara dayalı olarak; hemşirelerin mesleki benlik saygısının gelişimi için mesleki otonomisini artıracak uygulamaların desteklenmesi; hemşirelerin görev yaptığı kurumların yöneticileri ve hemşire yöneticiler tarafından mesleki özerkliği iyileştirici kurumsal politikaların geliştirilmesi, iş doyumunu arttıracak motivasyonlar sağlanması, hemşirelerin özerk uygulamalarına değer verilmesi, mesleki gelişimi, araştırma ve kanıta dayalı uygulamaları kullanabilmesi için desteklenmesi, yasal yetki ve sorumluluklarını etkin şekilde kullanabilmesi için kurum çalışanları arasında oluşabilecek güç dengesizliğinin önlenmesi önerilebilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma araştırmaya katılan hemşireler ve bu hemşirelerin araştırmada kullanılan ölçeklere verdiği yanıtlarla sınırlıdır. Araştırma sonuçları tüm hemşirelere genellenemez.

KAYNAKLAR

- Aghamohammadi, D., Dadkhah, B., Aghamohammadi, M. (2019). Nurse-physician collaboration and the professional autonomy of Intensive Care Units Nurses, *Indian Journal of Critical Care Medicine*, 23(4), 178-181.
- Akçay Didişen, N., Özalp Gerçeker, Ö., Bolışık, Z. B., Başbakkal D. Z., Gürkan, A. (2015). Pediatri hemşirelerinin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hast. Dergisi*, 5(1), 14-21.
- Akgül, A. (2005). *Tıbbi araştırmalarda istatistiksel analiz teknikleri "SPSS uygulamaları"*. Ankara: Emek Ofset Ltd.

- Amini, K., Negarandeh, R., Ramezani-Badr, F., Moosaeifard, M., Fallah, R. (2015). Nurses' autonomy level in teaching hospitals and its relationship with the underlying factors. *International Journal of Nursing Practice*, 21, 52–59.
- Arıcak, T. (1999). *Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik ve mesleki benlik saygısının geliştirilmesi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.*
- Bahadori, A., Fitzpatrick, J. J. (2009). Level of autonomy of primary care nurse practitioners. *Journal of The American Academy of Nurse Practitioners*, 21, 513-19.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.*
- Cajulis, C. B., Fitzpatrick, J. J. (2007). Levels of autonomy of nurse practitioners in an acute care setting. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 19, 1-8.
- Camadan, F., Baştopçu, S., Tosun, G., Yangın, N., Kılıç, Z. (2018). Öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik tutumları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 115-136.
- Cerit, B. (2010). *Hemşirelerin profesyonellik davranışları ile etik karar verebilme düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- Cerit, B., Dinç, L. (2012). Ethical decision-making and professional behaviour among nurses: A correlational study. *Nursing Ethics*. 20(2), 200–212.
- Çetinkaya Uslusoy, E., Paşlı Gürdoğan, E., Kurt, D. (2016). Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması. *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 29-35.
- Demir, V., Gürsoy, F., Ada, Ş. (2011). Okulöncesi Öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 597-614.
- Dikmen, Y., Kara Yılmaz, D. K., Yıldırım Usta, Y. (2016). Hemşirelerin otonomi düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Hakemli Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*, 8, 72-87.
- Dilmaç, B., Ekşi, H. (2012). Öğretmenlerin sahip oldukları değerlerin ve özgeci davranışların mesleki benlik saygısı açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(23), 65-82.
- Erikmen, E., Vatan, F. (2019). Hemşirelerin bireysel ve mesleki otonomilerinin incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(6), 141-152.
- Fırat Kılıç, H. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin eğitim stresi ve mesleki benlik saygısı arasındaki ilişki. *HUHEMFAD-JOHUFON*, 5(1), 49-59.
- Göçmen Baykara, Z., Şahinoğlu, S. (2014). An evaluation of nurses' professional autonomy in Turkey. *Nursing Ethics*. 21(4), 447–460.
- Iliopoulou, K. K., While, A. E. (2010). Professional autonomy and job satisfaction: survey of critical care nurses in mainland Greece. *JAN*, 66(11), 2520-31.
- İnce, S., Khorshid, L. (2015). Hemşirelik öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18(3), 163-171.
- Kahraman, İ. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin mesleki benlik saygısı ve etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi. *Yüksek lisans tezi. Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa.*
- Karagözoğlu, Ş., Kangalli, P. (2009). Autonomy levels among nurses: professional-institutional factors that affect autonomy. *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 29(5), 1085-1097.

