

Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Determining The Relationship Between Professional Self-Esteem and Professional Commitment in Nurses

Şefika Dilek Güven^{ORCID}, Ayla Ünsal^{ORCID}

SHYD 2022;9(3):383-391
doi:10.54304/SHYD.2022.43433

Cite as: Güven ŞD, Ünsal A. Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2022;9(3):383-391.

Öz

Amaç: Çalışmanın amacı hemşirelerin mesleki benlik saygısı ile mesleğe bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Yöntem: Çalışma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı türde olup 257 hemşire örneklemini oluşturmuştur. Veriler, bilgi formu, "Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ve Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği" ile toplanmıştır. Veriler tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplarda t-testi ve tek yönlü ANOVA ve Pearson korelasyon testi ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin mesleki benlik saygısı ölçeği toplam puan ortalaması 89,01±11,97, hemşirelikte mesleğe bağlılık ölçeği toplam puan ortalaması 63,98±10,11 olarak belirlenmiştir. Mesleği isteyerek seçen hemşirelerin mesleği isteyerek seçmeyenlere göre mesleki benlik saygısı ölçeği toplam puan ortalaması daha yüksek, mesleğinden memnun olan hemşirelerin mesleğinden memnun olmayanlara göre hemşirelikte mesleğe bağlılık ölçeği toplam puanı daha yüksek olarak saptanmıştır. Hemşirelerin mesleği isteyerek seçme ve meslekten memnuniyet ve mesleki benlik saygısı ölçeği toplam puanı arasında, meslekten memnuniyet ve hemşirelikte mesleğe bağlılık ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır. Mesleki benlik saygısı ölçeği toplam puanı ile hemşirelikte mesleğe bağlılık ölçeği toplam puanı arasında olumlu yönlü orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur.

Sonuç: Çalışma, hemşirelerin mesleki benlik saygısı ve mesleğe bağlılıklarının artırılması gerektiğini ortaya koymuştur.

Anahtar Sözcükler: Hemşirelik, mesleki benlik saygısı, mesleğe bağlılık.

Recieved / Geliş:
25.01.2022

Accepted / Kabul:
12.10.2022

Published Online / Online Yayın:
14.12.2022

Corresponding author /
Sorumlu yazar:

Şefika Dilek Güven

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi,
Semra ve Vefa Küçük Sağlık Bilimleri
Fakültesi, Hemşirelik Bölümü,
Nevşehir, Türkiye

✉ sdguven@nevsehir.edu.tr

ORCID: 0000-0002-2761-4665

A. Ünsal 0000-0003-3319-1600

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sağlık
Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü,
Kırşehir, Türkiye

Abstract

Aim: The study aims to determine the relationship between professional self-esteem and professional commitment of nurses.

Method: The study is a correlational descriptive study. 257 nurses constituted the sample of the study. The data were collected with the information form, the Professional Self-Esteem Scale, and the Nursing Professional Commitment Scale. Data were evaluated with descriptive statistics, independent sample t-test, one-way ANOVA, and Pearson correlation test.

Results: The total mean score of the nurses' Professional Self-Esteem Scale was 89.01 ± 11.97 , and the total mean score of the Nursing Professional Commitment Scale was calculated as 63.98 ± 10.11 . It was determined that nurses who chose the profession voluntarily did not choose the profession voluntarily, nurses who were satisfied with their profession had a higher total mean score on Professional Self-Esteem Scale than those who were not satisfied with their profession, and nurses who were satisfied with their profession had a higher total mean score on Nursing Professional Commitment Scale than those who were not satisfied with their profession. A statistically significant difference was found between nurses' total scores of Professional Self-Esteem Scale according to their willingness to choose the profession and their satisfaction with the profession, and between the total score of the Nursing Professional Commitment Scale according to their satisfaction with the profession. A positive and moderately statistically significant relationship was determined between the total scores of Professional Self-Esteem Scale and the Nursing Professional Commitment Scale.

Conclusion: The findings of the study revealed that nurses' professional self-esteem and commitment to the profession should be brought to a sufficient level.

Keywords: Nursing, professional self-esteem, professional commitment.

Extended Abstract

Introduction: Professional self-esteem enables the individual to be satisfied with his/her work and enjoy life with confidence, and is a prerequisite for professional adaptation and satisfaction. Well-developed professional self-esteem in the nursing profession is important in providing reliable patient care. Professional commitment is expressed as a strong identification with one's occupation. Commitment to the profession is the belief and acceptance of the values of the profession by a nurse, making efforts to realize them, being willing to improve herself in the professional field, and being determined to continue this profession. In the studies carried out; it has been observed that positive relationships between professional commitment and job satisfaction, organizational commitment and job performance, professional competence, work experience and satisfaction with the nursing profession increase professional commitment in nurses. No study has been found in the literature examining the relationship between professional self-esteem and professional commitment.

