

PAPER DETAILS

TITLE: Hemşirelerin Ekip Çalışması ve İş Doyumlarının Belirlenmesi

AUTHORS: Esin KAVURAN,Eda AY,Emrah AY,Meyreme AKSOY

PAGES: 45-56

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1412767>

Hemşirelerin Ekip Çalışması ve İş Doyumlarının Belirlenmesi

Esin Kavuran^{1*}, Eda Ay², Emrah Ay¹, Meryeme Aksoy³

¹Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı, Erzurum/Türkiye

²Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Psikiyatri Hemşireliği Ana Bilim Dalı, Erzurum/Türkiye

³Siirt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı Siirt / Türkiye

ÖZET:

Amaç: Bu araştırma hemşirelerin ekip çalışması ve iş doyumlarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı türde yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Araştırmanın evrenini Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşireler oluşturmuştur. Araştırmada örnekleme yöntemine gidilmeden çalışmaya katılmayı kabul eden 164 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma verileri, Hemşire Tanıtım Formu, İş Doyumu Ölçeği ve Ekip Yaklaşım Formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde frekans, yüzde, ortalama, Kruskal-Wallis testi ve Mann Withney U testleri kullanılmıştır.

Bulgular: Çalışmaya katılan hemşirelerin %51.8'i 20-29 yaş aralığında, %50.6'sı bekar, %38 'i lisans mezunu ve % 59.2'si hemşirelik mesleğini isteyerek seçmiştir. Hemşirelerin Ekip Yaklaşım Formu'ndan aldıkları toplam puan 60.49 ± 9.86 , İş doyumunu ölçeğinden aldıkları toplam puan 130.82 ± 21.28 'dir. Hemşirelerin iş doyumunu etkileyen en önemli faktörün yönetimle ilgili yaşadığı sorunlar olduğu görülmüştür. Hemşirelerin iş doyumunu ölçeği ve ekip yaklaşımı formu ile çeşitli demografik değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p < 0.05$).

Sonuç: Hemşirelerin iş doyumunu puanlarının ortalamasının üstünde iyi seviyede olduğu, ekip çalışmasının ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ekip Çalışması, İş Doyumu, Hemşirelik

Determination of Team Work and Job Satisfaction of Nurses

ABSTRACT:

Purpose: This descriptive research was conducted to determine the teamwork and job satisfaction of nurses.

Materials and Methods: The population of the study was formed by the nurses working in Atatürk University Research Hospital. The sampling method did not use in this study and 164 nurses who volunteered to participate the study constitutes the sample of the study. Research data were collected by using the socio-demographic form, Job Satisfaction Scale and Team Approach Form. Frequency, percentage, mean, Kruskal-Wallis test and Mann Whitney U tests were used to evaluate the data.

Results: 51.8% of the nurses participating in the study were in the 20-29 age range, 50.6% were single, 38% were undergraduate and 59.2% chose the nursing profession willingly. The total score of the Team Approach Form was 60.49 ± 9.86 , and the total score of the job satisfaction scale was 130.82 ± 21.28 . It has been determined that the most important factor affecting the job satisfaction of nurses was the management problems. A statistically significant difference was found between the nurses' job satisfaction scale and team approach form with demographic variables ($p < 0.05$).

Conclusion: It was concluded that the job satisfaction scores of the nurses were at a good level above the average, and the teamwork was low.

