



ARAŞTIRMA

Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı ve Meslektaş Dayanışması

Professional Self-Esteem and Collegiality in Nurses

Esin Çetinkaya Uslusoy¹, Eylem Paşlı Gürdoğan², Duygu Kurt³

¹Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü Hemşirelik Esasları AD, Türkiye.

²Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelik Esasları AD, Edirne, Türkiye.

³Edirne Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği, Edirne Sultan I. Murat Devlet Hastanesi, Edirne, Türkiye.

Özet

Amaç: Bu araştırma hemşirelerde mesleki benlik saygısı ile meslektaş dayanışması tutumunu etkileyen faktörleri ve mesleki benlik saygısı ile meslektaş dayanışması arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Materyal-Metot: Araştırma tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Örneklemi 04-15 Ağustos 2014 tarihleri arasında kendisine ulaşılabilen ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 143 hemşire oluşturmuştur. Veri toplamada hemşire tanıtım formu, mesleki benlik saygısı ölçeği ve hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeği kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde One Sample Kolmogorov Smirnov testi, iç tutarlılık analizi (Cronbach Alpha) bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizleri kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin mesleki benlik saygısı ölçeğinden aldıkları puan ortalaması 103.97±17.1, hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeğinden aldıkları puan ortalaması ise 94.9±13.4 olarak saptanmıştır. Ölçekten alınan puanlar ile sosyo-demografik veriler karşılaştırıldığında, dâhili birimlerde çalışan ve çekirdek ailede yaşayan hemşirelerin daha fazla meslektaş dayanışması tutumuna sahip oldukları, mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin mesleki benlik saygılarının daha yüksek ve çalıştığı birimden memnun olmayan hemşirelerin ise mesleki benlik saygılarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, mesleki benlik saygısı ile hemşirelerde meslektaş dayanışması tutumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Sonuç: Hemşirelerin mesleki benlik saygıları ile meslektaşlarına karşı dayanışma gösterme tutumlarının iyi düzeyde olduğu ve mesleki benlik saygısı arttıkça hemşirelerin meslektaş dayanışması tutumunu gösterme derecesinin de arttığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: hemşirelik, mesleki benlik saygısı, destekleme.

Abstract

Aim: This study aims to determine the factors that affect professional self-esteem and collegiality in nurses and the relationship between professional self-esteem and collegiality.

Materials-Method: The sample of this descriptive study consisted of 143 nurses who could be reached and voluntarily agreed to participate in this research between August 4 and August 15, 2014. The nurse description form, the professional self-esteem scale and the collegiality between nurses scale were used for data collection. Frequencies, arithmetic averages, the one sample Kolmogorov-Smirnov test, internal consistency analysis (Cronbach's alpha) were used to analyze the data. For independent groups, t test, one-way analysis of variance and correlation analysis were used in data evaluation.

Results: The nurses' average scores were 103.97±17.1 on the professional self-esteem scale and 94.9±13.4 on the collegiality between nurses scale. The nurses working in internal units and living in nuclear families were found to have more collegial attitudes than the others. The nurses who voluntarily chose their profession were found to have higher professional self-esteem, and the nurses who were not pleased with the unit where they work were found to have lower professional self-esteem. Furthermore, a positive significant relationship was found between their professional self-esteem and their collegiality.

Conclusion: The nurses' professional self-esteem and collegiality were determined to be high, and their collegiality was determined to increase as their professional self-esteem increases.

Key Words: nursing, self esteem, support.

Giriş

Meslek seçimi, kişinin birçok meslek arasından kendi kişiliğine, özelliklerine ve yeteneklerine en uygun olduğunu düşündüğü ve doyum alacağına inandığı işe yönelmesidir. Her bireyin kendi kişilik yapısına uygun olarak, çeşitli yönleri ile değerlendirip seçtiği meslek, onun yaşadığı toplumda saygı görmesini ve bir yer edinmesini sağlamasında etkili olmaktadır. Kişinin mesleğinde başarılı olabilmesi, kendi kişisel özellikleri ile mesleği bilerek ve isteyerek seçmesi ve mesleğe ruhsal ve zihinsel olarak hazır olmasıyla ilgilidir (1).

Bireylerin kendi kişilik ve karakterlerine uygun meslekler edilmeleri ve mesleklerine karşı olumlu tutumlara sahip olmaları mutlu bir yaşam sürmelerine de katkıda bulunmaktadır. Bireylerin bunu sağlayabilmek için olumlu mesleki benlik saygısına sahip olmaları gerekir. Mesleki benlik saygısı, mesleki bir tercihe dönüştürülmüş olsun ya da olmasın, birey tarafından meslek ile ilgili olarak kabul edilen benlik yüklemelerine ilişkin bireyin oluşturduğu değerlilik yargısı olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram bireyin mesleğini ne kadar önemli ve değerli gördüğünü ve mesleki benlik kavramından duyduğu gururun ve saygının derecesini ortaya koymaktadır (2).