Method: The aim of this correlational descriptive study is to determine the relationship between professional self-esteem and professional commitment in nurses. The sample of the study consisted of 257 nurses working in a state hospital in the Central Anatolia Region. The data were collected with the information form, the Professional Self-Esteem Scale (PSES), and the Nursing Professional Commitment Scale (NPCS). Data were evaluated with descriptive statistics, independent sample t-test and one-way ANOVA, and Pearson correlation test.

Results: 75.1% of the nurses are women, 39.7% are in the 31-41 age group, 65.4% have a bachelor's degree, 52.9% have a working period of 1-10 years, and 27.6% are currently busy. 70.4% of the nurses stated that they chose the profession willingly, 64.2% of them were satisfied with their profession and 87.9% of them were not members of a nursing association. The total mean score of the nurses' PSES was 89.01 ± 11.97 , and the total mean score of the NPCS was 63.98 ± 10.11 . A statistically significant difference was found between nurses' total score of the PSES according to their willingness to choose the profession and their satisfaction with the profession, and between the total score of the NPCS according to their satisfaction with the profession. A positive and moderately statistically significant correlation was determined between the PSES scores and the NPCS total score ($r: .510$; $p < 0.01$).

Conclusion: As a result, it has been determined that the professional self-esteem of the nurses is moderate, their professional commitment is above the medium level, choosing the profession willingly and being satisfied with the profession are the factors that affect the professional self-esteem positively, and job satisfaction is a factor affecting the professional commitment. In addition, it was found that there was a moderately significant positive relationship between nurses' professional self-esteem and their professional commitment. These findings of the study revealed that nurses' professional self-esteem and professional commitment should be brought to a sufficient level.

Giriş

Meslek kişinin kimliğinin önemli belirleyicisidir. Kişinin saygınlığına, toplumdaki yerine ve işe yaradığını hissetmesine etki eden bir alandır (Derin, İlkim ve Yayan, 2017). Mesleki benlik saygısı, birey tarafından mesleğine karşı geliştirdiği değerdir. Mesleki benlik saygısı, kişinin mesleğinden duyduğu gurur ve saygıyı, mesleğine verdiği önemi ve değeri göstermektedir. Ayrıca kişinin kendisine güvenerek hem işinden hem de yaşamdan zevk ve doyum almasını sağlayan (Uslusoy, Gürdoğan ve Kurt, 2016), mesleki uyum ve doyumun da ön koşuludur (Girgin, Akamca, Ellez ve Oğuz, 2010). Kişinin benliği ile uyumlu olan bir meslek, kişinin benliğini güçlendirir, tersine benliği ile uyumlu olmayan bir meslek kişi için sorunlar yaratabilir. Uygun mesleğe sahip olan kişilerin başarılı dolayısıyla verimli olma olasılıkları artarken, tersi durumda kişilerin çatışma ve doyumсузluk yaşama olasılıklarını arttırmaktadır (Uslusoy ve ark., 2016). Mesleki benlik saygısı meslekte başarılı olma, verimli olma, mesleğe değer verme ve mesleği önemli görme açısından üzerinde durulması gereken bileşenlerdir (Dinçer ve Öztunç, 2009). Hemşirelik mesleğinde güvenilir hasta bakımının verilmesinde iyi gelişmiş mesleki benlik saygısı oldukça önemlidir (Şener, Karaca, Açıkgöz ve Süzer, 2011). Mesleği ve kişinin kendisi arasında geliştirdiği psikolojik bağlantılar ve bireyin mesleğine karşı duygusal tepkiler olarak tanımlanan (Kim ve Mueller, 2011) mesleğe bağlılık, bireyin mesleğine olan inancı ve mesleki değerleri, mesleği seçme ya da işini sürdürme çizgisi ve mesleki üyeliğini devam ettirme istekliliği anlamında ele alınmaktadır (Frauman, Ivy ve Cunningham, 2011). Dolayısıyla mesleğe bağlılık, bireyin mesleğiyle ilişkili tüm durumları değerlendirmesi sonucu meslekte kalmayı isteyip istemediğini de belirlemektedir (Derin ve ark., 2017). Mesleki bağlılık, çalışan performansını, iş tatminini, iş devamsızlığı, işten ayrılma niyetini ve davranışını ve örgütsel etkinliği etkileyebilen önemli bir göstergedir (García-Moyano ve ark., 2019). Çalışma yaşamına bağlılığın önemli bir bileşeni olan mesleğe bağlılık; hemşirenin mesleğinin gerekliliği olan değerlerine inanması, bunları kabullenmesi ve uygulama için çabalaması, mesleğinde kendini geliştirmek istemesi ve bu mesleği sürdürmede kararlı olması anlamını yansıtmaktadır (Yılmaz ve Uysal, 2021).