Keywords: Teamwork, Job Satisfaction, Nursing

GİRİŞ

İnsan çok yönlü bir varlıktır ve ihtiyaçları da çeşitlilik gösterir. Bu nedenle insana sunulan hizmetin de çok yönlü olması gerekir. Dolayısı ile sağlık hizmetlerinde multidisipliner bir yaklaşıma gereksinim vardır. Sağlık kurumlarının kendine özgü karmaşık yapısı ekip çalışmasını zorunluluk haline getirmektedir. Sağlık kurumlarında mesleki hizmet gruplarının ve bu grupların birbirleri ile bağımlılıklarının kaçınılmaz olduğu aynı zamanda verilen hizmetin öncelikli, kompleks, hastadan hastaya değişkenlik gösteren ve hata kabul etmez yapısı ekip çalışmasını zorunlu kılmaktadır (Bekmez, 2018; Karaca ve Çelik, 2017). Ekip; önceden belirlenmiş bir amaç doğrultusunda hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, farklı bilgi ve beceriye sahip, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu topluluktur (Eren, 2015). Etkin bir ekip çalışmasında; ekibin bir vizyonunun olması, ekip üyelerinin ekibin amacının farkında olması, ekip içerisindeki rollerinin tanımlanması ve kabul edilmesi, ekip dışından insanların karar vermesi yerine, ekip içerisindeki bireylerin karar vermesi, belli bir noktaya kadar liderliğin paylaşılabilmesi, ekip üyelerinin bilgi ve yorumlarını diğerleriyle özgürce paylaşabilmesi, üyelerin birbirlerini bilgilendirmesi ve cesaretlendirebilmesi, karşılıklı saygı ve güveni, gösterebilmesi oldukça önemlidir (İlhan ve Ercan, 2015). Sağlık ekibinin amacı; farklı yeteneklere sahip mesleki disiplinleri, sağlık ekibi içinde bir araya getirmek ve hasta gereksinimlerini karşılamaya yönelik bilimsel bilginin paylaşımına maksimum yararlar olarak sağlamaktır (Yardımcı ve ark., 2012; Ögüt ve Kaya, 2011). Sağlık ekibin en önemli üyelerinden biri hemşirelerdir. Hasta bakım hizmetlerinde uzun zamanlı rolleri ve hastayla iletişiminin fazla olması sebebiyle diğer sağlık ekibi üyelerine göre görev ve sorumluluğu en fazla olan ekip üyesidir. (Tüney, 2019; Karaca ve Çelik, 2017). Ekip çalışması araştırmalarında da cerrahi servisler, yoğun bakımlar ve acil bakım servisleri gibi sınırlı alanlara yoğunlaşmıştır (Gaston ve ark., 2016; Alexanian ve ark., 2015; Körner ve ark., 2015). İyi çalışan ekiplerin, yalnız çalışan bireylere göre daha az hata yaptıkları üzerinde durulmaktadır (Baker ve ark., 2006). Dolayısıyla etkili bir ekip çalışmasının hem hasta sonuçları hem de hemşireler üzerinde

bazı olumlu etkileri bulunmaktadır (Jones ve ark., 2019; Bragadottir ve ark., 2019; Griffiths ve ark., 2018). Etkili ekip çalışmasının hasta sonuçlarıyla ilgili olarak hasta güvenliğini arttırdığı, tıbbi hataları azalttığı (Shortell ve Singer, 2008) ve ölüm oranlarını düşürdüğü (Wheeler ve ark., 2003) belirtilmiştir. Hemşire sonuçlarıyla ilgili olarak doyum, bağlılığı ve verimliliği arttırdığı (Kaiser ve Westers, 2018; Kalisch ve ark., 2010) ve yüksek kaliteli hasta bakımını etkin ve verimli bir şekilde sağlamak için çeşitli hemşirelik becerileri ve uzmanlığı (Kalisch ve ark., 2010) kazandırdığı üzerinde durulmuştur. İş doyumunu her meslekte önemi üzerinde durulan ve geliştirilebilmesi için üzerinde çalışmalar yapılan önemli bir konudur. Hemşirelerde ister bireysel isterse de örgütsel nedenlerle gelişmiş olsun; iş doyumsuzlukları temelde hizmet verdikleri (hastalara) insanlara yansımaları durumu kaçınılmaz bir durumdur. İnsanı ve insan sağlığını amaç edinen, çalışma koşulları yoğun ve özveri gerektiren sağlık profesyonellerinde iş doyumunu büyük önem taşımaktadır. Sağlık hizmeti ekip çalışması gerektiren multidisipliner bir hizmet alanıdır. İş doyumunu sağlamak amacıyla kurum ve hemşire yöneticilerin, iş ortamında iyileştirici ve geliştirici yaklaşımlarda bulunmaları oldukça önemlidir. Bu sayede, hemşirelik ve verilen tüm sağlık bakım hizmetlerinin kalitesi ve verimliliği önemli ölçüde artacaktır (Türe ve Yıldırım, 2016; Aytekin ve Yılmaz, 2014). Sağlık kurumlarında, hemşirelik hizmetlerinin organizasyon yapısına verilen önem, iş gücü planlamasının etkin olarak yapılması ve kaliteli bakım hizmetinin sunulması için yapılan çalışmalar iş doyumunu arttırmada önemli yere sahiptir. Aynı zamanda çalışma ortamında yaşanacak olumsuz durumların varlığı, hastaya sunulan hizmetleri etkileyerek hizmetin kalitesini ve hizmet sağlamada görevli olan bireylerin sağlık durumları olumsuz etkileyerek, işe yönelik performans ve doyum düzeylerini ciddi oranda düşürebilmektedir. Sağlık hizmeti veren kişilerin, iş ve çalışma ortamlarından mutlu olabilmeleri sağlanmalı, iş performans düzeylerinin ve iş doyum düzeylerinin yöneticiler tarafından belirlenerek, çalışanların yaşam kalitelerinin yükseltilmesi amaçlanmalıdır (Çiftçi, 2018; Tambağ ve ark., 2015). Bu noktadan hareketle bu çalışma hemşirelerin ekip çalışması ve iş doyumlarını

