

Yeni Mezun Hemşirelerin Profesyonel Kimlik Gelişimlerinin Bireysel Girişimcilik Algılarına Etkisi

The Effect of Professional Identity Development of Newly Graduated Nurses on Individual Entrepreneurship Perceptions

Ebru Akbaş¹  Selma Sabancıoğulları¹ 

¹Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Şuâhri Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Sivas, TÜRKİYE

Geliş tarihi/ Date of receipt: 06/12/2023

Kabul tarihi/ Date of acceptance: 09/05/2024

© Ordu University Faculty of Health Sciences, Department of Nursing, Turkey, Published online: 26/03/2025

ÖZ

Amaç: Bu araştırmanın amacı, yeni mezun hemşirelerde profesyonel kimlik gelişiminin algılanan bireysel girişimcilik düzeylerine etkisini belirlemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini hemşirelik bölümünden yeni mezun olan 161 hemşire oluşturdu. Örneklem sayısı evrenin tamamıdır. Veriler, Hemşireler için Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ), Bireysel Girişimcilik Algı Ölçeği (BGAÖ) ve araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılarak toplanmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin HPBKÖ genel puan ortalaması 108.50±13.77'dir. BGAÖ genel puan ortalaması 121.91±18.06'dır. HPBKÖ puan ortalaması ile BGAÖ puan ortalamaları arasında orta düzeyin üzerinde anlamlı bir ilişki saptanmıştır (p<0.05). HPBKÖ'nin mesleki memnuniyet ve mesleki tutum ve beceri alt boyutu ve mesleği isteyerek seçme, mesleki memnuniyet ve kariyer planı değişkenlerinin hemşirelerin BGAÖ puan ortalamalarını anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir (p<0.05).

Sonuç: Hemşirelerinin profesyonel kimlik düzeylerinin iyi düzeydedir ve bireysel girişimcilik düzeyleriyle önemli ölçüde ilişkilidir. Mesleği isteyerek tercih eden, meslekten memnun olan ve kariyer planı olan hemşirelerin, bireysel girişimcilik algılama düzeyleri yüksektir. Hemşirelerin bireysel girişimciliği profesyonel kimlik özelliklerinin önemli bir bileşeni olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, profesyonel kimlik, girişimcilik, kariyer planı

ABSTRACT

Objective: The aim of this study is to determine the effect of professional identity development on perceived individual entrepreneurship levels in new graduate nurses.

Methods: It is a descriptive study. The population of the study consisted of 161 nurses who recently graduated from the department of nursing. The sample size is the entire population. The data were collected using the Professional Self-Concept Scale for Nurses (HPCI), the Individual Entrepreneurship Perception Scale (BGAS), and a personal information form developed by the researchers.

Results: The nurses' mean score of IEPS was 108.50±13.77, and the mean score of NPSCS was 121.91±18.06. A significant relationship above the medium level was found between IEPS mean scores and NPSCS mean scores (p<0.05). It was determined that the occupational satisfaction and professional attitude and skills sub-dimension of IEPS, and the variables of choosing the profession willingly, professional satisfaction and career plan significantly predicted the mean scores of nurses (p<0.05).

Conclusion: Nurses' professional identity levels are at a good level and are significantly related to their individual entrepreneurship levels. Nurses who prefer the profession willingly, are satisfied with the profession and have a career plan, have a high level of individual entrepreneurship perception. It can be said that nurses' individual entrepreneurship is an important component of their professional identity characteristics.

Keywords: Nurse, professional identity, entrepreneurship, career plan

ORCID IDs of the authors: EA: 0000-0002-9941-8436; SS: 0000-0002-7340-7448

Sorumlu yazar/Corresponding author: Ebru Akbaş

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Şuâhri Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Sivas, TÜRKİYE

*Bu çalışma, 18-20 Ekim 2023 Ankara'da 7. Uluslararası 11. Ulusal Psikiyatri Hemşireliği Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

e-posta/e-mail: ebruakbas1981@hotmail.com

Atf/Citation: Akbaş E, Sabancıoğulları S. (2025). Yeni mezun hemşirelerin profesyonel kimlik gelişimlerinin bireysel girişimcilik algılarına etkisi. Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi, 8(1), 196-203. DOI:10.38108/ouhcd.1401078



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Giriş

Girişimcilik, iş yaşantısında ve toplumda önemli bir role sahiptir. Bireylerin kendi işlerini kurmaları, inovasyon yapmaları ve yeni iş fırsatları yaratmaları, ekonomik büyüme ve sosyal değişim için kritik bir faktör olarak kabul edilmektedir (Aksoy ve Yalçınsoy, 2017; Huang ve ark., 2022). Girişimciliğin, her meslek alanında önemli bir beceri ve yaklaşım olduğu düşünülmektedir (Hernández ve ark., 2014; Nandan ve ark., 2015).