Hemşirelerin mesleğe bağlılıkları iş doyumunu, öz-yeterlilik, iş devamı, hasta güvenliği ve bakım kalitesi gibi durumları doğrudan etki etmekte olup mesleki bağlılığı etkileyen etmenleri belirlemek önemlidir (Yılmaz ve Uysal, 2021). Yapılan çalışmalarda; hemşirelerde mesleğe bağlılık ile iş doyumunu, örgüte bağlılık ve iş başarımları arasında olumlu ilişkiler (Chiang, Lee, Chu, Han ve Hsiao, 2016; Kong ve ark., 2016; Lee, Carswell ve Allen, 2000) görülürken; mesleki yeterlilik, iş deneyimi ve mesleki doyumun mesleğe bağlılığı arttırdığı (Numminen, Leino-Kilpi, Isoaho ve Meretoja, 2016) belirlenmiştir. Alan yazında mesleki benlik saygısı ile mesleğe bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaya rastlanmamış olmakla birlikte kuramsal bilgiler, mesleki benlik saygısının mesleki bağlılığı etkileyebileceğini, değişkenlerin birbirlerinden etkilenebileceklerini düşündürmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Tanımlayıcı, ilişki arayıcı türde yapılan araştırmanın amacı, hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Araştırmanın soruları: Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Hemşirelerin mesleki benlik saygısı ve mesleğe bağlılık düzeyleri nedir?
- Hemşirelerin mesleki benlik saygısı ve mesleğe bağlılıklarını etkileyen etmenler nelerdir?
- Hemşirelerin mesleki benlik saygısı ve mesleğe bağlılık düzeyi arasında ilişki var mıdır?

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman: Araştırma İç Anadolu Bölgesinde kamu hastanesinde 02 Ocak 2020 ile 30 Mart 2020 tarihleri arasında yapılmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini İç Anadolu'da bir kamu hastanesinde çalışmakta olan 293 hemşire oluşturmaktadır. Veri toplama formlarını eksik dolduran, araştırmaya katılmayı ret eden ve verilerin toplandığı zamanda izinli olan hemşireler araştırma dışı bırakılmış ve araştırma örneklemini 257 hemşire oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları: Araştırmada veriler bilgi formu, “Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği (MBSÖ) ve Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ)” ile toplanmıştır.

Bilgi formu: Tanımlayıcı bilgi formu araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Bu form hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini, çalışma özelliklerini, hemşirelik mesleğini isteyerek seçip/seçmediğini, hemşirelik mesleğini yapmaktan doyum ve herhangi bir mesleki derneğe üye olup/ olmadığını belirlemeye yönelik toplam 13 sorudan oluşmaktadır.

Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği (MBSÖ): MBSÖ kişilerin mesleğe olan saygılarını belirlemek için Arıca (1999) tarafından geliştirilmiştir. 30 maddeden oluşan MBSÖ’nün 14 maddesi olumlu, 16 maddesi olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipte, 1-5 arasında puanlanmakta olup olumsuz maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçek toplam puanı her maddeye verilen puan toplanarak hesaplanmaktadır. Ölçek toplam puanı en az 30 en fazla 150 puan olmaktadır. Puan yükseldikçe mesleki benlik saygısı düzeyi de yükselmektedir. Özgün ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ,93 (Arıca, 1999) iken bu çalışmada Cronbach alfa katsayısı ,74 bulunmuştur.

Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ): Ölçeği Lu, Chiou ve Chang (2000) geliştirmiştir. Çetinkaya, Özmen ve Temel (2015) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılan ölçek hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeylerini belirlenmeyi amaçlamaktadır. Ölçek 26 maddeden ve çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, hedef ve değerlere inanç olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin dokuz maddesi ters anlam taşımaktadır. Ölçek 4’lü Likert tiptedir. Ölçekten toplam en az 26, en çok 104 puan alınmaktadır. Toplam puanın yüksek olması mesleğe bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir. Özgün ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ,90 (Çetinkaya ve ark., 2015) iken bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ,92 olarak belirlenmiştir.

Verilerin Toplanması: Araştırmada veriler, araştırmacıların hemşirelerin çalıştıkları alanlara giderek, hemşirelerle görüşmesi ve araştırmanın amacını açıkladıktan sonra veri toplama araçlarını elden dağıtıp aynı gün içinde toplamasıyla elde edilmiştir. Hemşirelerin veri toplama aracını doldurma süresi yaklaşık 15 dakika sürmüştür.