belirlemek amacıyla planlanmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırma Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin ekip çalışması ve iş doyumlarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı türde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşireler oluşturmuştur. Araştırmada örnekleme yöntemine gidilmeden çalışmaya katılmayı kabul eden 164 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma verileri, Hemşire Tanıtım Formu, İş Doyumu Ölçeği ve Ekip Yaklaşım Formu kullanılarak toplanmıştır.

Hemşire Tanıtım Formu

Araştırmacılar tarafından hazırlanan form, hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini ve iş durumları ile ilgili özelliklerini sorgulayan toplam 9 sorudan oluşmaktadır.

İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)

Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan İş Doyumu Ölçeği 17 olumlu 19 olumsuz ifade içeren toplam 36 madde ve İşin Kendisi (8-17-27-35), Çalışma Şartları ve Kurallar (6-15-24-31), Yan Ödeme-Ek Gelir (4-13-22-29), Ücret (1-10-19-28), Yönetim (3-12-21-30), Çalışma Arkadaşları (7-16-25-34), Kurum İçi İletişim (9-18-26-36), Ödül (5-14-23-32) ve Terfi (2-11-20-33) olmak üzere 9 alt boyuttan oluşmaktadır. İş Doyumu Ölçeği 6'lı likert (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) bir ölçektir ve Cronbach alfa katsayısı 0.78'dir. (Spector, 1997). Bu çalışmada da Cronbach alfa katsayısı 0.78 olarak bulunmuştur.

Ekip Yaklaşım Formu (EYF)

Sağlık çalışanlarının "sağlık hizmetlerinde ekip" kavramına ilişkin görüşlerini ölçmeyi amaçlayan ve Özsoy ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen, likert türünde hazırlanan, toplam 34 maddelik 3 alt boyuttan oluşan (ekip çalışmasının yararları, ekip çalışmasını etkileyen olumsuz faktörler ve etkili ekibin en belirgin özellikleri) ekip yaklaşım formu yer

almaktadır. Bu formun maddeleri "katılıyorum" 3 puan, "kısmen katılıyorum" 2 puan ve "katılmıyorum" ifadesi 1 puanla değerlendirilmek üzere puanlanmıştır. Formdan alınabilecek en yüksek puan 102, en düşük puan 34'tür. Özsoy ve arkadaşları (2003)'ün yapmış olduğu çalışmada geliştirilen formun Cronbach's alpha katsayısı 0.790 olarak bulunmuştur. Alt boyutları için sırayla; *ekip çalışmasının yararları* (ekip çalışmasının yararları hakkında bilgi düzeyini ölçen) alt boyutuna ait 12 sorunun Cronbach's alpha katsayısı 0.785 olarak; *ekip çalışmasını etkileyen olumsuz faktörler* (ekip çalışmasını etkileyen olumsuz faktörler hakkında bilgi düzeyini ölçen) alt boyutuna ait 11 sorunun Cronbach's alpha katsayısı 0.785 olarak ve etkili *ekibin en belirgin özellikleri* (etkili ekibin en belirgin özellikleri hakkında bilgi düzeyini ölçen) alt boyutuna ait 11 sorunun Cronbach's alpha katsayısı ise 0.686 olarak saptanmıştır. Bu çalışmada da Cronbach alfa katsayısı 0.92 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmanın yapılabilmesi için Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurulu'ndan ve veri toplama aşamasında Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nden gerekli izinler alınmıştır. Çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelere çalışma ile ilgili bilgilendirme yapılmış ve alınan bilgilerin yalnızca anketi uygulayan kişi tarafından değerlendirileceği, başka birisi tarafından incelenmeyeceği konusunda açıklama yapılmıştır.

Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Çalışma verilerin değerlendirilmesinde SPSS 22.00 paket program kullanılmıştır. İstatistik analizlerinde SPSS 20.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler sayı (n), yüzde (%), aritmetik ortalama, standart sapma ve ortanca olarak belirtilmiştir. Sürekli değişkenlerin normallik varsayımlarını test etmek için tek örneklem Kolmogorov Smirnov testi, normal dağılım gösteren sürekli değişkenlerde hipotez testleri için bağımsız örneklemlerde t testi ve tek yönlü varyans analizi, normal dağılım göstermeyen değişkenlerde hipotez testleri için Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır.