Benlik yapısıyla uyumlu bir meslek, bireyin benliğini güçlendirirken, aksine benlik yapısıyla uyumlu olmayan bir meslek birey için ciddi sıkıntılar yaratır. Benzer şekilde, benliği ile uyumlu bir mesleğe sahip olan bireylerin daha başarılı ve verimli olmaları beklenirken, benliği ile uyumsuz bir mesleğe sahip olan bireylerin çatışma ve doyumсуzлuk yaşama olasılıkları oldukça yüksektir (1).

Ülkemizde, bireyin bir mesleğe girmesi öncelikle ve büyük ölçüde üniversite sınavlarına bağlı olduğundan, birey açıkta kalma korkusu ve kaygısı içinde bilinçsizce tercih yapmakta ve tercih ettiği mesleğin gerektirdiği özellikleri bilmemektedir. Bu nedenle bireyin mesleğini tanıması aynı zamanda da kendi özelliklerini görmesi oldukça uzun bir zaman almaktadır (3). Bu durumda mesleki benlik saygısı olumsuz etkilenebilir.

Özellikle ana uğraşı insan ve insan sağlığı olan hemşirelik mesleğini, sürdüren ve sürdürmeye adanmış kişilerin, mesleğinde başarılı ve verimli olabilmesi için, kendi mesleğini önemli ve değerli görmesi gerekmektedir. Bunun sağlanmasında mesleki benlik saygısı önemli bir yer tutmaktadır. İyi gelişmiş mesleki benlik saygısı güvenilir hasta bakımının verilmesinde önemli rol oynamaktadır (1).

Meslek algısını etkileyen bir diğer faktör, meslektaş dayanışmasıdır. Meslektaş dayanışması, meslektaşların birbirlerine olan desteğinin yanı sıra, mesleki anlamda bilgi, teknik ve beceri paylaşımını içermektedir (4). Meslektaşların birbirine destek olması, kurumu yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyarak, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirir ve etkin bir işbirliği sağlayarak kurumun verimliliğini artırır (5).

Meslektaş dayanışması, çalışma ortamında meslektaşına yardımcı olma; işinde başarısız olan bir meslektaşına yardımcı olma, sağlık problemi nedeniyle işe geç kalan arkadaşının görevini üstlenme, işe yeni başlayanlara gönüllü olarak işe uyum (oryantasyon) konusunda yardım etme, iş yükü ağır

olan arkadaşlarına yardımcı olma, işle ilgili sorunlarında iş arkadaşlarına yardımcı olma, iş arkadaşının ihtiyacı olan veya kendi başına tedarik edemeyeceği materyalleri sağlama, iş arkadaşlarına saygılı olma ve sorunları gereksiz yere büyütmemek şeklinde ele alınmaktadır (6,7). Çalışanlar bu davranışları, meslektaşlarına yardımseverlik ve nezaket yoluyla yansıtarak dayanışma gösterirler.

Çalışanların meslektaşlarına yönelik dayanışma davranışı sergilemeleri, çalıştıkları işlerine karşı olumlu tutum içinde olmaları ve örgütte kalma arzularına, bir başka deyişle olumlu mesleki benlik saygısına sahip olmalarına bağlı olabilecektir. Bireylerin sergileyeceği meslektaş dayanışması davranışları, mesleki benlik saygılarından etkilenebilir.

Çalışılan kurum etkilemeleri nedeniyle çalışanların algıları ve davranışları, verilen hizmetin etkin olmasında oldukça önemlidir. Hemşirelerin mesleğini yeterince benimseyerek değer vermesi ve meslektaşları ile dayanışma içinde olması, verilen bakım hizmetinin kalitesini arttıracaktır. Hemşirelik mesleğinde, hasta bakım kalitesinin, meslektaşlar arası iletişimin ve iş doyumunun artması için meslektaşlar arası dayanışma tutumunun ve mesleki benlik saygısının pozitif yönde var olması çok önemlidir. Bu araştırma hemşirelerde mesleki benlik saygısı ile meslektaş dayanışması tutumunu etkileyen faktörleri ve mesleki benlik saygısı ile meslektaş dayanışması arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Materyal-Metod

Araştırmanın Türü

Araştırma tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Evren ve Örneklem

Tanımlayıcı olarak planlanan araştırmanın evrenini Edirne ili Sağlık bakanlığına bağlı bir devlet hastanesinde çalışan 239 hemşire, örneklemini ise kendisine ulaşılabilen ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 143 hemşire oluşturdu. Araştırma, 04-15 Ağustos 2014 tarihleri arasında gerçekleştirildi.