Hemşirelikte girişimcilik, hem hasta bakımında üretken ve inovatif yöntemlerin kullanılmasını hem de işle ilgili belirsizlik/karışıklık durumlarıyla baş etme becerisini geliştirilebilmesini kapsamaktadır (Boore ve Porter, 2011; Colichi ve ark., 2019; Kılavuz ve Aydın, 2020). Hemşireler, hastaların bakımını üstlenirken, sağlık hizmetlerinin sunumu, koordinasyonu ve iyileştirilmesi gibi birçok sorumluluğa sahiptir. Bu sorumlulukları yerine getirirken hemşirelik mesleğinde özerk olabilmek oldukça önemlidir (Wall, 2014). Hemşirelikte özerk girişimcilik; hemşirelerin sahip oldukları bilgi ve beceriler ile harekete geçerek bakım, eğitim ve/veya yönetim konularında hemşirelik uygulamalarına yeni fırsatlar yaratma, üretme ve geliştirme şeklinde ifade edilebilir (Colichi ve ark., 2019; Copelli ve ark., 2019). Bu durum, hemşirelerin kendi meslekleri üzerinde olumlu etkiler yaratarak sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılmasına da önemli bir katkı sunabilir.

Hemşirelik eğitime giriş süreci ile başlayan profesyonel kimlik kazanma süreci mezuniyetle beraber önemli ölçüde tamamlanır. Eğitim sürecinde, öğrenciler, mesleki kimliklerini güçlendirmek, mesleklerine yönelik beklentilerini belirlemek ve gelecekteki kariyer hedeflerini şekillendirmek için bir dizi deneyim ve eğitimden geçmektedirler (Clements ve ark., 2016; Fitzgerald ve Clukey, 2021). Bu bağlamda, kişinin kendisini bir mesleğin üyesi olarak algılayıp profesyonel bir kimlik oluşturabilmesi oldukça önemli görülmektedir (Lightstone, 1996; Sabancıoğulları ve Doğan, 2015). Profesyonel kimlik, hemşirelik eğitimi ve uygulaması içinde mesleki bilgi, beceri ve tutumların, mesleki değerlerin, etik standartların içselleştirilmesi, bu mesleki özelliklerin kişisel kimliğin ve davranışların bir parçası haline gelmesi ile oluşmaktadır (Arreciado Marañón ve Isla Pera, 2015; Fagermoen, 1997). Profesyonel kimlik mesleğe bağlılığı göstermektedir. Aynı zamanda uygulamada kaliteli bakım ve hasta güvenliğinin sağlanmasında hemşirelerin davranışlarına bir rehberdir (Fagermeon, 1997). Profesyonel kimliği

güçlü hemşire mesleki değerler doğrultusunda etik kodlara uyumlu, rollerinin farkında olarak çalışabilir ve rollerini tam olarak yerine getirebilir. Profesyonel değerlerle çalışma, hemşirelerin mesleki rollerinin genişlemesine, sağlık hizmeti sunumunda aktif roller üstlenmesine ve çalışma ortamlarında olumlu değişimlerin gerçekleşmesine yol açabilir (örneğin, daha etik bir kültürün oluşması ve hasta güvenliğinin artması gibi.). Bununla birlikte, meslek içinde bireysel girişimciliğin artması, hemşirelerin yaratıcılıklarını kullanarak yeni çözümler bulmalarını ve mevcut uygulamaları iyileştirmelerini teşvik edebilir. Dolayısıyla, profesyonel değerlerin benimsenmesi, hemşirelerin işlerine olan bağlılığını artırarak daha fazla mesleki doyum ve memnuniyeti sağlayabilir (Arreciado Marañón ve Isla Pera, 2015; Çelik ve Hisar 2012; Hwang ve ark., 2009).

Profesyonel kimlik gelişim düzeyi hemşirelerin bireysel girişimcilik algılarında potansiyel bir faktör olabilir. Hemşirelerin profesyonel kimlik gelişim düzeylerinin olumlu ve iyi gelişmesi girişimcilik algılarının gelişmesine katkı sağlayabilir. Yeni mezun hemşirelerin profesyonel kimlik gelişim düzeyi ve girişimcilik algılarının değerlendirilmesi, sağlığın geliştirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik projelerin oluşturulmasına fırsat sunabilir. Ayrıca, hemşirelik bakımı ve danışmanlığı gibi konularında aktif rol alan profesyonel ve girişimci hemşirelerin yetiştirilmesine katkı sağlayabilir.