BULGULAR

Hemşirelerin iş doyumları ile ekip çalışmalarını belirlemek amacı ile yaptığımız bu çalışmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların %51.8’inin 20-29 yaş aralığında, %50.6’sının bekar olduğu, %38’nin lisans mezunu, % 59.2’sinin hemşirelik mesleğini istemeyerek seçtiği ve

%54.5’nin meslekte çalışma süresinin 5 yıl ve daha az olduğu görülmektedir.

Tablo 2’de, hemşirelerin “Ekip Yaklaşımı Formu” ve “İş Doyumu Ölçeği” toplam ve alt boyutlarına ilişkin verilerin dağılımı verilmiştir. Hemşirelerin ekip yaklaşım formu toplam puan ortalaması 60.49±9.86 olarak bulunmuştur.

Tablo 1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Çalışma Durumu ile İlgili Özelliklerine Göre Dağılımı (n=164)

Sosyo-Demografik Özellikler	n	%
Yaş		
20-29	85	51.8
30-39	43	26.2
40-ve ↑	36	22.0
Medeni Durum		
Evli	81	49.4
Bekar	83	50.6
Eğitim		
Sağlık meslek lisesi	44	26.8
Ön lisans	43	26.6
Lisans	62	38.0
Lisansüstü	15	8.6
Ücret Durumu		
Gelir giderden az	84	51.2
Gelir giderden fazla	20	12.2
Gelir gidere eşit	60	36.6
Mesleği isteyerek seçme		
Evet	67	40.8
Hayır	97	59.2
Aktif Görev		
Servis hemşiresi	129	78.7
Sorumlu hemşire	35	21.3
Çalışma Yılı		
1 yıldan az	26	15.9
1-5 yıl	62	37.8
6-10 yıl	49	29.9
11 yıl ve üzeri	27	16.4
Çalışma Şekilleri		
Gündüz	68	41.5
Gece	14	8.5
Gece ve gündüz	82	50.0
Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu		
Evet	131	79.9
Hayır	33	20.1

Tablo 2. Hemşirelerin Ekip Yaklaşımı Formu ve İş doyumunu Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puanları

Ölçekler	Min.-Max.	Toplam
Ekip Yaklaşımı Formu (EYF)		
Ekip Çalışmasının Yararları	10.00-36.00	17.14±5.55
Ekip Çalışmasını Etkileyen Olumsuz Faktörler	10.00-33.00	20.18±5.31
Etkili Ekibin En Belirgin Özellikleri	10.00-33.00	12.99±4.43
Toplam	38.00-100.00	60.49±9.86
İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)		
Ödül	5.00-24.00	14.07±3.93
Ücret	4.00-22.00	13.48±3.12
Terfi	4.00-24.00	13.69±3.77
Yönetim	5.00-23.00	13.26±3.52
Yan Ödeme- Ek gelir	4.00-22.00	14.34±3.48
Çalışma Şartları ve Kurallar	7.00-24.00	15.79±3.79
Çalışma Arkadaşları	6.00-24.00	14.63±4.11
İşin Kendisi	7.00-24.00	15.61±3.38
Kurum İçi İletişim	4.00-24.00	15.90±3.94
Toplam	67.00-195.00	130.82±21.28

