

ATILGANLIK KAVRAMI VE PSİKİYATRİ HEMŞİRELİĞİNDEKİ ÖNEMİ

Dr. Öğr. Üyesi Nurgül ÖZDEMİR

Gaziantep Üniversitesi, nuozdemir@gantep.edu.tr

Merve ÇAPAR

Yüksek Lisans Öğrencisi, Gaziantep Üniversitesi, mervecapar_nurse@hotmail.com

ÖZET

Son yıllarda, hemşirelerde Assertivite ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmaktadır (Sabancıoğulları ve Doğan,2012). Assertivite kavramı, 1970’li yılların sonunda Türkçede “atılğanlık” olarak karşılanmaktadır (Voltan,2008). Atılğanlık; ‘girişken olmak’, ‘kendini açık olarak ortaya koymak’, ‘etkin davranmak’, anlamlarına gelmektedir (Çulha ve Dereli,1987). Bireyin benliğini, haklarını, pasif kalmadan, saldırgan da olmadan bilinçli olarak koruması, duygu, düşünce ve arzularını başkalarının haklarını göz ardı etmeksizin, bu konuda kaygı ve suçluluk duymaksızın ifade edebilmesidir (Timmis&McCabe,2005, Efe,2007). Bireysel farklılıklar ve kültürel özellikler atılğan davranmada önemli rol oynamaktadır (Efe,2007). Atılğanlık kavramı sadece günlük ilişkilerde değil, çalışma yaşamındaki iletişimde de önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle sağlık alanı, doğası gereği, zor ve stresli süreçleri olan işleri bünyesinde barındırmaktadır (Hoşgör ve ark.,2016). Sağlık hizmetlerinin sunumunda anahtar rolü olan hemşireler, profesyonel birer meslek mensubudur (Sabancıoğulları ve Doğan,2012). Hemşirelerin sağlıklı/ hasta bireylerle, meslektaşlarıyla, diğer ekip üyeleriyle ve toplumla etkileşimine rehberlik etmekte ve değer yüklü uygulamalar konusunda karar vermelerinde atılğan davranışlarının gelişmiş olması gerekmektedir. Fakat hemşirelik, atılğan olmayı engelleyen meslek gruplarından biridir (Kutlu,2009). Atılğan olmayı birçok faktör etkileyebilir. Özellikle hemşirelerin atılğan davranış gösterememelerinin en önemli nedeni, kadın mesleği olması ve kadının toplum içindeki geleneksel rolü olarak görülmektedir. Ayrıca, hemşirelik mesleğinin, farklı öğrenim düzeyine sahip olması, çalışma alanı genellikle bürokratik ve hiyerarşik yapının olması, hemşirelik yasasındaki görev, tanım ve sorumluluklarının tam olarak yapılamamasına bağlı mesleki otonominin kazanılamaması, bilimsel toplantı ya da kongrelere katılmadıkları, atılğan olmayı öğrenme fırsatlarının eksikliği, hemşirelerin çok yoğun ve vardiya sistemiyle çalışmaları, hemşirelerin iş doyumunu düşürmekte, benlik saygılarını azaltmakta ve stres yaratmaktadır (Dökmen,1995,Efe,2007,Göriş ve ark.,2014). Bu derlemenin amacı, hemşirelerde atılğan davranışın önemi hakkında farkındalık yaratmaktır (Hoşgör ve ark.,2016). Literatüre katkı sağlamak amacıyla atılğan davranış, kişilik özellikleri, öğeleri atılğan davranışın olumlu-olumsuz sonuçlarını, engelleri fark etmesini, atılğan davranışını eğitimlerle geliştirebilmesini sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: Atılganlık, Atılganlık becerileri, Psikiyatri Hemşireliği