Veri toplamada kullanılan gereçler

Veri toplamada hemşire tanıtım formu, mesleki benlik saygısı ölçeği (MBSÖ) ve hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeği (HMDÖ) kullanılmıştır.

Hemşire tanıtım formu: Hemşirelerin bazı sosyo-demografik özelliklerinin yer aldığı (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, yetiştiği aile tipi, yaşamında en çok bulunduğu yer, eğitim düzeyi, hemşire olarak çalışma yılı, çalışılan pozisyon, çalışılan birim, çalışılan birimi seçme durumu, çalışılan birimden memnun olma durumu, mesleği seçme durumu, mesleki bir derneğe üye olma durumu) 14 sorudan oluşan bir formdur.

Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği (MBSÖ): Arıca (1999) tarafından geliştirilen ölçek bir mesleği tercih etmiş, bir alanda mesleki eğitim gören ya da bir mesleği icra eden 17 yaş ve üstü bireylerin ilgili mesleğe olan saygı tutumlarını ölçmek amacıyla uygulanan likert tipi bir ölçme aracıdır.

Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği 30 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin 14'ü olumlu, 16'sı ise olumsuz ifadeleri içermektedir. Olumlu maddeler: 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 24, 26, 28 ve 30. maddeler; olumsuz maddeler ise: 1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 27 ve 29. maddelerdir. Olumlu maddelerde “Tamamen Katılıyorum” 5, “Katılıyorum” 4, “Kararsızım” 3, “Katılmıyorum” 2, “Kesinlikle Katılmıyorum” 1 puan alınırken; olumsuz maddelerde “Tamamen Katılıyorum” 1, “Katılıyorum” 2, “Kararsızım” 3, “Katılmıyorum” 4, “Kesinlikle Katılmıyorum” 5 puan almaktadır. Her maddeye verilen puan toplanır ve toplam puan elde edilir. Ölçek puanları 30 ile 150 arasında bir değer vermektedir. Ölçekten alınan puan artıka bireylerin mesleki benlik saygısı düzeyleri de artmaktadır. (8). Bu çalışmada MBSÖ'nin Cronbach Alpha değeri 0.88 olarak saptanmıştır.

Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği (HMDÖ): Uslusoy ve Alpar (2013) tarafından geliştirilen ve hemşirelerin kendi aralarındaki dayanışmayı ölçmek amacıyla kullanılan HMDÖ, beşli likert tipi bir ölçek olup 23 sorudan oluşmaktadır. 5'li derecelendirme; her zaman (5), sıklıkla (4), ara sıra (3), nadiren (2) ve asla (1) şeklinde belirlenmiştir. Ölçeğin yanıtlanma süresi yaklaşık 10 dakikadır. 2, 3, 6, 19 ve 23. maddeler tersinden puanlanmıştır. Ölçeğin “duygusal dayanışma”, “akademik dayanışma” ve “dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler” olmak üzere üç alt boyutu vardır. “Duygusal dayanışma” alt boyutunda, meslektaşların birbirlerine karşı göstermiş oldukları duygusal yönde arkadaşlık ilişkileri (Madde 5, 7, 8, 11, 12, 14, 15, 16, 18); “akademik dayanışma” alt boyutunda, mesleki anlamda gösterilen dayanışma davranışları (Madde 1, 4, 9, 10, 13, 17, 20, 21, 22) ve “dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler” alt boyutunda ise dayanışma davranışına yönelik olumsuz ifadelerin (Madde 2, 3, 6, 19, 23) yer aldığı maddeler bulunmaktadır. Ölçekten alınan puan artıka hemşirelerin meslektaşları ile dayanışma gösterme düzeyleri de artmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 23, alınabilecek en yüksek puan ise 115 dir (9). Bu çalışmada HMDÖ'nin Cronbach Alpha değeri 0.90 olarak bulunmuştur.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin çözümlenmesi SPSS 21 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde Kolmogrow-Smirnov testi sonucunda ölçek puanlarının normal dağılıma uyduğu belirlendi ve parametrik testler uygulandı. İç tutarlılık analizi (Cronbach Alpha) ve korelasyon analizleri kullanıldı. Sonuçların sunumunda sınıflandırılmış değişkenlerde frekans ve yüzde, sürekli özelliklerde ise aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yapılabilmesi için ilgili hastaneden yazılı olarak kurum izni alınmıştır. Ayrıca, katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış olup, gönüllü olarak katılımı kabul eden hemşirelerin sözel onamları alınarak araştırma gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamasının 35.93 ± 8.6 olduğu, %96.5'inin kadın, %73.4'ünün evli ve %65'inin çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin % 77.6'sının çekirdek ailede yaşadığı, %51'inin en fazla küçük şehirde yaşamlarını geçirdiği, %58'inin lisans ve üstü mezunu olduğu, çalışma yıllarının dağılımının hemen hemen eşit olduğu, %67.8'inin yatak başı hemşireliği yaptığı ve %57.4'ünün dahili birimler servislerinde çalıştıkları saptanmıştır. Ayrıca, hemşirelerin, %58.7'si çalıştıkları birimi kurumun seçtiğini, %62.9'u çalıştığı birimden memnun olduğunu, %79.7'si mesleğinin isteyerek seçtiğini ve %58'i herhangi bir mesleki derneğe üye olmadığını bildirmiştir (Tablo 1).