Bu çalışma sonuçları doğrultusunda hemşirelik eğitim müfredatlarının geliştirilmesi, gereksinim olduğunda hemşireler için girişimcilik ve profesyonel kimlik gelişim programlarının oluşturulması, hemşire yetersizliği, iş doyumunu, memnuniyetsizlik, tükenmişlik gibi mevcut ve/veya gelecekte ortaya çıkabilecek mesleki sorunların çözümlenmesi ve hemşirelik bakım kalitesinin iyileştirilmesi için yeni stratejiler geliştirilebilir. Bu araştırmada amaç yeni mezun hemşirelerin profesyonel kimlik gelişimlerinin bireysel girişimcilik algılarına etkisini belirlemektir.

Yöntem

Araştırmanın Tipi

Araştırma, tanımlayıcı desenedir.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bir üniversitenin hemşirelik bölümünden yeni mezun olan hemşireler araştırmanın evrenini oluşturdu. Araştırma da örneklem seçimine gidilmedi. Araştırmaya katılmayı kabul eden tüm hemşirelere ulaşılmaya çalışıldı. Araştırmaya

toplam 161 mezun hemşire katıldı. Örneklem sayısı evrenin tamamıdır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma da veriler Kişisel Bilgi Formu, Hemşirelerde Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ) ve Bireysel Girişimcilik Algı Ölçeği (BGAÖ) ile toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu; Bu formda toplam 8 soru bulunmaktadır. Bu soruların içeriği; yaş, cinsiyet, çalışma ve ekonomik durumu, hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumu, hemşirelik bölümü okumaktan memnun olma durumu, mezuniyet sonrası kariyer planı, girişimcilik konularında herhangi bir etkinliğe katılma durumundan oluşmaktadır.

Bireysel Girişimcilik Algı Ölçeği (BGAÖ): Bireysel girişimcilik algısını belirlemek amacıyla kullanılan bu ölçek, İncik ve Uzun (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, planlama, kontrol odağı, kendine güven, iletişim, motivasyon ve öz disiplin olmak üzere 6 alt boyut ve toplam 31 madde bulunmaktadır. Derecelendirmesi 5'li likert yapıdadır (katılıyorum=5- kesinlikle katılmıyorum=1). Ölçekten alınabilecek en düşük puan 31, en yüksek puan 155'tir. Alınan yüksek puan, bireyin girişimcilik algısının iyi olduğunu göstermektedir. Bu çalışmadaki ölçeğe ait Cronbach- α değeri .92 olarak saptanmıştır.

Hemşireler için Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ): Hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan bu ölçek, Sabancıoğulları ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilmiştir. 4'lü likert tipinde (Çok katılıyorum=4 - Hiç katılmıyorum=1) olan bu ölçekte toplam 36 madde bulunmaktadır. HPBKÖ'de 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; mesleki memnuniyet, mesleki tutum ve beceri ve mesleki yetkinliktir. Ölçeğin 8 maddesi negatif, 28 maddesi ise pozitif ifadelidir. Ölçekteki negatif ifadeler tersine çevrilerek puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça hemşirelerin profesyonel benlik kavram düzeyi de artmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's α değeri .92 olarak saptanmıştır.

Araştırmanın Uygulanması

Araştırma verileri, 01 Haziran 2023-30 Eylül 2023 tarihleri arasında mezun olduğu kurumda toplandı. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan, mezun durumunda olup henüz üniversite ile ilişkisini kesmemiş yeni mezun hemşirelere araştırma formları araştırmacılar tarafından yüz yüze verildi. Hemşireler formları kendileri doldurdu. Hemşirelere anket formuna isim yazmamaları

gerektiği belirtildi. Formların doldurulması her hemşire için yaklaşık 15-20 dakika sürdü.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi SPSS 23.0 istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. Veriler $p < .05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Kolmogorow-Smirnov (K-S) testi ile verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Bulguların yorumlanmasında yüzdelik, ortalama, Pearson analizi ve çoklu doğrusal regresyon testleri kullanılmıştır.

Bulgular

Tablo 1'de mezun hemşirelerin bireysel özellikleri yer almaktadır. Yeni mezun hemşirelerin yaş ortalaması 22.71 ± 1.52 olup, % 81.4'ü kadındır. Hemşirelerin % 61.5'inin ekonomik durumu orta düzeyde, % 96.3'ü çalışmıyor, % 58.4'ü mesleğini isteyerek seçmiş, % 61.5'i mesleğinden memnun, % 81.4'ünün mezuniyet sonrası kariyer planı var ve %38.5'i girişimcilik eğitimine katıldığını ifade etmiştir.