- Karagözoğlu, Ş., Türk, G., Özden, D. (2015). *Autonomy levels of final year baccalaureate nursing students attending different curricula: Cross-sectional survey. Cumhuriyet Medical Journal, 37(2), 87-101.*
- Konuk Şener, D., Karaca, A., Açıkgöz, F., Süzer, F. (2011). *Hemşirelik eğitimi mesleki benlik saygısını değiştirir mi? Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 1(3), 12-16.*
- Korkmaz, F. (2011). *Meslekleşme ve ülkemizde hemşirelik. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, 18(2), 59-67.*
- Kutlu, M., Soğukpınar, E. (2015). *Rehber öğretmenlerin benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. e-International Journal of Educational Research, 6(1), 84-101.*
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K. (2019). *Predictors and outcomes of nurse professional autonomy: a cross-sectional study. Int J Nurs Pract, 25, e12711.*
- Lee, H. K., Yang, H. J. (2015). *Effect of professional self-concept and professional autonomy on nursing performance. Advanced Science and Technology Letters, 88, 141-144.*
- Lelli, V., Hickman, R., Savrin, C., Peterson, R. (2015). *Retail clinics versus traditional primary care: Employee satisfaction guaranteed? Journal of the American Association of Nurse Practitioners, 27, 514-520.*
- Maylone, M. M., Ranieri, L. A., Griffin, M. T. Q., McNulty, R., Fitzpatrick, J. J. (2011). *Collaboration and autonomy: Perceptions among nurse practitioners. Journal of the American Academy of Nurse Practitioners, 23, 51-57.*
- Mi-Hae, S., Yoon-Ah, K., Myung-Jin, H. (2011). *The relationships of professional self-concept, professional autonomy and self-esteem to job satisfaction of clinical nurses. Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing, 18(4), 547-555.*
- Özen Bekar, E., Konuk Şener, D., Yılmaz, Ç., Cangür, Ş. (2017). *Hemşire ve sosyal çalışmacıların mezuniyet öncesi ve sonrası mesleki benlik saygılarının değerlendirilmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2(4), 50-55.*
- Petersen, P. A., Keller, T., Way, S. M., Borges, W. J. (2015). *Autonomy and empowerment in advanced practice registered nurses: Lessons from New Mexico. Journal of the American Association of Nurse Practitioners, 27, 363-370.*
- Petersen, P. A., Way, S. M. (2017). *The role of physician oversight on advanced practice nurses' professional autonomy and empowerment. J Am Assoc Nurse Pract, 29(5), 1-10.*
- Sarıkoç, G., Kaplan, M. (2017). *Examining the relationship between the social and emotional learning skills, professional self-esteem and academic major satisfactions of the nursing students. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 25(3), 201-208.*
- Schwalbe, M. L. (1985). *Autonomy in work and self-esteem. The Sociological Quarterly, 26(4), 519-535.*
- Seren, Ş. (2001). *Hemşirelikte otonomi. Hemşirelik Forumu, 4(2-3), 21-23.*
- Shohani, M., Rasouli, M., Sahebi, A. (2018). *The level of professional autonomy in Iranian Nurses. Journal of Clinical and Diagnostic Research, 12(5), LC01-LC04.*
- Skar, R. (2009). *The meaning of autonomy in nursing practice. Journal of Clinical Nursing, 19, 2226-2234.*
- Sönmez, B., Eşkin Bacaksız, F., Yıldırım, A. (2016). *Otonomiyle ilişkili davranışları ölçen Dempster Uygulama Davranışı Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. F.N. Hem. Derg, 24(2), 80-89.*
- Ulusoy, M.F., Görgülü, R.S. (2000). *Hemşirelik esasları-temel kuram, kavram, ilke ve yöntemler. Ankara: 72 TDFO Ltd. Şti.*

Ural, A., Kılıç, İ. (2013). Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yetim, S., Beydağ., K. D. (2015). Nazilli devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin mesleki otonomileri ve etkileyen faktörler. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2(2), 63-69.

Wade, G. H. (2004). A Model of the Attitudinal Component of Professional Nurse Autonomy. Journal of Nursing Education, 43(3), 116-124.