Hemşirelerin MBSÖ'den aldıkları puan ortalaması 103.7 ± 17.1 , HMDÖ'den aldıkları puan ortalaması ise 94.9 ± 13.4 olarak saptanmıştır. Dahili birimlerde çalışan ($t=2.283$, $p=.024$) ve çekirdek ailede yaşayan hemşirelerin meslektaş dayanışması ölçeği puan ortalamalarının ($t=3.233$, $p=.002$) anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin istemeyerek seçen hemşirelere göre mesleki benlik saygısı ölçeği puan ortalamalarının ($p=.000$) ileri derecede istatistiksel olarak yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalıştığı birimden memnun olmayan hemşirelerin ise, memnun olan ya da kısmen memnun olan hemşirelere göre mesleki benlik saygısı ölçeği puan ortalamalarının ($p=.002$) anlamlı derecede düşük olduğu saptanmıştır. Diğer sosyo-demografik özellikler olan yaş, cinsiyet, çocuk sahibi olma, medeni durum, en çok yaşanan yer, eğitim durumu, çalışma yılı, çalışılan pozisyon, çalışılan birimi tercih etme ve herhangi bir mesleki derneğe üye olma durumu ile ölçeklerin puan ortalamaları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak bir anlamlılık saptanmamıştır ($p>.005$) (Tablo 2).

Mesleki benlik saygısı ile hemşirelerde meslektaş dayanışması tutumu arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda MBSÖ puanları ile HMDÖ puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=.211$, $p=.012$).

Tartışma

Hemşireler arasında gösterilmesi beklenen meslektaş dayanışması tutumu ve hemşirelerin mesleki benlik saygıları, hemşirelik hizmetlerinin etkinliğini artırmada önemli bir role sahiptir.

Çalışmada hemşirelerin mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması ölçeklerinden ortalamasının üzerinde puan aldıkları ve hemşirelerin mesleki benlik saygıları ile meslektaşlarına karşı dayanışma gösterme tutumlarının iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Sosyo-demografik özelliklere göre değerlendirildiğinde, dahili birimlerde çalışan ve çekirdek ailede yaşayan hemşirelerin daha fazla meslektaş dayanışması tutumuna sahip oldukları, mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin mesleki benlik saygılarının daha yüksek ve çalıştığı birimden memnun olmayan hemşirelerin ise mesleki benlik saygılarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Hemşirelerde meslektaş dayanışması ile ilgili sınırlı sayıda

Tablo 1. Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı.

Özellikler	N	%
Yaş		
Yaş Ortalaması = 35.93±8.6		
20-30	38	26,5
31-40	61	42,7
41 ve Üstü	44	30,8
Cinsiyet		
Kadın	105	96,5
Erkek	38	3,5
Çocuk		
Yok	50	35,0
Var	93	65,0
Medeni durum		
Evli	105	73,4
Bekar	38	26,6
Aile tipi		
Çekirdek aile	111	77,6
Geniş aile	32	22,4
En çok yaşanılan yer		
Köy	15	10,5
Kasaba	14	9,8
Küçük şehir	73	51,0
Büyük şehir	43	28,7
Eğitim durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	13	9,1
Ön lisans	47	32,9
Lisans ve üstü	83	58,0
Çalışma yılı		
1-10 yıl	48	33,5
11-20 yıl	47	33,0
21 yıl ve üstü	48	33,5
Çalışılan pozisyon		
Yönetici hemş.	20	14,0
Yatak başı hemş.	97	67,8
Diğer	26	18,2
Çalışılan birim		
Cerrahi bilimler	61	42,6
Dahili bilimler	82	57,4
Çalışılan birimi tercih etme durumu		
Kendi tercihi	59	41,3
Kurumun tercihi	84	58,7
Çalışılan birimden memnuniyet durumu		
Evet	90	62,9
Hayır	11	7,7
Kısmen	42	29,4
Mesleği seçme durumu		
İstekli	114	79,7
İsteksiz	29	20,3
Herhangi bir mesleki derneğe üyelik		
Evet	60	42,0
Hayır	83	58,0
Toplam	143	100,0