Tablo 3. Hemşirelerin Sosyo Demografik Özellikleri İle İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Soyo-Demografik Özellikler		Ödül	Ücret	Terfi	Yönetim	Yan Ödeme- Ek gelir	Çalışma Şartları/Kurallar	Çalışma Arkadaşları
Yaş	20-29	13.03±4.16	12.57±2.81	13.09±3.59	12.42±3.49	14.01±3.46	15.88±4.16	13.39±4.40
	30-39	15.72±3.35	14.93±3.16	14.58±4.08	14.51±3.53	15.58±3.52	15.74±3.32	16.16±3.03
	40-ve ↑	14.40±3.23	13.80±3.11	13.91±3.64	13.60±3.06	13.48±3.10	15.57±3.51	15.68±3.73
	Test	KW=19.472	KW=23.694	KW=4.527	KW=10.052	KW=4.951	KW=.262	KW=18.513
	p	p=.000	p=.000	p=.104	p=.007	p=.084	p=.877	p=.000
Medeni Durum	Evli	14.92±3.58	13.81±3.02	13.98±3.88	13.38±3.34	14.33±3.47	16.11±3.69	15.85±3.50
	Bekar	13.18±4.06	13.12±3.19	13.35±3.65	13.08±3.68	14.29±3.50	15.45±3.89	13.42±4.35
	Test	MWU=2238.0	MWU=2632.5	MWU=2754.2	MWU=2884.5	MWU=3031.0	MWU=2739.0	MWU=1959.0
	p	p=.003	p=.111	p=.248	p=.488	p=.970	p=.228	p=.000
Eğitim	Sağlık meslek lisesi	13.81±4.05	13.27±2.97	13.75±3.88	13.68±3.58	14.86±3.45	16.06±3.89	14.13±4.34
	Ön lisans	12.39±4.03	12.39±2.83	13.63±3.98	12.29±3.62	12.92±3.83	15.92±3.96	13.82±4.54
	Lisans	15.06±3.60	14.27±3.19	13.62±3.72	13.46±3.41	14.95±2.99	15.48±3.73	15.01±3.67
	Lisansüstü	15.00±3.07	13.60±3.33	13.66±3.35	13.53±3.24	13.86±3.60	15.73±3.59	16.60±3.52
	Test	KW=9.759	KW=8.204	KW=.064	KW=6.687	KW=6.687	KW=.600	KW=6.991
	p	p=.021	p=.042	p=.996	p=.083	p=.083	p=.896	p=.072
Ücret Durumu	Gelir giderden az	13.61±3.68	12.92±3.14	13.60±3.79	12.98±3.39	13.97±3.32	15.30±3.88	14.07±3.81
	Gelir giderden fazla	13.63±3.93	14.94±2.52	13.84±3.32	14.15±3.38	14.89±3.33	15.63±3.09	15.15±4.31
	Gelir gidere eşit	14.76±4.19	13.73±3.12	13.70±3.93	13.28±3.71	14.60±3.73	16.48±3.82	15.21±4.43
	Test	KW=4.192	KW=8.001	KW=.397	KW=2.415	KW=3.220	KW=4.788	KW=3.161
	p	p=.123	p=0.18	p=.820	p=.299	p=.200	p=.091	p=.206
Mesleği isteyerek seçme	Evet	14.07±4.05	13.81±3.19	13.56±3.92	13.44±3.74	14.70±3.36	16.00±3.90	14.64±4.18
	Hayır	13.98±3.72	12.88±2.93	13.83±3.52	12.88±3.08	13.67±3.59	15.40±3.62	14.59±4.05
	Test	MWU=2621.0	MWU=2421.5	MWU=2653.0	MWU=2581.5	MWU=2738.5	MWU=2458.0	MWU=2739.5
	p	p=.531	p=.174	p=.611	p=0.712	p=.912	p=.224	p=.845
Aktif Görev	Servis hemşiresi	13.67±3.72	13.25±2.85	13.23±3.59	13.00±3.33	14.21±3.28	15.67±3.89	14.28±3.98
	Sorumlu hemşire	15.44±4.37	14.26±3.91	15.29±4.03	14.11±4.04	14.70±4.15	16.14±3.44	15.88±4.45
	Test	MWU=1571.0	MWU=1808.5	MWU=1471.5	MWU=1878.5	MWU=1973.0	MWU=1921.5	MWU=1702.0
	p	p=.012	p=.123	p=.004	p=.219	p=.439	p=.294	p=.049
Çalışma Yılı	1 yıldan az	13.92±4.03	13.61±2.95	13.84±3.60	14.00±3.28	14.26±3.40	15.15±3.25	15.03±4.34
	1- 5 yıl	13.34±3.75	13.09±3.20	13.42±3.59	12.80±3.51	14.39±3.01	15.59±4.18	13.09±3.70
	6-10 yıl	14.91±3.92	13.79±3.19	13.45±4.20	13.56±3.75	14.37±3.58	16.18±3.80	15.68±4.31
	11 yıl ve üzeri	14.18±4.05	13.55±3.05	14.40±3.60	12.88±3.28	14.07±4.42	16.07±3.42	15.77±3.58
	Test	KW=4.857	KW=.138	KW=1.655	KW=2.311	KW=.307	KW=2.337 p=.505	KW=15.017
	p	p=.183	p=.987	p=.647	p=.510	p=.959		p=.002
Çalışma Şekilleri	Gündüz	14.65±3.65	13.64±3.04	13.68±3.62	13.08±3.54	14.07±3.82	15.67±3.85	15.88±3.67
	Gece	11.35±3.67	12.35±2.97	13.28±4.00	12.50±3.73	12.64±2.30	14.85±3.89	11.50±3.79
	Gece ve gündüz	14.00±4.01	13.50±3.20	13.71±3.89	13.48±3.46	14.80±3.26	16.02±3.75	14.12±4.18
	Test	KW=8.709	KW=1.330	KW=.319	KW=.440	KW=5.859	KW=.633	KW=15.785
	p	p=.013	p=.514	p=.853	p=.802	p=.053	p=.729	p=.000
Hizmet İçi Eğitim Alma	Evet	13.97±3.89	13.24±3.08	13.50±3.54	13.00±3.44	14.17±3.38	15.83±3.71	14.75±4.17
	Hayır	14.31±4.08	14.34±3.19	14.34±4.58	14.18±3.67	14.87±3.85	15.56±4.18	14.09±3.96
	Test	MWU=2056.5	MWU=1704.5	MWU=1901.0	MWU=1701.0	MWU=1862.5	MWU=2091.5 p=.825	MWU=1980.0
	p	p=.713	p=.066	p=.311	p=.065	p=.266		p=.492