Verilerin Değerlendirilmesi: Araştırma verileri, SPSS 22 paket programıyla değerlendirilmiştir. Hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri, çalışma özellikleri, hemşirelik mesleğini isteyerek seçip/seçmediği, hemşirelik mesleğini yapmaktan memnun olma durumu ve herhangi bir mesleki derneğe üye olup/olmadığı ve ölçeklerden elde edilen puanların değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Normal dağılıma Shapiro-wilk testi ile bakılmış ve Skewness değeri ve Kurtosis değeri (Çarpıklık değeri ve basıklık değeri) -1.5-+1.5 arasında bulunmuş olup verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Gruplar arası karşılaştırmalarda bağımsız gruplarda t testi ve one way ANOVA testi, MBSÖ ile HMBÖ arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi kullanılmış ve anlamlılık $p<0,05$ olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Çalışmaya başlanmadan bir devlet üniversiteden etik kurul (25.06.2019/10), araştırmanın yapıldığı il sağlık müdürlüğünden kurum izni (12.09.2019/44520654-903.07.02-E.21396) ve hemşirelerin bilgilendirilmiş olurları alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Bu araştırma İç Anadolu’da bir kamu hastanesinde çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelerle yapılmıştır. Bu nedenle araştırmanın sonuçları araştırmaya katılan hemşirelerle sınırlı olup genellenemez.

Bulgular

Hemşirelerin %75,1’inin erkek, %39,7’sinin 42-52 yaş grubunda, 65,4’ünün lisans mezunu ve %52,9’unun çalışma süresinin 1-10 yıl arasında olduğu, 27,6’sının ise yoğun bakımda çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin 70,4’ünün mesleğini isteyerek seçtiği, 64,2’sinin mesleğinden memnun olduğu ve 87,9’unun hemşirelik derneğine üye olmadığı saptanmıştır (Tablo 1).

Hemşirelerin MBSÖ toplam puan ortalaması $89,01\pm11,97$, HMBÖ toplam puan ortalaması ise $63,98\pm10,11$ olarak belirlenmiştir.

Mesleği isteyerek seçen hemşirelerin mesleği isteyerek seçmeyenlere göre mesleğinden memnun olan hemşirelerin mesleğinden memnun olmayanlara göre MBSÖ toplam puan ortalaması daha yüksek, mesleğinden memnun olan hemşirelerin mesleğinden memnun olmayanlara göre HMBÖ toplam puanı daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin mesleği isteyerek seçme ve meslekten memnuniyeti ile MBSÖ toplam puanı arasında ($p<0,05$), ($p<0,001$), meslekten memnuniyet ile HMBÖ toplam puanı arasında ($p<0,01$), istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ve Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puan ortalamalarının karşılaştırılması (N:257)

Tanıtıcı Özellikler		n (%)	MBSÖ X±SD	Test p	HMBÖ X±SD	Test p
Cinsiyet	Erkek	193 (75,1)	89,49±11,88	0,855 ^b	64,25±9,57	1,662
	Kadın	64 (24,9)	87,56±12,23	0,034*	63,17±11,65	0,198 ^b
Yaş	20-30 yaş	98 (38,1)	88,65±13,57	0,664 ^a 0,410	63,65±10,19	1,569 0,210 ^a
	31-41 yaş	57 (22,2)	89,82±11,51		65,22±9,98	
	42-52 yaş	102 (39,7)	88,19±9,76		62,35±10,13	
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	31 (12,1)	87,09±12,60	0,733 ^a 0,428	62,35±11,22	0,411 ^a 0,963
	Ön Lisans	55 (21,4)	88,49±11,67		63,30±11,09	
	Lisans	168 (65,4)	89,56±12,07		64,62±9,63	
	Lisans Üstü	3 (1,2)	87,66±5,50		57,66±1,52	
Medeni Durumu	Evli	189 (73,5)	89,10±11,19	1,318 ^b	64,55±9,25	1,784 ^b
	Bekar	68 (26,5)	88,77±14,00	0,252	62,42±12,14	0,183
Meslekte Çalışma Süresi	1-10 yıl	136 (52,9)	88,44±13,27	0,688 ^a 0,560	63,52±10,07	1,960 ^a 0,120
	11-20 yıl	75 (29,2)	90,66±10,63		66,14±8,82	
	21-30 yıl	43 (16,7)	87,95±9,99		61,76±12,02	
	31 yıl ve üzeri	3 (1,2)	88,66±5,68		62,66±5,85	
Şu An Çalıştığı Bölüm	Yoğun Bakım	71 (27,6)	89,61±13,12	0,793 ^a 0,636	65,07±10,33	0,951 ^a 0,487
	Cerrahi Servisler	57 (22,2)	90,98±8,88		64,10±9,37	
	Dahili Servisler	54 (21,0)	86,59±16,10		61,61±12,09	
	Acil	23 (8,9)	85,17±10,55		63,13±7,68	
	Çocuk	12 (4,7)	90,16±7,82		65,58±9,45	
	Palyatif	12 (4,7)	87,75±8,71		60,25±11,31	
	Kadın Doğum	11 (4,3)	91,09±8,06		68,09±6,68	
	COVID-19 Servisi	5 (1,9)	91,20±12,47		69,00±6,92	
	Ameliyathane	4 (1,6)	89,50±5,57		64,00±12,38	
	Psikiyatri	3 (1,2)	95,00±2,64		66,25±2,06	
	Diğer ^c	5 (1,9)	91,40±4,87		67,66±8,08	
Şu Anda Çalıştığı Bölümdeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	67 (26,1)	91,20±8,87	1,018 ^a 0,385	63,71±8,97	0,103 ^a 0,958
	1-5 yıl	120 (46,7)	88,16±14,00		63,85±10,77	
	6-10 yıl	53 (20,6)	88,39±10,72		64,30±10,32	
	11 yıl ve üzeri	17 (6,6)	88,29±10,51		65,05±9,70	
Görevi	Sorumlu Hemşire	17 (6,6)	90,05±7,27	0,073 ^a 0,930	68,11±6,22	1,654 ^a 0,193
	Klinik Hemşire	236 (91,8)	88,93±12,35		63,65±10,36	
	Ameliyathane Hemşiresi	4 (1,6)	89,50±5,57		66,25±2,06	
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	58 (22,6)	89,29±8,40	1,000 ^a 0,369	64,62±9,36	0,362 ^a 0,696
	Vardiya	182 (70,8)	88,57±13,21		63,65±10,70	
	Sürekli Gece	17 (6,6)	92,82±7,08		65,35±4,83	
Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	181 (70,4)	89,09±11,24	5,418 ^b	64,61±9,80	0,378 ^b
	Hayır	76 (29,6)	88,81±13,63	0,021*	62,48±10,74	0,539
Meslekten Memnuniyet	Memnun	165 (64,2)	90,70±8,43	22,506 ^b	65,96±8,40	10,989 ^b
	Memnun değil	92 (35,8)	85,97±16,15	0,000***	60,44±11,86	0,001***
Hemşirelik Derneğine Üyelik	Var	31 (12,1)	88,90±11,74	0,924 ^b	63,96±11,70	0,713 ^b
	Yok	226 (87,9)	89,03±12,03	0,009**	63,99±9,91	0,399