çalışma olduğu için bu konudaki sonuçlar daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutu olan yardımseverlik (özgecilik, diğergamlılık) davranışı ile ilgili yapılan çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Örgütlerde kişiler arası ilişkiler ve etkileşim önemli rol oynamaktadır. Çalışanların karşılaştıkları görevleriyle ilişkili veya özel yaşamlarındaki sıkıntılar karşısında birbirlerine yardım etmeleri sosyal olarak birbirlerine dayanışma göstermeleri toplumsal yaşamın vazgeçilmez davranış örneklerinden birisidir. Bu davranış biçiminin temelinde yardım etme davranışı yatmakta ve çalışanlar veya iş grupları arasındaki işbirliğinin gelişmesine önemli katkılar sunmaktadır. Bu davranışlar aynı zamanda örgütte yaşanabilen kişiler arası çatışmaların önlenmesi ve azalmasını da kolaylaştırarak, örgütsel koordinasyonun artmasını sağlamaktadır (10). Karaaslan, Özler ve Kulaklıoğlu (2009), örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olan özgecilik (yardım etme) alt boyutu ile bilgi paylaşımı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Bu tür yararları nedeniyle, bu çalışmada hemşirelerin meslektaş dayanışması tutumunun iyi düzeyde çıkması olumlu bir sonuçtur.

Çalışmada, dahili birimlerde çalışan hemşirelerin daha fazla meslektaş dayanışması tutumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Güven (2013) ile Metin ve Özer'in (2007) hemşirelerle yapmış oldukları çalışmalarda cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerde duygusal tükenmenin daha fazla olduğunu saptamışlardır. Tükenmişlik bireylerde iş doyumunu azaltmakta, iş doyumunun azalması da dayanışma gösterme tutumunu negatif yönde etkilemektedir (9,14,15). Bu çalışmada bu nedenle dahili birimlerde dayanışma tutumu daha fazla benimseniyor olabilir.

Aile her yaştaki birey için vazgeçilmez temel bir ünite, toplumun temeli ve toplumsal dayanışmanın oluşmasında rol oynayan önemli bir kurumdur. Aile üyeleri arasındaki ilişkiler ve aile ortamı, psiko sosyal yönden gelişen bireyin en çok etkileşime uğradığı yerdir. Bu çalışmada, çekirdek ailede yaşayan hemşirelerin anlamlı derecede daha fazla meslektaş dayanışması tutumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Uslusoy ve Alpar'ın (2013) çalışmasında bu çalışmanın aksine geniş aileye sahip hemşirelerin daha fazla meslektaş dayanışması tutumuna sahip oldukları saptanmıştır. Bu çalışmada ise, çekirdek aileye sahip hemşirelerde meslektaş dayanışması tutumu daha yüksek çıkmıştır. Çekirdek ailelerde yaşayan bireylerin aile içinde paylaşım yaşayabileceği kişilerin sınırlı olması nedeniyle, sorunlarını ve sıkıntılarını meslektaşlarıyla paylaştığı ve birbirlerine daha çok destek oldukları düşünülebilir.

Hemşirelerde meslektaş dayanışması tutumu ile diğer sosyo-demografik özellikler olan yaş, cinsiyet, çocuk sahibi olma, medeni durum, en çok yaşanılan yer, eğitim durumu, çalışma yılı, çalışılan pozisyon, çalışılan birimi tercih etme, birimden memnun olma, mesleği seçme durumu ve herhangi bir mesleki derneğe üye olma durumu arasında istatistiksel olarak bir anlamlılık saptanmamıştır. Literatürde yer alan çalışmaların bir kısmında örgütte geçirilen süre, yaş, cinsiyet ve eğitim

Tablo 2. Hemşirelerin mesleki benlik saygısı ile meslektaş dayanışması tutumunun sosyo-demografik özellikler ile karşılaştırılması.