Tablo 1. Yeni mezun hemşirelerin bireysel özelliklerinin dağılımı

Bireysel özellikler	Sayı	%
Yaş ortalaması	22.71±1.52	
Cinsiyet		
Kadın	131	81.4
Erkek	30	18.6
Ekonomik durum		
Yeterli	36	22.4
Orta	99	61.5
Yetersiz	26	16.1
Çalışma durumu		
Çalışıyor	6	3.7
Çalışmıyor	155	96.3
Mesleği isteyerek seçme durumu		
Evet	94	58.4
Hayır	31	19.3
Kısmen	36	22.3
Meslekten memnuniyet durumu		
Memnunum	99	61.5
Memnun değilim	30	18.6
Kısmen memnunum	32	19.9
Mezuniyet sonrası kariyer planı var mı?		
Evet	131	81.4
Hayır	30	18.6
Girişimcilik eğitimine katıldı mı?		
Evet	62	38.5
Hayır	99	61.5
TOPLAM	161	100.0

HPBKÖ ile BGAÖ genel ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı Tablo 2’de verilmiştir. Yeni mezun hemşirelerin HPBKÖ puan ortalaması 108.50 ± 13.77 ’dir. Hemşirelerin mesleki memnuniyet puan ortalaması 13.96 ± 3.33 , mesleki yetkinlik puan ortalaması 21.22 ± 3.60 , mesleki tutum ve beceri puan ortalaması ise 73.31 ± 9.10 olarak belirlenmiştir. Hemşirelerin BGAÖ genel puan ortalaması 121.91 ± 18.06 , planlama puan

ortalaması 22.95 ± 3.94 , kontrol odağı puan ortalaması 31.71 ± 4.96 , kendine güven puan ortalaması 24.03 ± 3.88 , iletişim puan ortalaması 15.98 ± 2.61 , motivasyon puan ortalaması 15.68 ± 2.78 , öz disiplin puan ortalaması 11.54 ± 2.27 olarak belirlenmiştir. Yeni mezun hemşirelerin her iki ölçek genel ve alt boyut toplam puan ortalamaları ölçek hesaplamasına göre ortalamaların üzerinde bulunmuştur.

Tablo 2. Yeni mezunların HPBKÖ ve BGAÖ puan ortalamalarının dağılımı

ÖLÇEKLER			Min-Max Değerler	Ölçekten alınabilecek Min-Max Değerler
	X	SS		
*HPBKÖ Genel	108.50	13.77	61- 144	36-144
Mesleki Memnuniyet	13.96	3.33	5- 20	5-24
Mesleki Yetkinlik	21.22	3.60	7- 28	7-28
Mesleki Tutum ve Beceri	73.31	9.10	37-96	24-96
**BGAÖ Genel	121.91	18.06	56-155	31-155
Planlama	22.95	3.94	11-30	6-30
Kontrol odağı	31.71	4.96	15-40	8-40
Kendine güven	24.03	3.88	6-30	6-30
İletişim	15.98	2.61	4-20	4-20
Motivasyon	15.68	2.78	4-20	4-20
Öz disiplin	11.54	2.27	3-15	3-15

*HPBKÖ: Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği; **BGAÖ: Bireysel Girişimcilik Algı Ölçeği

HPBKÖ ile BGAÖ arasındaki puan ortalamalarının korelasyon analizi Tablo 3’te gösterilmektedir. HPBKÖ genel puan ortalaması, mesleki yetkinlik alt boyutu ve mesleki tutum ve beceri alt boyutu puan ortalaması ile BGAÖ genel puan ortalaması ve tüm alt boyut puan ortalamaları arasında orta düzeyin üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu

belirlenmiştir. Hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeyleri arttıkça bireysel girişimcilik algı seviyeleri de artmaktadır.

HPBKÖ mesleki memnuniyet alt boyutu puan ortalaması ile BGAÖ genel puan ortalaması ve tüm alt boyutlarının puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p > 0.05$)

Tablo 3. Yeni mezunların HPBKÖ ve BGAÖ puan ortalamalarının korelasyonu

ÖLÇEKLER	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. HPBKÖ Genel	-										
2. Mesleki Memnuniyet	.53**	-									
3. Mesleki Yetkinlik	.87**	.18*	-								
4. Mesleki Tutum ve Beceri	.97**	.37**	.85**	-							
5. Bireysel Girişimcilik Algı Ölçeği Genel	.69**	.13	.68**	.73**	-						
6. Planlama	.59**	.19*	.58**	.60**	.85**	-					
7. Kontrol odağı	.62**	.08	.61**	.66**	.93**	.76**	-				
8. Kendine güven	.63**	.07	.61**	.68**	.91**	.67**	.80**	-			
9. İletişim	.66**	.10	.65**	.70**	.88**	.67**	.81**	.83**	-		
10. Motivasyon	.56**	.11	.55**	.59**	.86**	.64**	.75**	.75**	.73**	-	
11. Öz disiplin	.60**	.14	.64**	.59**	.81**	.63**	.67**	.73**	.65**	.73**	-