^a One way ANOVA Test; ^b Student t Test; ^c Diğer: Diyaliz, Anjio, EKG, Kan Alma

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Tablo 2. Hemşirelerin Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ile Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puanları arasındaki ilişki (N:257)

Ölçek	Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	
	r	p
Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği	,510	0,000*

r: Pearson korelasyon testi, *p<0,001

Hemşirelerin MSBÖ toplam puanı ile HMBÖ toplam puanı arasında orta düzeyde olumlu istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (r: ,510; *p<,001) (Tablo 2).

Tartışma

MBSÖ'nden alınabilecek toplam puan 30-150 arasında olup bu çalışmada hemşirelerin MBSÖ toplam puan ortalamasına (89,01±11,97) göre mesleki benlik saygısı orta düzeyde bulunmuştur (Tablo 1). Sağlıklı bir benlik saygısı duygusu, hemşirelerin meslekte kalmaları, hasta bakımı ve hemşirelik mesleğinin imgesi üzerinde olumlu bir etkisi bulunmaktadır (Al-Shami, 2005). Mesleki benlik saygısının yüksek olması, hasta bakımının güvenli olması ve meslekten doyum açısından önemli olduğu belirtilmektedir (Şener ve ark., 2011; Uslusoy ve ark., 2016). Bu çalışmada hemşirelerin orta düzeyde olan mesleki benlik saygılarının; güvenli hasta bakımı, olumlu mesleki doyum, olumlu mesleki kimlik ve imge açısından geliştirilmesi gerekliliği belirtilebilir. Hemşirelerin mesleki benlik saygısını belirlemek için yapılan sınırlı sayıdaki diğer araştırma sonuçları incelendiğinde; hemşirelerin mesleki benlik saygısının yüksek (Cengiz, Demirbag ve Yıldızlar, 2018; Çakır ve Buldukoğlu, 2020; Uslusoy ve ark., 2016; Varol, Bakan ve Arlı, 2020) ve orta (Bekar, Şener, Yılmaz ve Cangür, 2017; Cerit, Bilgin ve Çıtak-Tunç, 2020; Cerit ve Evler, 2020) düzeyde olduğu görülmektedir.