ABSTRACT

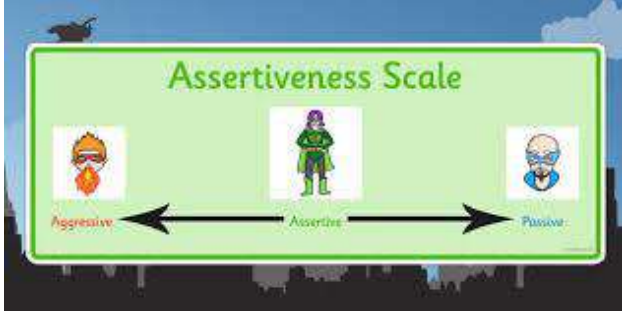
In recent years, numerous researches on Assertivite have been conducted in nurses. Assertivite concept is met in Turkish at the end of 1970s as 'assertiveness Ass. assertiveness; 'Be aggressive', 'reveals itself as an open,' 'effectively act', means both. An individual's self, rights, passive, without the aggressor to consciously protect the feelings, thoughts and desires of others without ignoring the rights, without any anxiety and guilt can express this issue. Individual differences and cultural characteristics play an important role in behaving aggressively. The concept of assertiveness is not only important in daily relations, but also in communication in working life. In particular, the field of health, by its very nature, involves jobs with difficult and stressful processes. the key role of nurses in the delivery of health care services, is a professional professionals. It is necessary that the aggressive behaviors of nurses should be developed in order to guide their interaction with healthy / sick individuals, colleagues, other team members and the society and to decide on value-loaded applications. But nursing is one of the occupational groups that prevents dashing. Many factors can influence being dashing. In particular, the most important reason why nurses exhibit dashing behavior is the female profession and the traditional role of women in society. In addition, the nursing profession has different levels of education, the work area is usually bureaucratic and hierarchical structure, nursing law duties, definitions and responsibilities due to the lack of professional autonomy due to failure to win, scientific meetings or congresses, lack of opportunities to learn to be dashing, lack of opportunities for nurses work with intensive and shift system, decreases job satisfaction of nurses, reduces self-esteem and creates stress. The purpose of this review is to raise awareness of the importance of dashing behavior in nurses. In order to contribute to the literature, it is aimed to assimilate dashing behavior, personality traits, positive and negative results of dashing behavior, discernments of obstacles, and development of dashing behavior through trainings.

Keywords: Assertiveness, Assertiveness skills, Psychiatric Nursing

GİRİŞ

Son yıllarda, hemşirelerde Assertivite ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmaktadır (Sabancıoğulları ve Doğan,2012). Assertiveness,20. yy'ın ikinci yarısında ABD'de assertiveness adıyla bir kişilik özelliği, bir davranış örüntüsü olarak ortaya çıkmıştır. 1970'li yılların sonunda Türkçede "atılganlık"la karşılanmaktadır (Voltan,2008). Atılganlık; 'girişken olmak', 'kendini açık olarak ortaya koymak', 'etkin davranmak', anlamlarına gelmektedir (Çulha ve Dereli, 1987). İnsanoğlu, fiziksel, duygusal, bilişsel ve diğer birçok açılardan gelişmek ve yaşamını devam ettirmek için diğer insanlara ihtiyaç duyar. Sosyal bir varlık olarak tanımlanan insanın diğer insanlarla ilişki içinde olması kaçınılmaz bir gerekliliktir (Voltan ve ark.,2008).İnsanların düşünebilme, düşündüğünü karşısındakine iletebilme, onun düşüncelerini anlayabilme becerisi iletişimin, aynı zamanda toplumsal yaşamın temelini oluşturur

(Kutlu,2009).Kişilerin iletişimdeki beceri ve tutumlarına bağlı olarak kurduğu ilişkiler zaman zaman kendilerini engellenmiş, suçlu, değersiz gibi rahatsız edici duyguları yaşamalarına zemin hazırladığı gibi sakin, rahat ve doyumlu bir yaşam sürmelerine de temel hazırlar (Ayhan,2012).Bu ilişkilerin olumlu olması ancak karşılıklı hakların korunması ve bu haklara saygı duyulması ile gerçekleşmektedir (Voltan ve ark.,2008).İnsanların gereksinimlerini karşılayabilmek için kullandıkları değişik iletişim biçimleri onların davranış örüntüsünü oluşturur. Kişilerin duygu ve düşüncelerini ifade ederken 3 temel davranışta buldukları söylenebilir (Bal,2003).



Temel Davranış Biçimleri

- Çekingen Davranış
- Atılgan Davranış
- Saldırgan Davranış

Çekingen Davranış: Bireyin ilişkiye girmede zorluk, korkaklık yaşaması nedeniyle ihtiyatlı davranması ve güvenememesi çekingen davranış olarak tanımlanmaktadır (Voltan,2008).