Tablo 4. Hemşirelerin Sosyo-demografik Özellikleri İle Ekip Yaklaşımları Formu Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=164)

Sağlık Hizmetlerinde Ekip Kavramına İlişkin Görüşlerini Belirleme Formu			
Soyo-Demografik Özellikler	Ekip Çalışmasının Yararları X± SS	Ekip Çalışmasını Etkileyen Olumsuz Faktörler X± SS	Etkili Ekibin En Belirgin Özellikleri X± SS
Yaş			
20-29	16.83±5.64	20.85±5.40	13.10±5.01
30-39	16.83±5.04	18.76±5.72	12.88±3.48
40-ve ↑	18.05±5.90	20.25±4.36	12.94±4.14
Test ve p	KW=2.575 p=.276	KW=4.107 p=.128	KW=.997 p=.607
Medeni Durum			
Evli	17.25±6.12	19.57±5.04	13.48±4.85
Bekar	16.95±4.93	20.75±5.55	12.54±3.97
Test ve p	MWU=3039.5 p=.882	MWU=2649.0 p=.126	MWU=2258.0 p=.003
Eğitim			
Sağlık meslek lisesi	16.61±4.69	19.72±5.29	13.11±4.29
Ön lisans	17.04±5.51	21.85±5.17	12.48±3.95
Lisans	18.09±6.21	19.69±5.30	13.59±5.11
Lisansüstü	14.53±4.22	18.86±5.44	11.73±2.81
Test ve p	KW=3.732 p=.292	KW=5.171 p=.160	KW=5.351 p=.148
Ücret Durumu			
Gelir giderden az	17.55±5.87	20.84±5.34	13.18±5.07
Gelir giderden fazla	16.31±5.15	20.15±4.92	12.94±3.35
Gelir gidere eşit	16.71±5.21	19.25±5.37	12.80±3.82
Test ve p	KW=1.006 p=.605	KW=2.369 p=.306	KW=1.081 p=.582
Mesleği isteyerek seçme			
Evet	17.12±5.65	20.34±5.55	12.59±3.88
Hayır	17.04±5.38	19.88±4.96	13.70±5.19
Test ve p	MWU=2293.0 p=.067	MWU=2784.0 p=.974	MWU=2532.5 p=.329
Aktif Görev			
Servis hemşiresi	16.75±5.29	20.76±5.23	12.72±4.41
Sorumlu hemşire	18.41±6.31	17.94±5.14	14.08±4.45
Test ve p	MWU=1869.0 p=.201	MWU=1600.0 p=.017	MWU=1688.0 p=.038
Çalışma Yılı			
1 yıldan az	16.65±5.76	18.92±5.07	14.57±5.82
1- 5 yıl	16.75±4.83	21.16±5.48	12.70±4.47
6-10 yıl	18.25±6.24	20.52±5.28	12.56±3.68
11 yıl ve üzeri	16.25±5.48	18.51±4.93	13.00±3.98
Test ve p	KW=2.503 p=.475	KW=6.196 p=.102	KW=4.480 p=.214
Çalışma Şekilleri			
Gündüz	17.08±5.86	19.07±5.45	13.83±5.27
Gece	17.64±5.83	22.00±5.56	11.35±3.24
Gece ve gündüz	17.01±5.27	20.76±5.06	12.61±3.72
Test ve p	KW=.208 p=.901	KW=5.328 p=.070	KW=8.727 p=.013
Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu			
Evet	16.78±5.61	20.34±5.45	12.74±4.36
Hayır	18.37±5.12	19.46±4.80	14.09±4.65
Test ve p	MWU=1702.5 p=.064	MWU=2021.5 p=.607	MWU=1895.0 p=.285

Tablo 5. Hemşirelerin Ekip Yaklaşımı Formu puanları ile İş Doyumu Ölçeği puanlarının Karşılaştırılması