HMBÖ'nin tümünden alınabilecek puan 26-104 arasında olup bu çalışmada, hemşirelerin HMBÖ'nden aldıkları toplam puan ortalamasına (63,98±10,11) göre mesleğe bağlılıkları orta düzeyin biraz altında olduğu görülmüştür (Tablo 1). Olumlu mesleki bağlılığın, mesleki yetenekleri geliştirmek için niyet ve eylemi güdülemede oldukça etkili olduğu bulunmuştur. Mesleğe bağlılık, mesleki yetkinliği olumlu etkilediğinden bakım kalitesini de arttırmaktadır (Chang ve ark., 2021). Mesleğe bağlılığın hemşirelerin mesleki yetkinliği ve hasta bakım kalitesi üzerine yansımaları düşünüldüğünde, hemşirelerde orta düzeyin biraz altında olan mesleğe bağlılığın artırılması gerektiği söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde; hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının yüksek (Akbari, Vagharseyyedin ve Farajzadeh, 2015; Bulut ve Çevik, 2021; Cihangiroğlu, Şahin, Teke ve Uzuntarla, 2015; Tuna ve Sahin, 2021), ortanın üstünde (Can, 2021; Gökalp, 2021; Uysal ve Karakurt, 2020), orta düzeyde (Al-Hamdan, Dalky ve Al-Ramadneh, 2018; Dönmez ve Karakuş, 2019; Haydari, Kocaman ve Tokat, 2016; Hsu, Wang, Lin, Shih ve Lin, 2015; Mersin, İbrahimioğlu, Çağlar ve Akyol, 2020; Numminen ve ark., 2016; Tsai, Tsai, Chen ve Lee, 2014; Yılmaz ve Uysal, 2021; Yu ve ark., 2021) ve ortanın altında (Aslan, 2008; Barutcu ve Ergin, 2017; Derin ve ark., 2017; Drey, Gould ve Allan, 2009) olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçları hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu farklılıkların, araştırmalara katılan hemşirelerin özelliklerinden, araştırmaların yapıldığı ülke, bölge, hastanelerden ya da araştırmaların yapıldığı zaman dilimlerinden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Mesleği isteyerek seçme ve meslekten memnun olanların mesleki benlik saygısı, mesleği isteyerek seçmeyenlere ve meslekten memnun olmayanlara göre daha yüksek olarak belirlenmiştir (Tablo 1). Bu sonuç, mesleği isteyerek seçmenin ve meslekten memnun olmanın mesleki benlik saygısını olumlu etkileyen etmenler olduğunu göstermektedir. Uslusoy ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında, mesleği isteyerek seçenlerin isteyerek seçmeyenlere göre ve çalıştığı birimden memnun olanların olmayanlara göre daha yüksek mesleki benlik saygısına sahip olduğu bulunmuştur.

Meslekten memnun olan hemşirelerin memnun olmayanlara göre mesleğe bağlılıklarının daha yüksek olduğu, hemşirelerin meslekten memnuniyetine göre HMBÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (p<,001). Çalışma sonucuna göre hemşirelik mesleğinden memnun olmanın hemşirelik mesleğine bağlılığı arttırdığı ve meslekten memnuniyetin mesleğe bağlılığı etkileyen bir etmen olduğu söylenebilir. Numminen ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında, hemşirelik mesleğinden memnuniyet mesleki bağlılığı etkileyen en güçlü etmen olarak belirlenmiştir. Sarı'nın (2019) çalışmasında, mesleğinden memnun olan hemşirelerin hemşirelikte mesleğe bağlılık ölçeği toplam puanının, meslekten memnun olmayan hemşirelere göre daha yüksek olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı fark yarattığı bulunmuştur. Duru, Örsal ve Parlak'ın (2021) yaptığı çalışmada, çalışma koşullarından memnun olan hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının memnun olmayanlara göre daha yüksek ve aralarında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlardan farklı olarak Uysal ve Karakurt'un (2020) çalışmasında, meslekten memnun olan hemşirelerle olmayanların mesleğe bağlılıklarının aynı olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin mesleki benlik saygısı ve mesleğe bağlılıkları arasında orta düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Tablo 2). Bu sonuç mesleki benlik saygısı ve mesleki bağlılığın birbirini etkilediğini göstermektedir. Hemşirelerin mesleki benlik saygıları arttıkça mesleğe bağlılıkları da artmaktadır. Aynı şekilde hemşirelerin mesleğe bağlılıkları arttıkça mesleki benlik saygıları da artmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma sonucunda; hemşirelerin mesleki benlik saygısının orta düzeyde, mesleğe bağlılıklarının orta düzeyin üzerinde olduğu, mesleği isteyerek seçme ve meslekten memnun olmanın mesleki benlik saygısını olumlu etkileyen etmenler olduğu ve meslekten memnuniyetin mesleğe bağlılığı etkileyen bir etmen olduğu belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin mesleki benlik saygısı ile mesleğe bağlılıkları arasında orta düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışmanın bulguları, hemşirelerin mesleki benlik saygısı ve mesleğe bağlılıklarının artırılması gerektiğini ortaya koymuştur. Mesleği isteyerek seçme hem mesleki benlik saygısını hem de mesleğe bağlılığı olumlu etkileyen bir etmen olarak belirlendiğinden, hemşirelik mesleğinin bilinçli ve isteyerek seçilmesini sağlayacak yönlendirmelerin yapılması, kamuoyunda hemşirelik mesleğinin imgesini olumlu etkileyecek etkinliklerin yürütülmesi, klinisyen hemşirelerin ve akademisyen hemşirelerin hemşirelik mesleğinin tanıtımı için meslek seçimi yapacak grupların kariyer günlerine katılması gibi etkinliklerin yapılması, hemşirelerin mesleki benlik saygısı ve mesleğe bağlılıklarının geliştirilmesi için yapılacak etkinliklerin sonucunun değerlendirildiği araştırmaların yapılması ve bu çalışmanın daha geniş bir örneklem ile tekrar yapılması önerilebilir.