Saldırgan Davranış: Saldırganlık, anlam olarak birbirine ya da bir şeye zarar ya da acı vermek amacıyla yapılmış davranıştır (Ayhan,2012). Saldırgan olan bireyler isteklerine ulaşmak için, çoğu zaman başkalarını kırma, küçük görme eğilimi gösterirler (Hoşgör ve ark.,2016).Çekingenlik ve saldırganlık bir doğrunun iki ayrı ucu ise, atılgan davranış bu doğrunun tam ortasında olumlu, uyumlu ve sağlıklı bir davranış biçimi olarak yer alır (Bal, 2003). Kişi, her ikisi de olumsuz olan bu uç tavrılardan uzaklaştıkça, olumlu, atılgan davranışa yaklaşır. İnsanın bu iki uç noktanın hangisine daha yakın davranacağını toplumda, görevinde aldığı rol, içinde yaşadığı kültür ve bireysel yaşantıları belirler (Ayhan,2012).

GELİŞME

Atılgan Davranış

İlk kez 1966'da Wolpe ve Lazarus tarafından telaffuz edilen, duyguların ve hakların net olarak ifade edimi olarak gösterilen 'Atılganlık' Kavramı, 1980'li yıllarda ülkemizde akademik literatürde yerini almaya başlamıştır. Atılganlık, bireyin benliğini, onurunu, haklarını, görüşlerini, duygu ve düşüncelerini pasif kalmadan, saldırgan da olmadan bilinçli olarak

korumasıdır (Timmis&McCabe,2005). Atılganlık, bireyin olumlu ve olumsuz duygu, düşünce ve arzularını başkalarının haklarını göz ardı etmeksizin ve bu konuda kaygı ve suçluluk duymaksızın ifade edebilmesidir. Kendini uygun ifade edebilmektir (Efe,2007). Atılganlık, “başkalarını küçük görmeden, onların haklarını yadsımadan bireylerin kendi haklarını koruyabilmeleri için geliştirilen bir çeşit kişiler arası ilişkiler biçimi” olarak tanımlanmaktadır (Voltan, 1980a). Atılganlıkla ilgili bir çok tanım yapılmıştır. Liberman (1970) “Kendini ifade etme yeteneği”, Lazarus (1973) “Duygusal özgürlük alışkanlığı”, Fensterheim ve Bear (1978) “Kişinin kendini ifade etme, kim olduğunu, ne düşünüp, hissettiğini belirtme davranışı”, Hisler, Hersen ve Miller (1973) “Duruma özgü öğrenilmiş davranış”, Lazarus ve Fay (1975) ise “Yaşamak için geniş temelli kendini gerçekleştirme yaklaşımı” olarak tanımlamışlardır (Ayhan,2012).

Atılganlık kavramının bugün kullanılan tanımı Alberti ve Emmons tarafından yapılmış ve atılgan kişiyi kendi haklarını iyi bilen ve savunabilen kişi olarak tanımlamışlardır. Alberti ve Emmons’a göre atılgan davranış biçimi insan ilişkilerinde eşitliği gözetir ve gereksiz endişelerden arınmış bir şekilde, insanın kendi çıkarları doğrultusunda hareket edebilmesini, kendisini savunabilmesini, duygularını dürüstçe ve rahatlıkla ifade edebilmesini ve başkalarının haklarını çiğnemenen, haklarını kullanabilmesini mümkün kılar (Voltan,2008).

Alberti ve Emmons’a göre **atılgan davranışın 10 önemli özelliği** şunlardır:

1. Kendini ifadeye dayalıdır.
2. Başkalarının haklarına saygı gösterir.
3. Dürüştür.
4. Dolaysızdır ve kesindir.
5. Bir ilişkide, ilgili her iki tarafın eşitliğine ve yararına güdümlüdür.
6. Duyguların, hakların, gerçeklerin, görüşlerin, ricaların ve sınırların söze dökülmesidir.
7. İletilmek istenen mesaj için göz teması, ses, vücut duruşu, yüz ifadesi, el ve vücut hareketleri, mesafe, zamanlama, akıcılık ve dinleme gibi dil dışı öğelerden yararlanmaktadır.
8. Evrensel değil, kişiye ve duruma uygundur.
9. Toplumsal sorumluluk üstlenmektir.
10. İnsanın doğasında yoktur, öğrenilir (Voltan,2008).