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

BGAÖ puan ortalamaları üzerine HPBKÖ ve bireysel değişkenlerin etkisini inceleyen çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Analize göre, HPBKÖ'nün mesleki memnuniyet ve mesleki tutum ve beceri alt boyutu ve mesleği isteyerek seçme, mesleki memnuniyet ve kariyer planı değişkenlerinin hemşirelerin BGAÖ puan ortalamalarını anlamlı düzeyde yordadığı

saptanmıştır ($R=0.76$, $R^2=0.58$, $F=35.76$, $p=0.000$). HPBKÖ'nün mesleki memnuniyet ve mesleki tutum ve beceri alt boyutu, mesleği isteyerek seçme, mesleki memnuniyet ve kariyer planı değişkenleri Bireysel Girişimcilik Algısının varyansının % 58'sini açıklamaktadır. Çoklu doğrusal regresyon analizinde profesyonel benlik kavramı genel puan ortalaması dışlanan değişken olmuştur. çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Bodur, 2018; Fernandes Junior ve ark., 2020; İspir ve ark., 2019;

Tablo 4. BGAÖ çoklu doğrusal regresyon analizi

Değişkenler	B	SE	β	t	P value
HPBKÖ					
- Memnuniyet	-0.90	0.35	-0.16	-2.55	0.012
- Yetkinlik	0.87	0.52	0.17	1.68	0.095
- Mesleki tutum ve beceri	1.15	0.22	0.58	5.19	0.000
Mesleği isteyerek seçme	-0.34	1.34	-0.01	-0.25	0.797
Mesleki memnuniyet	-1.47	1.44	-0.06	-1.02	0.307
Kariyer planı	-6.63	2.53	-0.14	-2.61	0.010

$R=0.76$, $R^2=0.58$, $F=35.76$, $p=0.000$

Tartışma

Araştırmada yeni mezun hemşirelerin profesyonel kimlik gelişimlerinin ortalamasının üzerinde iyi bir puan ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde hemşireler üzerinde yapılan benzer çalışmalarda da hemşirelerin profesyonel kimlik düzeylerinin iyi düzeyde olduğu belirtilmiştir (Ak, 2018; Arreciado Marañón ve Isla Pera, 2015; Dellafiore ve ark., 2022; Gao ve ark., 2022). Bu bulgu çalışmaya katılan hemşirelerin, mesleki rolünü ve kimliğini benimsediği ve bu mesleki değerlerinin inançlarıyla ve uygulamalarıyla bütünleştiği şeklinde açıklanabilir. Bununla birlikte yeni mezun olan hemşirelerin, eğitim sürecinde klinik uygulamalar, stajlar ve öğretim programları aracılığıyla profesyonel kimliklerini oluşturmaya ve güçlendirmeye fırsat buldukları şeklinde yorumlanabilir.

Hemşirelikte girişimcilik hem bakım, hem eğitim, hem de yönetim kapsamında hemşirelerin fırsatları tanınmasını, risk almasını, yenilikler yapmasını ve işletme becerilerini kullanma yeteneklerini geliştirmesini sağlamaktadır (Copelli ve ark., 2019). Dehghanzadeh ve arkadaşları (2016) hemşirelerin, doğal olarak yeni fikirler ürettiğini, yeni girişimler oluşturduğunu, hemşirelik faaliyetlerinin bir çıktısı olarak teknoloji geliştirilmesi yoluyla yeniliklere katkıda bulduklarını ifade etmektedir. Çalışmada yeni mezun olan hemşirelerin yüksek düzeyde girişimcilik algılarının olduğu görülmektedir. Literatürde bu çalışmaya benzer sonuçlar bildiren

Soder ve ark., 2021). Hemşirelik öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada öğrencilerin %55.9'unun yüksek girişimcilik, %24.8'inin ise çok yüksek girişimcilik düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir (Çakır Dolu ve ark., 2016). Benzer şekilde Bahar ve arkadaşları (2019) yaptıkları çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin "yüksek girişimcilik" eğilimi gösterdiğini saptamıştır. Bulgularımızla paralellik gösteren bu sonuçlardan yola çıkarak, yeni mezun olan hemşirelerin bireysel girişimcilik algılarının mesleki kimlik gelişimiyle birlikte şekillendiği ve eğitim sürecinde öğrencilerde girişimciliğin hem teorik alanda hem de uygulamalarda desteklendiği söylenebilir.