Teşekkür

Bu çalışmaya katılan tüm hemşirelere teşekkür ederiz.

Etik Kurul Onayı: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 25.06.2019 - Karar No: 10).

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Çalışmaya katılan hemşirelerden bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Ethics Committee Approval: Nevşehir Hacı Bektaş Veli University Ethics Committee approval was obtained (Date: 25.06.2019 - Number: 10).

Conflict of Interest: Not declared.

Funding: None.

Informed Consent: Informed consent was obtained from the nurses participating in the study.

Kaynaklar

Akbari, O., Vagharseyyedin, S. A. & Farajzadeh, Z. (2015). The relationship of organizational justice with nurses' Professional commitment. *Modern Care Journal*, 12(1), 31-38.

Al-Hamdan, Z., Dalky, H. F. & Al-Ramadneh, J. (2018). Nurses' professional commitment and its effect on patient safety. *Global Journal of Health Science*, 10(1), 111-119. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v10n1p111>.

Al-Shami, M. H. A. (2005). *Professional self-esteem of university degree nurses in Lebanon factors and consequences* (Doctoral thesis). American University of Beirut, Beirut, Lebanon.

Arıcak, O. T. (1999). *Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik ve mesleki benlik saygısının geliştirilmesi* (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-178.

Barutcu, C. D. & Ergin, S. (2017). Examination of professional commitment and stress management among nurses from different generations. *International Journal of Caring Sciences*, 10(1), 456-463.

- Bekar, E. Ö., Şener, D. K., 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. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2017.050>
- Bulut, A. & Çevik, K. (2021). Hemşirelerin mesleğe bağlılık ile bağlamsal performansları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 8(3), 321-327.
- Can, Ş. (2021). The relationship between the individualized care perceptions of nurses and their professional commitment: Results from a descriptive correlational study in Turkey. *Nurse Education in Practice*, 55, 103181. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103181>
- Cengiz, M., Demirbag, B. C. & Yıldızlar, O. (2018). The effect of mobbing in workplace on professional self-esteem of nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 11(2), 1241-1246.
- Cerit, B., Bilgin, N. Ç. & Çıtak-Tunç, G. (2020). Hemşirelerde otonomi düzeyinin mesleki benlik saygısına etkisi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 8(3), 826-838. <https://doi.org/10.33715/inonusaglik.795392>
- Cerit, B. & Evler, E. S. (2020). Hemşirelerde boyun eğici davranışların mesleki benlik saygısına etkisi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 22(3), 314-321. <https://doi.org/10.24938/kutfd.759133>
- Chang, H. Y., Huang, T. L., Lee, I. C., Shyu, Y. I. L., Wong, M. K., Lun-Hui, H., Tseng, H. W. & Teng, C. I. (2021). Impact of professional commitment on professional capability improvement and care quality dimensions: A multi-wave study. *Journal of Clinical Nursing*, 30(9-10), 1285-1294. <https://doi.org/10.1111/jocn.15672>
- Chiang, Y. C., Lee, H. C., Chu, T. L., Han, C. Y. & Hsiao, Y. C. (2016). The impact of nurses' spiritual health on their attitudes toward spiritual care, professional commitment, and caring. *Nurse Outlook*, 64(21), 5-24. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2015.11.012>
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B., Teke, A. & Uzuntarla, Y. (2015). Hemşirelerin çatışma ve mesleki bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(4), 599-610.
- Çakır, C. & Buldukoğlu, K. (2020). Bilişsel çarpıtmaların, hemşirelerin mesleki benlik saygısına ve hemşirelik algısına etkisi. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 193-206.
- Çetinkaya, A., Özmen, D. & Temel, A. B. (2015). Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 8(2), 54-60.
- Derin, N., İlkım, N. Ş. & Yayan, H. (2017). Hemşirelerde mesleki bağlılığın mesleki prestijle açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 4(3), 24-37.
- Diñçer, F. & Öztunç, G. (2009). Hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin benlik saygısı ve atılganlık düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 16(2), 22-33.
- Dönmez, S. & Karakuş, E. (2019). Yeni mezun olan hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının incelenmesi. *Kocaeli Tıp Dergisi*, 8(1), 146-152.
- Drey, N., Gould, D. & Allan, T. (2009). The relationship between continuing professional education and commitment to nursing. *Nurse Education Today*, 29(7), 740-745. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.03.008>
- Duru, P., Örsal, Ö. & Parlak, L. (2021, 1 - 03 Kasım). *Evaluation of the relationships between nurses' forgiveness, compassion and professional commitment*. (Kongre Kitabı, pp. 23) 6. World Conference on Health Sciences, Athens, Yunanistan.
- Frauman, E., Ivy, M. & Cunningham, P. (2011). Occupational commitment and the role of leisure and money among recreation and park professionals. *The Cyber Journal of Applied Leisure and Recreation Research*, 13(1), 1-12.
- García-Moyano, L., Altisent, R., Pellicer-García, B., Guerrero-Portillo, S., Arrazola-Alberdi, O. & Delgado-Marroquín, M. T. (2019). A concept analysis of professional commitment in nursing. *Nursing ethics*, 26(3), 778-797. <https://doi.org/10.1177/0969733017720847>
- Gökarp, K. (2021). Farklı kuşak hemşirelerin mesleki bağlılıkları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(2), 214-220. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2021.91069>
- Girgin, R. G., Akamca, G. Ö., Ellez, A. M. & Oğuz, E. (2010). Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları, mesleki benlik saygıları ve mesleki yeterlik inançları. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 1-15.