Atılgan kişilerin özellikleri

- Ne demek istediğini direkt cümlelerle ifade eder,
- Önem verir izlenimi yaratan dikkatli bir dinleyicidir,
- Diğer insanların gözlerine bakabilir, uygun jestlerle doğal sözel ifadeler ve ‘yetişkin’ bir ses tonuyla uygun yüz ifadesi kullanır,
- Özgüveni vardır, başkalarının davranışları ile kendisini tehdit etmelerine ve korkutmalarına izin vermez,
- Başkalarını küçümsemez, etki altına almaya çalışmaz ve tehdit etmez,
- Kendi yaşam kararlarını ve seçimlerini yapar ve hedeflerini gerçekleştirir,
- Olumlu ve olumsuz duygularını dürüst ve uygun şekilde ifade edebilir,
- Kendini sürekli geliştirir,
- Performans ve iş doyumunu yüksektir,
- Başkalarının kendisini kullanmasına izin vermez,

- Başkalarıyla her zaman aynı fikirde olmayabileceğini kabul eder, görüşlerini olumlu fakat kestirip atmadan ifade edebilir,
- Seçim yaparken uygun şekilde ‘evet’ ya da ‘hayır’ diyebilir, nazik fakat gerektiğinde kesindir ve işe yarar sonuçları tartışabilir,
- Yakın ilişkiler kurar, birçok kişilerarası gereksinimlerini saptar ve karşılar,
- Atılğan bireyler, söylemek istediklerini net bir şekilde ifade edebilen sakin, karşısındakine saygı gösteren, başkalarını önemseyen kişilerdir. (Efe,2007).

Atılğan Davranışın Öğeleri

Atılğan davranışın sözlü ve sözsüz olmak üzere 2 ögesi vardır. Lazarus (1973), atılğan davranışın sözlü öğelerini şöyle sıralamıştır: “Hayır diyebilme yeteneği, isteyebilme, ricada bulunabilme yeteneği, olumlu ve olumsuz duyguları ifade edebilme yeteneği, bir davranışı başlatabilme, sürdürüebilme ve sona erdirebilme yeteneği.” olarak tanımlamıştır (Güneş ve ark.,2014). Sözsüz Öğeleri ise; Ses Tonu, Yükseklik, İniş ve Çıkış, Göz Teması, Beden Duruşu, Mesafe/Fiziksel Temas, El ve Beden Hareketleri, Akıcılık, Zamanlama, Dinleme, Düşünceler, İçerik oluşturmaktadır. Atılğanlık tepkilerinin sözel olmayan yanı, sözel yanından daha önemli görünmektedir. Araştırmalar, atılğan ve atılğan olmayan deneklerin, sözel davranış kadar sözel olmayan davranış özellikleri açısından da ayırt edilebileceklerini göstermiştir. Atılğan bireylerin daha kısa tepki aralığında davrandıkları, yüksek sesle konuştukları ve daha çok duygusal tepki gösterdikleri saptanmıştır (Ayhan,2012).

RATHUS ATILGANLIK ENVANTERİ (RAE)

Literatürde güvenilirlik ve geçerlik açısından en sık kullanılan ölçek; Rathus’un hazırladığı “Rathus Atılğanlık Envanteri”dir. Envantere ilişkin bilgiler Rathus tarafından 1973’te Amerika’da geliştirilmiş olup ölçek Voltan tarafından Türkiye’ye uyarlanmıştır. Bu envanter, kişideki davranış normlarının atılğanlık derecesini belirlemektedir. Saldırganlık düzeyini ölçmemektedir (Tan,2006). Envanter çekingenlik ve atılğanlık davranışlarını ölçen, 30 maddeden oluşan, bireyin kendi kendine yanıtlayabileceği kolay bir ölçektir. Soru formunun başında bir açıklama vardır ve her madde için -3’ten +3’e kadar olan şıklardan birinin seçilmesi ve işaretlenmesi istenir. Puanlanmasında, 1.2.4.5.9.11.12.13.14.15.16.17.19.23.24.26.30’ncu maddelerin değerleri tersine döner ve hesaplaması bu şekilde yapılır. Alınacak toplam puan -90 ile +90 arasında değişir. Envanterden alınan toplam puan +10 ve altında olanlar çekingen, +10 ve üstünde olanlar atılğan olarak kabul edilir (Kutlu,2009)