Özellikler	Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	İstatistiksel Anlamlılık	Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği	İstatistiksel Anlamlılık
Genel Puan Ortalaması	103,97±17,18		94,97±13,40	
Yaş				
20-30	106,28±19,08		95,92±11,86	
31-40	102,77±16,25	F=0,498	96,42±10,72	F=1,149
41 ve Üstü	103,75±16,93	p=,609	92,13±17,30	p=,238
Cinsiyet				
Kadın	103,94 ±17,26	t=,135	95,04 ±13,16	t=,334
Erkek	105,00 ±16,82	p=,893	93,00 ±20,77	p=,739
Çocuk				
Yok	101,70 ±15,60	t=-1,164	96,62 ±9,79	t=-1,079
Var	105,20 ±17,94	p=,246	94,08 ±14,96	p=,282
Medeni durum				
Evli	103,40 ±17,15	t=,668	94,40 ±14,39	t=,848
Bekar	105,57 ±17,41	p=,505	96,55 ±10,14	p=,398
Aile tipi				
Çekirdek aile	104,24 ±17,77	t=,341	96,85 ±10,57	t=3,233
Geniş aile	103,06 ±15,18	p=,733	88,43 ±19,21	p=,002
En çok yaşanılan yer				
Köy	105,53 ± 14,53		100,06 ±9,83	
Kasaba	102,21 ±21,26		98,35 ±9,32	
Küçük şehir	102,68 ±17,53	F=,475	92,87 ±14,94	F=1,677
Büyük şehir	106,31 ±16,23	p=,760	95,68 ±12,29	p=,175
Eğitim durumu				
Sağlık Meslek Lisesi	106,76 ±20,25		92,46 ±12,10	
Ön lisans	102,93 ±15,56	F=,258	93,27 ±17,40	F=1,028
Lisans ve üstü	104,13 ±17,71	p=,773	96,32 ±10,72	p=,360
Çalışma yılı				
1-10 yıl	105,27 ±18,03		95,98 ±11,34	
11-20 yıl	101,85 ±15,63	F=,543	96,14 ±11,00	F=,921
21 yıl ve üstü	104,77 ±17,92	p=,582	92,83 ±16,97	p=,400
Çalışılan pozisyon				
Yönetici hemş.	106,65 ±18,71		98,95 ±9,53	
Yatak başı hemş.	102,69 ±16,18	F=,845	93,95 ±14,30	F=1,199
Diğer	106,73 ±19,64	p=,432	95,69 ±12,14	p=,304
Çalışılan birim				
Cerrahi bilimler				
Dahili bilimler	100,80 ±15,23	t=-1,924	92,04 ± 13,58	t=-2,283
	106,34 ±18,24	p=,056	97,14 ±12,91	p=,024
Çalışılan birimi tercih etme durumu				
Kendi tercihi	102,19 ±16,97	t= -1,491	94,94 ±12,62	t=,033
Kurumun tercihi	106,52 ±17,31	p=,138	95,01 ±14,54	p=,973
Çalışılan birimden memnuniyet durumu				
Evet	106,48 ±17,00		95,64 ±14,10	
Hayır	87,63 ±13,13	F=6,481	89,90 ±8,97	F=,899
Kısmen	102,88 ±16,34	p=,002	94,85 ±12,75	p=,409
Mesleği seçme durumu				
İstekli	107,74 ±16,55	t=5,752	95,24 ±13,33	t=,483
İsteksiz	89,17 ±10,35	p=,000	93,89 ±13,82	p=,630
Mesleki derneğe üyelik				
Evet	102,70 ±18,77	t=,755	93,43 ±16,45	t=-1,169
Hayır	104,90 ±16,00	p=,451	96,08 ±10,64	p=,244

Tablo 3. Hemşirelerin mesleki benlik saygısı ile meslektaş dayanışması tutumunun sosyo-demografik özellikler ile karşılaştırılması.

	Korelasyon ve p değeri	Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği
Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	Korelasyon p	1	r =,211 ,012*
Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği	Korelasyon p	r =,211 ,012*	1
N		143	143

* Korelasyon anlamlılık derecesi 0.05'dir.

gibi değişkenlerle örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişki kurulmuşken (5,17-19), diğer bir kısmında ise anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir (20-23).

İş tatmininin, örgüte bağlılığın, adalet algılarının ve lider desteği algılarının sonucu olarak görülen "moral" faktörünün, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğu ve olumlu bir ruh haline sahip olan bireylerin, çalıştığı örgütte gelişen olaylar ve iş ortamında iş arkadaşlarıyla ilgili algılamalarının daha olumlu olacağı belirtilmektedir (6,21). Dolayısıyla dayanışma gösterme tutumunun demografik özelliklerden daha çok olumlu ruh halinden ve olumlu örgüt ikliminden etkilendiği söylenebilir.