- Haydari, S. M., Kocaman, G. & Tokat, M. A. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3), 119-131. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2016.119>.
- Hsu, H. C., Wang, P. Y., Lin, L. H., Shih, W. M. & Lin, M. H. (2015). Exploring the relationship between professional commitment and job satisfaction among nurses. *Workplace Health & Safety*, 63(9), 392-398. <https://doi.org/10.1177/2165079915591400>
- Kim, S. W. & Mueller, C. W. (2011). Occupational and organizational commitment in different occupational contexts: The case of South Korea. *Work and Occupations*, 38(1), 3-36. <https://doi.org/10.1177/0730888410383367>
- Kong, L., Chen, X., Shen, S., Li, G., Gao, Q., Zhu, N., ... & Li, P. (2016). Professional commitment and attributional style of medical-college nursing students in China: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 40, 154-160. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.02.027>
- Lee, K., Carswell, J. J. & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Lu, K. Y., Chiou, S. L. & Chang, Y. Y. (2000). A study of the Professional commitment changes from nursing students to registered nurses. *Kaohsiung Journal Medical Sciences*, 16(1), 39-46. <https://doi.org/10.6452/KJMS.200001.0039>
- Mersin, S., İbrahimioğlu, Ö., Çağlar, M. & Akyol, E. (2020). Compassionate love, burnout and professional commitment in nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(1), 72-81. <https://doi.org/10.1111/jonm.12892>
- Numminen, O., Leino-Kilpi, H., Isoaho, H. & Meretoja, R. (2016). Newly graduated nurses' occupational commitment and its associations with professional competence and work-related factors. *Journal of Clinical Nursing*, 25(1-2), 117-126. <https://doi.org/10.1111/jocn.13005>
- Sarı, M. (2019). *Hemşirelerin mesleğine yönelik imaj ve mesleğe bağlılık algısı* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Şener, D. K., Karaca, A., Açıkgöz, F. & Süzer, F. (2011). Hemşirelik eğitimi mesleki benlik saygısını değiştirir mi?. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 12-16.
- Tsai, C. W., Tsai, S. H., Chen, Y. Y. & Lee, W. L. (2014). A study of nursing competency, career self-efficacy and professional commitment among nurses in Taiwan. *Contemporary Nurse*, 49(1), 96-102. <https://doi.org/10.1080/10376178.2014.11081959>
- Tuna, R. & Sahin, S. (2021). The effect of attitude towards work on professional commitment. *Nursing Ethics*, 0969733021999770. <https://doi.org/10.1177/0969733021999770>
- Uslusoy, E. Ç., Gürdoğan, E. P. & Kurt, D. (2016). Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 29-35.
- Uysal, A. & Karakurt, P. D. (2020). The Effect of nurses' profession commitment situation to tendency of making medical error. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 14, 349-361. <https://doi.org/10.21763/tjfm.646889>
- Varol, E., Bakan, A. B. & Arlı, Ş. K. (2020). Hemşirelerde ve hemşirelik öğrencilerinde benlik saygısı ile mesleki benlik saygısının incelenmesi. *STED/Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 29(6), 407-413. <https://doi.org/10.17942/sted.862520>
- Yılmaz, M. Ç. & Uysal, N. (2021). Klinisyen hemşirelerde COVID-19 korkusu ve mesleğe bağlılık düzeyinin belirlenmesi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 4(3), 316-325. <https://doi.org/10.38108/ouhcd.886634>
- Yu, H., Huang, C., Chin, Y., Shen, Y., Chiang, Y., Chang, C. & Lou, J. (2021). The mediating effects of nursing professional commitment on the relationship between social support, resilience, and intention to stay among newly graduated male nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7546. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147546>