ATILGANLIĞIN HEMŞİRELİKTEKİ YERİ

Atılğanlık kavramı sadece kişilerarası günlük ilişkilerde değil, çalışma yaşamında da önemli bir hal almaktadır. Bu bağlamda özellikle sağlık alanı, doğası gereği ve zor ve stresli süreçleri olan işleri bünyesinde barındırmaktadır (Hoşgör ve ark.,2016). Sağlık hizmetlerinin sunumunda anahtar rolü olan hemşireler, profesyonel birer meslek mensubudur. Profesyonel olmak birtakım değerlere sahip olmayı gerektirmektedir (Sabancıoğulları ve Doğan,2012). Sağlık bakımında kritik düşünebilmeleri, karar verebilmeleri, hasta yönetimi, vaka yönetimi ve idari yönetimi için profesyonel değerlerinin gelişmiş olması gerekmektedir. Hemşirelerin sahip

olduğu profesyonel değerler, sağlıklı/ hasta bireylerle, meslektaşlarıyla, diğer ekip üyeleriyle ve toplumla etkileşimine rehberlik etmekte, değer yüklü uygulamalar konusunda karar vermelerine yol göstermekte ve hemşirelik uygulamaları için temel oluşturmaktadır (Göriş ve ark.,2014).Hemşirelerin sağlıklı ilişkiler kurabilen, kendilerini kabul eden, özgüveni ve özsaygısı yüksek bireyler olarak yetişmeleri, kuşkusuz mesleki başarı açısından olduğu kadar, bireysel doyum açısından da önemlidir. Kendine değer veren, benlik saygısı yüksek, kişilerarası ilişkilerinde atılgan davranış gösteren meslek üyeleri yetiştirmek, hemşirelik eğitiminin amaçlarından biridir. İstenilen düzeyde sağlık hizmeti vermek ve bu hizmetten doyum sağlamak ancak atılgan, öz saygısı ve özgüveni yüksek hemşireler yetiştirmekle gerçekleştirilir (Küçük ve ark.,2008).

HEMŞİRELERİN ATILGAN ÖZELLİK GÖSTEREMEMESİNDEKİ ENGELLER

Hemşirelik, atılgan olmayı engelleyen meslek gruplarından biridir. Bu nedenle 1970’li yıllardan beri hemşirelikte atılganlık konusu araştırılmaya çalışılmıştır (Kutlu,2009). Atılgan olmayı birçok faktör etkileyebilir. Özellikle hemşirelerin atılgan davranış gösterememelerinin en önemli nedeni, kadın mesleği olması ve kadının toplum içindeki geleneksel rolü olarak görülmektedir. Farrell (2001) bir grup hemşire ile yaptığı çalışmada erkek hemşirelerin kadın hemşirelerden daha atılgan olduklarını tespit etmiştir. Buna bağlı olarak bir kadın mesleği olan hemşirelik üyeleri de atılgan özellik gösterememekte ve pasif davranışlar sergilemektedirler (Akt: Efe,2007). Ayrıca stres karşısında verilen tepkiler, benlik değerinin düşük olması, rol model eksikliği, atılgan olmayı öğrenme fırsatlarının eksikliği, hiyerarşik değerler de hemşirelerin pasif ya da saldırgan davranmasına sebep olabilir (Bernhard 1990; Tanıç 1993).Geçmiş yıllarda, meslek lisesinden mezun olup işe başlayan hemşirelerin göreve başlamaları ergenlik dönemine denk gelmiş ve henüz kendi kimliğini aramakta olan gencin meslek kimliği gelişiminde sorunlar yaşanmıştır bu durum atılganlıklarını etkilemiştir. Ayrıca, hemşirelik mesleğinin farklı öğrenim düzeyine sahip olmasına rağmen unvan, görev, yetki ve sorumlulukları birbirinden ayrılmamıştır. Bu durum hemşireler arasında iç çatışmalara neden olmaktadır (Dökmen, 1995). Çalışma alanı açısından genellikle bürokratik ve hiyerarşik yapının var olduğu, kendi yaptıkları uygulamalar üzerinde çok fazla söz sahibi olmadıkları, mesleklerinin bağımsızlıkları, hekimliği destekleyecek şekilde hizmet vermeleri için son derece sınırlandırılmış hastane ortamları, çok yoğun ve vardiya sistemiyle çalışmaları hemşirelerin atılganlığını olumsuz etkilemektedir. Başka bir engel ise; hemşirelik yasasındaki eksiklikler, görev, tanım ve sorumluluklarının tam olarak yapılamamasına neden olmakta ve bu durum mesleki otonominin kazanılmasını ve meslekleşme sürecini olumsuz etkilemektedir (Efe,2007). Hemşirelerin çoğunluğunun, bilimsel toplantı ya da kongrelere katılmadıkları, hiçbir mesleki derneğe üye olmadıkları ve profesyonel değerlerle ilgili eğitim almadıkları belirlenmiştir (Göriş ve ark.,2014). Hemşireler, sıklıkla kendilerini ikinci sınıf meslek grubu olarak görürler, ayrıca hemşirelerin eğitimi de onların atılgan olma yeterliliğini etkileyebilir (Gerry,1989).