Sağlık Hizmetlerinde Ekip Kavramına İlişkin Görüşlerini Belirleme Formu					
İş Doyumu Ölçeği	Alt Boyutlar	Ekip Çalışmasının Yararları	Ekip Çalışmasını Etkileyen Olumsuz Faktörler	Etkili Ekibin En Belirgin Özellikleri	Toplam
	Ücret	r=.119 p=.128	r=-.258** p=.001	r=.090 p=.254	r=-.127 p=.104
	Terfi	r=.161* p=.039	r=-.219** p=.005	r=.127 p=.106	r=-.056 p=.476
	Yönetim	r=.135 p=.085	r=-.026 p=.740	r=.139 p=.077	r=-.126 p=.109
	Yan Ödeme Ek Gelir	r=-.066 p=.405	r=-.151 p=.055	r=-.151 p=.055	r=-.105 p=.183
	Ödül	r=.138 p=.077	r=-.393** p=.000	r=.232** p=.003	r=-.083 p=.641
	Çalışma Şartları ve Kurallar	r=-.040 p=.611	r=-.059 p=.451	r=-.086 p=.275	r=-.086 p=.273
	Çalışma Arkadaşları	r=.061 p=.437	r=-.362** p=.000	r=.151 p=.053	r=-.132 p=.093
	İşin Kendisi	r=-.051 p=.516	r=-.060 p=.447	r=-.109 p=.166	r=-.136 p=.083
	Kurum İçi İletişim	r=-.037 p=.639	r=-.006 p=.935	r=.025 p=.752	r=-.012 p=.884
	Toplam	r=.078 p=.321	r=-.328** p=.000	r=.128 p=.104	r=-.135 p=.086

*p<0.05

**p<0.00

Ölçeğin alt boyutlarında ise “Ekip Çalışmasının Yararları” ortalaması 17.14±5.55, “Ekip Çalışmasını Etkileyen Olumsuz Faktörler” ortalaması 20.18±5.31, “Etkili Ekibin En Belirgin Özellikleri” ortalaması 12.99±4.43, “olarak saptanmıştır. “İş Doyumu Ölçeği” toplam puan ortalaması 130.82±21.28 olarak saptandı, hemşirelerin iş doyumlarını olumsuz etkileyen en önemli boyutun yönetim ile ilgili sorunlar olduğu (13.26±3.52) olduğu görülmektedir. Yönetimle ilgili sorunlardan sonra iş doyumunu olumsuz etkileyen boyutlar sırası ile ücret (13.48±3.12), terfi (13.69±3.77) ve ödül (14.07±3.93) olduğu görülmektedir. Çalışanların en çok doyum yaşadığı alt boyutun da kurum içi iletişim (15.90±3.94) olduğu görülmektedir.

Tablo 3’te hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ile İDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırmaları görülmektedir. Yaş ile ödül, ücret, çalışma arkadaşları alt boyutları ile İDÖ toplam puan ortalamaları aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<0.05) (Tablo 3). Evli olan hemşirelerin iş doyum ölçeği alt boyutları ve toplam puanının bekarlara göre yüksek olduğu bulunmuştur. Medeni durum ile ödül, kurum içi iletişim, çalışma arkadaşları ve toplam İDÖ puan ortalamaları aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<0.05) (Tablo 3). İş

doyum ölçeği toplam puanın lisansüstü hemşirelerde en yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Terfi ve İDÖ toplam puan ortalamasının serviste çalışan hemşirelere göre sorumlu hemşirelerde daha yüksek olduğu ve puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<0.05). Gündüz mesaisinde çalışan ve meslekte çalışma yılı artan hemşirelerin arkadaşları ile çalışma iş doyum puan ortalamalarının yüksek olduğu ve puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0.05). Çalışma yılı ile ödül, ücret, terfi, yan ödeme, çalışma şartları ve kurum içi iletişim alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0.05). Ayrıca daha önce hizmet içi almış olmanın iş doyum ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0.05).

Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ile ekip yaklaşımları formu alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 4’te verilmiştir. Ekibin en belirgin özellikleri alt boyutu ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0.05). Hemşirelerin klinikteki aktif görevleri ile ekip çalışmasını etkileyen olumsuz faktörler ve etkili ekibin belirgin özellikleri alt boyut puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0.05).

Tablo 5’te, hemşirelerin “Ekip Yaklaşımı Formu”

puanları ile “İş Doyumu Ölçeği” puanları arasında korelasyon analizi yapıldı. EYF ekip çalışmasını etkileyen olumsuz faktörler ile ücret, terfi, ödül, çalışma arkadaşları ve İDÖ toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0.05$). İDÖ terfi alt boyutu ile ekip yaklaşım formu ekip çalışmasının yararları alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$). İDÖ ödül alt boyutu ile EYF etkili ekibin belirgin özellikleri alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$).