Mesleki benlik saygısı, bireyin kendine güven duyarak yaptığı işten doyum duymasını ve hayattan zevk almasını sağlar. Bazı mesleklere yönelik yapılmış araştırmalarda, tercih nedeninin mesleğe yönelik tutumu etkilediği ve mesleğini isteyerek seçen ve seçiminden pişman olmayan bireylerin mesleklerine bakış açılarının daha olumlu olduğu bulunmuştur (25-27). Bu çalışmada mesleği isteyerek seçenlerin mesleki benlik saygıları anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Bu durum beklenen bir sonuç olmakla birlikte, çalışma sonuçları literatürle benzerlik göstermektedir. Kişi meslek tercihini bilinçli olarak yaptığında genellikle tercih öncesinde o meslekle ilgili araştırma yapmakta ve mesleğin kendisi için uygun bir meslek olup olmadığını düşünmeye fırsat bulmaktadır. Bu nedenle bireyin mesleğini isteyerek seçmesi ya da kendi isteği olmadan ailenin isteği ya da iş garantisi gibi değişik nedenlerle seçmeleri bireylerin meslek algıları üzerinde etkilidir. Mesleği bilinçsizce, araştırmadan, çevresel faktörlerin etkisi ile tercih eden bireyler, mesleğin kendisi için uygun bir meslek olup olmadığını düşünmeden tercih ettiklerinden dolayı sonrasında mesleki benlik algılarının daha düşük olmasının olağan bir durum olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada çalıştığı birimden memnun olmayan hemşirelerin, mesleki benlik saygılarının anlamlı derecede daha düşük olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Tekirgöl (2011), çalışmasında bireylerin iş doyumunu arttıkça mesleki benlik saygısının da pozitif yönde etkilendiğini saptamıştır. Çalışanlar yaptıkları işin kendileri için ve/veya diğerleri için bir anlam taşımasını isterler. Çalışanın yaptığı işi önemli bulması ona değer vermesi işten sağlayacağı tatmin açısından önemlidir.

Çalışmada, mesleki benlik saygısı ile diğer sosyo-demografik özellikler olan yaş, cinsiyet, çocuk sahibi olma, medeni durum, aile tipi, en çok yaşanılan yer, eğitim durumu, çalışma yılı, çalışılan pozisyon, çalışılan birim ve birimi tercih etme ile herhangi bir mesleki derneğe üye olma durumu yönünden istatistiksel olarak bir anlamlılık saptanmamıştır. Literatüre bakıldığında birçok çalışmada bireylerin mesleklerine olan saygılarının söz konusu bu demografik özelliklerin birçoğu açısından kayda değer bir farklılık göstermediği belirtilmektedir (2,29,30). Çalışma bulgumuz literatür ile benzerlik göstermektedir.

Bu çalışmada, mesleki benlik saygısı ile hemşirelerde meslektaş dayanışması tutumu pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, mesleki benlik saygısı arttıkça hemşirelerin meslektaş dayanışması tutumunu gösterme derecesinin de arttığı belirlenmiştir. Literatürde, mesleğini benimseyen ve mesleki benlik saygısı yüksek olan bireylerin iş doyumlarının daha yüksek ve örgütlerine daha fazla bağlı oldukları, örgütüne bağlı bireylerin ise olumlu davranışlara sahip olarak çalışma arkadaşlarına karşı daha fazla yardımseverlik davranışı gösterdikleri belirtilmektedir (6,21,28). Bu çalışma sonuçları literatür ile benzerlik göstermektedir.

Sonuç

Hemşirelerin mesleki benlik saygılarının orta düzeyde, meslektaş dayanışması gösterme tutumlarının ise yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Dahili birimlerde çalışan ve çekirdek ailede yaşayan hemşirelerin meslektaşlarına karşı daha fazla dayanışma gösterdikleri, mesleğini isteyerek seçenlerin mesleki benlik saygılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca, Mesleki benlik saygısı yüksek olanların daha fazla meslektaş dayanışması gösterdikleri saptanmıştır.

Mesleğin benimsenmesinde dayanışmanın ve örgütsel bağlılığın artırılmasında, yönetici hemşireler önemli görevler düşmektedir. Çalışanların moral, motivasyon ve iş doyumunu artırıcı uygulamalar hem örgüte hem de mesleğe bağlılığı arttıracaktır. Bunun yanı sıra, hemşirelerin mesleki kongre, sempozyumlara katılarak mesleki gelişimleri takip etmeleri ve birbirlerine karşı olumlu, destekleyici tavırda davranmaları önerilebilir. Öğrencilere, meslek tercihlerini bilinçli bir şekilde yapabilmeleri için lise yıllarında mesleklerle ilgili tanıtıcı programlar yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Ayrıca literatürde bu konuda yapılan çalışmaların az olması

nedeniyle daha geniş örneklem gruplarında hemşirelik mesleği ile ilgili diğer parametreler de dikkate alınarak (iş doyumu, tükenmişlik, eleştirel düşünme vs.) çalışmalar planlanabilir.