PSİKIYATRİ HEMŞİRELİĞİNDE ATILGANLIĞIN ÖNEMİ

1970’li yıllardan beri hemşirelikte atılganlık konusu araştırılmaya ve ‘hemşireliğin atılgan davranışa gereksinimi var mı?’ sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır (Kutlu,2009).Profesyonel

bir meslek olan hemşireliğin liderlik rolünü etkin bir şekilde kullanabilmeleri, hastalarla, güvenli, sıcak bir ortam, etkili iletişim kurabilmesi, ortaya çıkan problemlerde profesyonelce çözüm getirebilmeleri, başkalarının umutsuzluğa kapıldığı, imkansız olduğunu düşündüğü durumlar karşısında esneklik gösterebilmeleri, profesyonel alanlarda herhangi bir durum hakkında araştırmacı bakış açısına sahip olabilmesi, hızla değişen ve gelişen tıp dünyasına uyum sağlayabilmesi, olumsuz yaşanan olaylarda hasta savunuculuğu yapabilmesi, kriz durumlarında, ekip içerisinde değişime açık, değişim yapabilme özelliğinde olabilmesi, stresle baş edebilmeleri için psikiyatri hemşirelerinin atılğan davranış özellikleri göstermeleri gerekmektedir. Pektekin ve arkadaşlarının (1993) özel bir hastanede yaptığı çalışmada hemşirelerin %22,1'i çekingen bulunmuştur (Kutlu,2009). Psikiyatri hemşiresinin atılğan özellik gösteremediği durumlarda; problem çözme becerisi zayıflar, benliğe zarar verir, otonom davranışlardan uzaklaşarak sosyotrop davranış sergilemeye başlar. Etkili iletişimin kullanılmamasına bağlı iş hayatında çatışmalara, iş tatmini ve performansta düşmeye neden olur (Çelebi ve ark.,2011). Suzukı ve ark. (2006) yeni işe başlayan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada atılğanlık puanının düşük olmasının tükenmişlik seviyesini arttırdığını bulmuşlardır (Timmis&McCabe,2005). Hastanede bireyin sergilediği atılğan davranış, bireye katkı sağlar. Hastanede sergilenen Atılğan davranış yönetici veya meslektaşısı ezme değil, fikir alışverişinde bulunma, konuları tam anlamı ile kavrama ve herkesin faydalanacağı ve kazanacağı bir durum oluşturma ile ilgilidir. Hapsari ve Retnaningsih (2007) tarafından yürütülen bir araştırma sonuçları göstermektedir ki atılğan davranış çalışanların kendilerine olan güvenlerine %34 oranında katkı sağlamaktadır (Çelebi ve ark.,2011).