Araştırma da HPBKÖ'nün alt boyutu olan mesleki memnuniyet, mesleki tutum ve beceri ile mesleğini isteyerek seçen, mesleki memnuniyeti olan ve kariyer planı yapan öğrencilerin yarısından fazlasının bireysel girişimcilik algı düzeyleri puan ortalamasının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerle yapılan bir çalışmada; mesleği isteyerek seçenlerin, çalışma isteği ve meslekten memnun olanların, mesleki kursa/etkinliğe katılım gösterenlerin profesyonel benlik kavramı düzeylerinin olumlu yönde etkilendiği ortaya koyulmuştur (Bayer ve ark., 2021). Min ve arkadaşları (2021) Güney Kore'deki hemşirelik öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmalarında, kariyer kimliğini önemli ölçüde etkileyen en önemli faktörlerin benlik saygısı ve profesyonel hemşirelik değerleri olduğunu saptamışlardır. Ayrıca hemşirelik öğrencilerinin

kariyer gelişimlerinin, üniversite yaşamlarının ve ana dallarından memnuniyetlerinin artırılması için hemşirelik eğitimcilerinin, özgüven ve profesyonellik konularında öğrencilerin gelişimlerini desteklemeleri gerektiğini belirtmektedirler. Benzer şekilde Gao ve arkadaşları (2022) hemşirelik öğrencilerinde kariyer öz yeterliliğini inceledikleri çalışmalarında kariyer öz yeterlilik ile öğrencilerin profesyonel/mesleki kimliği arasında pozitif bir korelasyon olduğunu belirtmektedirler. Kılavuz ve Aydın (2020) hemşirelik öğrencilerinde yaptığı çalışmasında hemşireliği isteyerek seçen ve bölümü okumaktan memnun olan öğrencilerin mesleki alandaki teknolojik gelişmeleri ve yenilikleri ilgiyle izleyebildiklerini, daha öz güvenli olduklarını, hastalarına nitelikli ve kanıta dayalı bir şekilde bakım sunabildiklerini ve girişimciliklerinin artmasının beklenen bir olay olduğunu ifade etmektedir. Bu durum benzer bulgularımızla birlikte değerlendirildiğinde hemşirelerin mesleğini sevmeye ve memnun olma durumlarının, sahip oldukları bilgi ve becerileri harekete geçirme noktasında önemli bir motivasyon kaynağı olabileceği şeklinde açıklanabilir.

Hemşirelerde girişimcilik düzeylerinin incelendiği çalışmalarda profesyonel kimliğin ve bireysel değişkenlerin önemli bir belirleyici olduğu bilgisi yer almaktadır (Arslan ve Şener, 2012; Copelli ve ark., 2019; Dehghanzadeh ve ark., 2016; Yao ve ark., 2021). Wilson ve arkadaşları (2003) hemşirelikte iş girişimciliğini; sorumluluk, kişisel ve mesleki bağlılık, iyi özsaygı, sürekli çaba ve kararlılık gerektiren bir temele dayandırmakta ve bu faktörleri başarıyı elde etmek için gereklilik olarak görmektedir. Benzer şekilde Copelli ve arkadaşları (2019) hemşirelikte girişimcilik kavramını kişisel özelliklerle ilişkilendirilmektedir. Bu özellikler arasında özerklik, bağımsızlık, esneklik, kararlılık, yenilikçilik, özgüven, disiplin, iletişim becerileri, sorumluluk alma, finansal ve çatışma yönetimi yetenekleri, mevzuat bilinci ve geleceğe dair hedef belirleme yer alır. Backes ve arkadaşları (2022) yaşamı ve sağlığı birleştiren hemşirelik bakımının, girişimci lider hemşireler olmadan yenilikçi ve dönüştürücü bakım olmayacağını belirtmektedir. Çalışmanın sonuçları, profesyonel benlik kavramı seviyesinin güçlendirilmesinin bireysel girişimcilik hareketlerinde artmaya yol açabileceğini doğrulamaktadır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar literatüre benzer şekilde, hemşirelerin profesyonel benlik kavramı düzeylerinin arttıkça bireysel girişimcilik düzeylerinin arttığını ortaya

koymaktadır. Bu durum profesyonel kimliklerini güçlendiren öğrenci hemşirelerin, kendilerini aktif bir şekilde yenilik yapmaya ve değişimi teşvik etmeye motive etmesiyle açıklanabilir.

Hemşirelik mesleği, toplum sağlığına hizmet eden bir meslek olmasının yanı sıra, sağlık hizmetlerinde yenilik ve değişimi teşvik eden bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda hemşireler, hastaların bakımında inovasyon yapabilme, sağlık hizmetlerini iyileştirme ve kendi işlerini kurma gibi alanlarda bireysel girişimcilik becerilerini kullanabilir ve bu da sağlık hizmetlerinin kalitesini artırabilir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırmaya katılan hemşirelerinin profesyonel benlik kavramı düzeylerinin iyi düzeyde olduğu ve bireysel girişimcilik algısı düzeyleriyle pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Mesleki memnuniyeti olan, mesleği isteyerek seçen ve kariyer planlaması yapan hemşirelerin yarısından fazlasının bireysel girişimcilik algı düzeyinin yükselmesinde önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelik eğitim süreci öğrencilerin mesleki kimliklerini belirlemelerine ve güçlendirmelerine olanak sağlar. Bu süreçte, öğrenciler klinik deneyimler ve eğitim programları aracılığıyla hemşirelik mesleğinin değerini benimser ve mesleki becerilerini geliştirme fırsatını yakalar.