Kaynaklar

- Şener DK, Karaca A, Açıkgoz F, Süzer F. Hemşirelik eğitimi mesleki benlik saygısını değiştirir mi? Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi 2011;1(3): 12-16.
- Dursun Ö Ö, Çuhadar C, Tanyeri T. Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2014; 35 (I):131-142.
- Tuzcuoğlu S. Benlik ve mesleki benlik kavramlarının öğrenim yıllarına göre gelişimi. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi 2000; 12: 267-280.
- Çoban AE. Psikolojik danışmanlar için meslektaş dayanışması. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2005;1(1): 167-174.
- Çetin MÖ. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2004, s 13-21.
- Podsakoff PM, Mackenz ESB, Paine JB, and Bachrach DG. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. J Manage 2000; 26(3): 513-563.
- Organ DW, Lingl A. Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. J Soc Psychol 1995; 135(3): 339-350.
- Arıca T. Mesleki benlik saygısı ölçeğinin geliştirilmesi, güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları. 6. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi. 5-7 Eylül 2001.ODTÜ, Ankara
- Uslusoy EC, Alpar SE. Developing scale for colleague solidarity among nurses in Turkey, Int J Nurs Pract 2013; 19 (1): 101-107.
- Çetin F, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü. Ankara: Ankara Üniversitesi; 2011.
- Karaaslan A, Özler DE, Kulaklıoğlu AS. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi 2009;11(2):135-160.
- Güven S. Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mizah Tarzları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Saptanması. Ankara: Başkent Üniversitesi; 2013.
- Metin Ö, Özer G. Hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2007; 10 (1):58-66.
- Canbaz S, Sünter AT, Dabak S, Öz H, Pesken Y. Hemşirelerde tükenmişlik sendromu, iş doyumu ve işe bağlı gerginlik. Hemşirelik Forumu Dergisi (2). 2005; 30-34.
- Serinkan C, Bardakçı A. Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. Sosyal Bilimler Dergisi 2009; 21:115-132.

- Clinical Practice Guideline Nutrition for Pregnancy, Institute of Obstetricians and Gynaecologists. Royal College of Physicians of Ireland and Directorate of Clinical Strategy and Programmes. Health Service Executive 2013, s 35-47.
- Stamper CL, Dyne LV. Work status and organizational citizenship behavior: a field study of restaurant employee. J Organ Behav 2001; 22: 517-536.
- Wagner LS, Rush MC. Altruistic organizational citizenship behavior: context, disposition and age. J Soc Psychol 2000; 140 (3):380-91.
- Eryürek HE, Demografik Değişkenlere Göre Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi; 2010.
- Williams S, Pitre R, Zainuba M. Justice and organizational citizenship behavior intentions: fair rewards versus fair treatment. The Journal of Social Psychology 2002;142 (1):33-44.
- Williams S, Shiaw WT. Mood and organizational citizenship behavior: the effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions. J Soc Psychol 1999;133(6): 656-668.
- Gençtürk OC, Algılanan Sosyal Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi- Bir Vaka Çalışması. İstanbul: İstanbul Üniversitesi; 2005.
- Demir B, Aile Şirketlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Gaziantep Uygulaması. Gaziantep; Gaziantep Üniversitesi; 2007.
- Kendirgiligil S, Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergilemeleri Eğilimleri Üzerinde Kültürün Etkisi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi; 2006.
- Ünal E, Şimşek S. İlköğretim bölümü anabilim dallarında öğrenim gören öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. İlköğretim Online 2008; 7(1): 41-52.
- Arslan D, Akyol A.K. Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve mesleki benlik saygılarının incelenmesi. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2006;15(2):51-60.
- Demir V, Gürsoy F, Ada Ş. Okulöncesi öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının incelenmesi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2011; 10(1):597-614.
- Tekirgöl DY, Çalışanlarda Mesleki Benlik Saygısının İş Tatmini Ve Yaşam Mutluluğu İle İlişkisi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi; 2011.
- Yıldırım Y, Kırımoğlu H, Temiz A. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi (Hatay İl Örneği). Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi 2010; 12 (1): 29-35.
- Gündem ZF, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Motivasyon, Mesleki Benlik Saygısı Ve Mesleğe Yönelik Yetkinlik Duygusu Algıları Arasındaki Etkileşim. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi; 2009.