ATILGANLIK EĞİTİMİ

Atılğanlık doğuştan var olan bir özellik değil, sonradan kazanılan bir davranış biçimidir. Herhangi bir beceri gibi atılğanlık da öğrenilebilir ve tekrarlarla günlük kullanıma aktarılabilir (Efe,2007). Bireylerin saldırgan ve pasif davranış arasında kalan dengeyi koruyabilmeleri, gerekli beceriyi kazanmaları ve sürdürmeleri için atılğanlık eğitimleri planlanmaktadır. Genel olarak atılğanlık eğitimi, bireyin öz saygısını ve güvenini arttırır. Bireye, eleştiriyi kabul etme yöntemlerini, stresle etkili baş etme yollarını, kendisi ile olumlu iletişimde bulunmasını, pasif, atılğan ve saldırgan davranışlar arasındaki farkı anlayabilmesini ve başkaları tarafından zorlanmaya izin vermeden kişisel haklarını nasıl koruyacağını öğretir (Kutlu,2009). Taiwan'da hemşirelik ve sağlık öğrencileri ile yapılan bir çalışmada; öğrencilere öncelikle "Atılğanlık Skalası" uygulanmış ve skaladan düşük puan alan öğrenciler 8 hafta boyunca haftada 2 saat olmak üzere atılğanlık eğitimine tabi tutulmuşlardır. Çalışmanın sonunda öğrencilerin atılğanlık özellikleri ve benlik saygıları yükselmiştir (Efe,2007). Yapılan atılğanlık eğitim programları ile hemşirelerin kendilerinin farkında olduğu, performans ve iş doyumlarının arttığı, strese dirençli olduğu, iyi bir hasta savunuculuğu yaptığı, iyi bir hasta bakımı verdiği, diğer kişilerle ilişkilerinin iyi olduğu, disiplinler arası iş birliğini daha iyi yaptığı ifade edilmiştir (Buzlu ve Bilgin 2001). Atılğanlık becerisini geliştirmek için;

- Konuşmaya başlamadan önce ne söylemek istediğinizi düşünün. Bunu ifade etmenin en iyi yollarını bulmaya çalışın.
- İstemediğiniz sürece, tanıdıkların size bir takım düşünceyi empoze etmesine izin vermeyin. Bunun yerine sizin ne istediğinizi, ne düşündüğünüzü, hissettiğinizi anlatın.

- Düşüncenizi, duygunuzu açık, kesin ve direk ifade edin. Örneğin;
 - o Şu an yalnız kalmak istiyorum.
 - o Ödevi yapmakta yardıma ihtiyacım var. Uygun bir zamanda bana yardım eder misin?
 - o Sana katılmıyorum. (“Yanlış düşünüyorsun” yerine)
- Mantıksız isteklere hayır deyin. Bir öneriyi geri çevirirken bunu neden yaptığınızı açıklayın. Teklifi geri çevirmek bahane uydurmak demek değildir. O yüzden açık ve dürüst olun.
- Kendinizi ifade ederken vücut dilinize (göz kontağı, beden duruşunuz, yüz ifadeniz, ses tonunuz) dikkat edin. Söyledikleriniz ile vücut dilinizin aynı mesajı verdiğinden emin olun.
- Atılğan olmak bencil olmayı gerektirmez. Başkalarının haklarına saygı göstermeyi unutmayın.
- Karşı tarafın sizi doğru anlayıp anlamadığını kendinizi doğru ifade edip etmediğinizi kontrol edin. “Kendimi açık ifade edebiliyor muyum, söylediklerimden sen ne anladın?” Böylece iletişimde doğabilecek yanlış anlamaları önlemiş olursunuz. (<https://dos.ku.edu.tr/sites/dos.ku.edu.tr/files/brochures/tr/atilganlik.pdf>)