Araştırma sonuçları, hemşirelik eğitimi programlarının, öğrencilerin bireysel girişimcilik becerilerini desteklemek için mesleki kimlik gelişimini güçlendiren stratejilere odaklanması gerektiğini göstermektedir. Hemşirelerin bireysel girişimcilik yeteneklerini geliştirmeleri sağlık hizmetlerinde hem inovasyon uygulamalarının kullanılmasını hem de hastalara sunulan bakım kalitesinin yükselmesine katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte, hemşire girişimciliği, mesleğin profesyonel görünürlüğünü artırarak, hemşireler için yeni alanların yaratılmasına da önemli imkânlar sunabilecektir.

Teşekkür

Çalışmamızda yer alan tüm katılımcılara teşekkür ederiz.

Araştırmanın Etik Yönü/ Ethics Committee Approval: Çalışmaya başlanmadan önce Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel olmayan Klinik araştırmalar etik kurulundan Dosya No: 2023-05/29 olan 17.05.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Çalışmaya dahil olan tüm katılımcılardan ve araştırmanın yürütüldüğü kurumdan yazılı izin alındı. Araştırmada

kullanılan ölçeklerin sahiplerinden elektronik posta yoluyla izin alındı. Çalışma Helsinki Bildirgesi'ne uygun olarak yürütülmüştür.

Hakem/Peer-review: Dış hakem değerlendirmesi.

Yazar Katkısı/Author Contributions: Fikir/kavram: EA, SS; Tasarım: EA, SS; Danışmanlık: SS; Veri toplama: EA; Analiz ve Yorum: SS, EA; Kaynak tarama: EA; Makalenin Yazımı: EA; Eleştirel inceleme: SS.

Çıkar çatışması/Conflict of interest: Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması belirtmemişlerdir.

Finansal Destek/Financial Disclosure: Bu çalışma için herhangi bir kurum veya kuruluşun finansal destek alınmamıştır.

Çalışma Literatüre Ne Kattı?

- Hemşirelik bakımı, eğitimi ve danışmanlığı gibi sağlık hizmetlerinin sunumuna katkı sağlayabilen profesyonel ve girişimci hemşirelerin yetiştirilmesi sağlığının korunmasında ve geliştirilmesinde büyük önem taşımaktadır.
- Hemşirelerin bireysel girişimcilik algılarının geliştirilmesi; mesleki bilgi ve becerilerin artmasına, sağlık hizmetlerinde inovasyon kullanımının yaygınlaşmasına, değişimi teşvik etmeye yönelik politika ve uygulamaların oluşturulmasına imkan sağlayabilir.

Kaynaklar

- Ak B. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin profesyonel tutumları ve etkileyen faktörler. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 27(4), 232-242.
- Aksoy C, Yalçınsoy A. (2017). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 341-359.
- Arceciado Marañón A, Isla Pera MP. (2015). Theory and practice in the construction of professional identity in nursing students: a qualitative study. *Nurse Education Today*, 35(7), 859-863. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.03.014>
- Arslan H, Şener DK. (2012). Hemşirelikte yeni ve önemli bir kavram: girişimcilik. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 20(2), 140-145.
- Backes DS, Zinhani MC, Erdmann AL, Backes MTS, Büscher A, Caino Marchiori MRT. (2022). Nursing care as a systemic and entrepreneurial phenomenon. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 56, e20220249.
- Bahar A, Güler EK, Arslan M, İnem AB, Çimen ZS. (2019). Hemşirelik öğrencilerinde girişimcilik düzeyi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (3), 529-534.
- Bayer N, Gölbaşı Z, Güleşen G. (2021). X, Y, Z kuşağı hemşirelerde profesyonel benlik kavramı ve etkileyen faktörler. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 4(2), 208-218.