SONUÇ

Atılğan davranışın eğitimle geliştirilebilen bir davranış olması nedeniyle, ülkemizde atılğanlık eğitimi verecek olan hemşire eğitimcilerin sayısının artması ile birlikte öncelikle Hemşirelik Fakültelerinde seçmeli Atılğanlık Eğitimi derslerinin verilmesi, hemşirelere, atılğanlık eğitimi hastanelerde hizmet içi eğitim planlarına konulmalı, düzenli aralıklarla tüm personellere eğitim verilmesi sağlanarak bu davranışın geliştirilmesi, haftalık çalışma saatlerinin hemşirelerde strese neden olmayacak şekilde en fazla 40 saat düzenlenmesi, hemşirelik kongrelerine ya da bilimsel toplantılara katılımı, mesleki derneğe üye olmaları ,hemşirelerin, görev yerlerinin çok sık değiştirilmemesi için planlama ve uygulama yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. Ayhan,G.(2012). Hemşirelerde psikolojik şiddet(mobbing) ile atılğanlık düzeyi ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
2. Bal, Ü. (2003). Hastanede Çalışan Hemşire ve Diğer Bayan Sağlık Personelinin Benlik Saygıları Ve Atılğanlık Düzeylerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
3. Bernhard, LA., Walsh, M. (1990). Leadership. 2nd Ed., C.V Mosby Company, St.Louis.
4. Buzlu,S. ve Bilgin,H.(2001). Hemşirelik öğrencilerinde girişkenlik eğitimi dersinin değerlendirilmesi. 1. Uluslararası 5. Ulusal hemşirelik Eğitimi Kongresi Özet Kitabı, 19-22 Eylül, Nevşehir, 46.
5. Çelebi,N.,Ülker,N., ve Gökmen,İ.A.(2011). Eğitim Örgütlerinde İletişimde Güvenli Davranış. Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi.cilt:1 sayı:1.
6. Çulha,M. ve Dereli,A.(1987),Atılğanlık eğitimi programı. Psikoloji Dergisi, 6,21: 124-127
7. Dökmen, Ü. (1995). İletişim Çalışmaları ve Emtapı. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

8. Efe,Ş.(2007).Hemşirelikte Atılganlık. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi; 10: 3.
9. Gerry,EM.(1989).An investigation into the assertive behavior of trained nurses in general hospital settings. Journal of Advanced Nursing,14.1002-1008.
10. Görüş,S.,Kılıç,Z.,Ceyhan,Ö., ve Şentürk,A.(2014).Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler.Psikiyatri Hemşireliği Dergisi;5(3):137-142.
11. Güneş,F.,Arslan,C., ve Eliüşük,A.(2014). Atılganlık Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Kişiler Arası Problem Çözme, Algılanan Sosyal Destek ve Atılganlık Düzeyleri Üzerine Etkisi. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 3, Sayı 1, s. 456 – 474.
12. Hoşgör,H.,Kurtuluş,A.S.,Hoşgör,G.D., ve Söyük,S.(2016).Üniversite Öğrencilerinin Atılganlık Düzeylerinin Belirlenmesi. Sağlık Bilimleri Fakültesi Örneği. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 32, s. 430-441
13. <https://dos.ku.edu.tr/sites/dos.ku.edu.tr/files/brochures/tr/atilganlik.pdf>
14. Kutlu ,Y. (2009). Bir Grup Öğrenci Hemşirede Atılganlık Eğitiminin Etkinliği. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, Cilt:2,Sayı:3.
15. Küçük,L.,Buzlu,S., ve Can,G.(2008).Hemşirelik öğrencilerinde bir davranış biçimi olarak atılganlık düzeyi.İ.Ü.F.N.Hem.Derg.Cilt:16,SAYI:62. SS:90-96.
16. Sabancıoğulları,S., ve Doğan,S.(2012). Profesyonel kimlik gelişimi ve hemşirelik. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi;15:275-82.
17. Tan, S. (2006). Ergenlerde stresle başa çıkma tarzlarının atılganlık düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
18. Tanıç, Y. (1993). Assertivite ve hemşirelik. Hemşirelik Bülteni, 6 (27): 5-7.
19. Timmis,F.&McCabe,C. (2005). How assertive are nurses in the workplace? A preliminary pilot study. Journal of Nursing Management, 13: 61-67.
20. Voltan,N.A.(1980a) Grupla atılganlık eğitiminin bireylerin atılganlık düzeyine etkisi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3: 62-66
21. Voltan, N. A. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Güvengenlik Düzeylerinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 342-350.
22. Voltan,N.,Arıcıoğlu,A.,Gültekin,F., ve Gençtanırım,D.(2008). Üniversite Öğrencilerinin Güvengenlik Düzeylerinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.35: 342-350.