- Bodur G. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik (inovasyon) düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(2), 139-148.
- Boore J, Porter S. (2011). Education for entrepreneurship in nursing. *Nurse Education Today*, 31(2), 184-191.
- Clements AJ, Kinman G, Leggetter S, Teoh K, Guppy A. (2016). Exploring commitment, professional identity, and support for student nurses. *Nurse Education in Practice*, 16(1), 20-26. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2015.06.001>
- Colichi RMB, Lima SGSE, Bonini ABB, Lima SAM. (2019). Entrepreneurship and nursing: integrative review. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(suppl 1), 321-330. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0498>
- Copelli FHDS, Erdmann AL, Santos JLGD. (2019). Entrepreneurship in nursing: an integrative literature review. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(suppl 1), 289-298. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0523>
- Çakır Dolu İ, Dönmez Temucin E, Arslan Özkan H. (2016). Hemşirelik öğrencilerinin girişimcilik düzeyleri ile bazı ilişkili faktörlerin değerlendirilmesi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 11(2), 293-315.
- Çelik S, Hisar F. (2012). The influence of the professionalism behaviour of nurses working in health institutions on job satisfaction. *International Journal of Nursing Practice*, 18(2), 180-187.
- Dehghanzadeh MR, Kholasehzadeh G, Birjandi M, Antikchi E, Sobhan MR, Neamatzadeh H. (2016). Entrepreneurship psychological characteristics of nurses. *Acta Medica Iranica*, 54(9), 595-599.
- Dellafore F, Rosa D, Udugampolage NS, Villa G, Albanesi B. (2022). Professional values and nursing self-efficacy in the Italian context. *Correlational descriptive study. Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 36(1), 142-149. <https://doi.org/10.1111/scs.12971>
- Fagermoen MS. (1997). Professional identity: values embedded in meaningful nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 25(3), 434-441.
- Fernandes Junior RB, Santos JLGD, Copelli FHDS, Balsanelli AP. (2020). Enterprising tendency and interpersonal communication of nursing students. *Tendência empreendedora e comunicação interpessoal de estudantes de enfermagem. Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 54, e03615. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018056603615>
- Fitzgerald A, Clukey L. (2021). Professional identity in graduating nursing students. *The Journal of Nursing Education*, 60(2), 74-80. <https://doi.org/10.3928/01484834-20210120-04>
- Gao Z, Wei X, Yang L, Cui D, Kong L, Qi L, Zhang P. (2022). Mediating role of career self-efficacy between clinical learning environment and professional identity in nursing students. *Journal of Advanced*

- Nursing, 78(4), 1012–1019. <https://doi.org/10.1111/jan.15027>
- Hernández D, Carrión D, Perotte A, Fullilove R. (2014). Public health entrepreneurs: training the next generation of public health innovators. *Public Health Reports*, 129(6), 477-481.
- Huang TTK, Ciari A, Costa SA, Chahine T. (2022). Advancing public health entrepreneurship to foster innovation and impact. *Frontiers in Public Health*, 10, 923764. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.923764>
- Hwang JI, Lou F, Han SS, Cao F, Kim WO, Li P. (2009). Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *International Nursing Review*, 56(3), 313-318. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00710.x>
- İncik EY, Uzun NB. (2017). Bireysel girişimcilik algı ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(39), 471-485.
- İspir Ö, Elibol E, Sönmez B. (2019). The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students. *Nurse Education Today*, 79, 41-47.
- Kılavuz F, Aydın AK. (2020). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel girişimcilik algıları ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 7(3), 240-248.
- Lightstone E. (1996). Professional self-concept of medical-surgical hospital nurses: a conceptual analysis. Master of Thesis, Graduate Department of Nursing Science University of Toronto.
- Min J, Kim H, Yoo J. (2021). Effects of self-esteem, problem-solving ability, and professional nursing values on the career identity of nursing college students in South Korea: a cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8531.
- Nandan M, London M, Bent-Goodley T. (2015). Social workers as social change agents: social innovation, social intrapreneurship, and social entrepreneurship. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(1), 38-56.
- Sabancıoğulları S, Dogan S. (2015). Effects of the professional identity development programme on the professional identity, job satisfaction and burnout levels of nurses: a pilot study. *International Journal of Nursing Practice*, 21(6), 847-857.
- Sabancıoğulları S, Doğan S, Bircan H. (2011). Professional self-concept scale in clinician nurses; development, reliability, validity. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 3(1), 16-28.
- Soder RM, Cechet CEC, Higashi GDC, Silva LAAD, Amaral TMO, Menegaz JDC, Erdmann AL, Santos JLGD. (2021). Entrepreneurship among undergraduate nursing students at a public university. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(1), e20201388. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1388>
- Wall S. (2014). Self-employed nurses as change agents in healthcare: strategies, consequences, and possibilities. *Journal of Health Organization and Management*, 28(4), 511–531. <https://doi.org/10.1108/jhom-03-2013-0049>
- Wilson A, Averis, A, Walsh K. (2003). The influences on and experiences of becoming nurse entrepreneurs: a Delphi study. *International Journal of Nursing Practice*, 9(4), 236-245.
- Yao X, Yu L, Shen Y, Kang Z, Wang X. (2021). The role of self-efficacy in mediating between professional identity and self-reported competence among nursing students in the internship period: a quantitative study. *Nurse Education in Practice*, 57, 103252. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103252>