TARTIŞMA

Bu çalışma hemşirelerde ekip çalışması ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılmıştır. Çalışmaya bir üniversite hastanesinde görev yapan 164 hemşire katılmıştır. Tablo 2’de hemşirelerin Ekip Yaklaşımı Formu ve İş Doyumu Ölçeği toplam ve alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları verilmiştir. Çalışmamızda hemşirelerin EYF toplam puan ortalaması 60.49 ± 9.86 olarak bulunmuştur. Konu ile ilgili Ulusoy ve ark. yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin EYF toplam puanı 90.92 ± 7.00 olarak bulunmuştur (Ulusoy ve ark., 2009). Yapılan diğer çalışmalarda da hemşirelerin EYF toplam puanının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Jones ve ark., 2019; Hall ve Weaver, 2009). EYF’den alınan toplam puan ortalamasının yükseldikçe ekip çalışması ile ilgili sahip olunan bilgilerin doğruluğunun derecesinin arttığı göz önüne alınırsa bizim çalışmamıza katılan hemşirelerin ekip yaklaşımı ile ilgili bilgilerinin artırılması gerekmektedir. Çalışmalardaki ortaya çıkan bu farklılığın sebebinin çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim düzeyleri ile ilgili olabileceği düşünülmektedir. Bizim çalışmamızda hemşirelerin İDÖ toplam puan ortalamasının 130.82 ± 21.2 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hassoy ve Özurmaz (2019) sağlık çalışanlarının iş doyumu ve etkileyen faktörleri tespit etmek için yaptıkları çalışmalarında hemşirelerin İDÖ toplam puan ortalamasını 115 ± 19.11 , Küçükkendirci ve arkadaşlarının (2017) yapmış olduğu çalışmada da İDÖ toplam puan ortalaması 129.27 ± 20.72 olarak bulmuştur. Bu sonuçlara bakarak hemşirelerin iş doyumlarının ortalamanın üstünde olduğunu söylemek mümkündür. Çalışma sonuçlarının birbirine yakın olması hemşirelerin çalışma ortamlarındaki

durumlarından hoşnut olduklarını, enerjilerini hasta bakım kalitesini artırma yönünde yoğunlaştırdıklarını göstermektedir. Çalışmamızda yaş ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak bir fark tespit edilmiş olup bu bulgumuz, literatürde hemşirelerin iş doyumunu belirlemek amacı ile yapılmış olan çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir (Çiftçi, 2018; Tekir ve ark., 2016). Buna karşın hemşirelerin yaşı ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlılık olmadığını saptayan çalışmalarda mevcuttur (Dilig-Ruiz ve ark., 2018; Tilev ve Beydağ, 2014). Çalışmamıza katılan evli hemşirelerin iş doyumu ölçek puanları (134.95 ± 20.09) bekâr hemşirelerin puanlarına (126.37 ± 21.45) göre daha yüksek olup aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<.000$). Çalışma bulgularımıza benzer şekilde Shields ve Ward (2001) yapmış oldukları çalışmalarda da evli hemşirelerin iş doyumlarının bekârlara göre yüksek olduğu sonucunu bulmuşlardır. Çalışma bulgularımızın aksini söyleyen çalışmalarda literatürde mevcuttur. Aylaz (2017) yapmış olduğu çalışmada bekâr hemşirelerin iş doyumlarının evli olanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Hezer (2019) ise çalışmasında hemşirelerin medeni durumu ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir anlamlılık bulmamıştır. Çalışmamıza katılan hemşirelerin medeni durumları ile ekip kavramı durumlarına bakıldığında istatistiksel bir fark olmadığı belirlenmiştir ve bu bulgumuz literatür ile paralellik göstermektedir (Düzgün ve ark., 2019; Tüney, 2019; Bekmez, 2018). Çalışma bulgularımızın aksine sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada ise evli olanların ekip çalışmasına karşı tutum düzeyleri bekârlarinkine göre daha düşük bulunmuştur (Saldamlı ve Andsoy, 2019). Çalışmamıza katılan hemşireler farklı eğitim seviyelerindedir, iş doyum ölçeği toplam puanı ve eğitim durumları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ve literatürde hemşirelerin eğitim düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucunu bulan çalışmalara rastlamak mümkündür (Çiftçi, 2018; Dilig-Ruiz ve ark., 2018; Yenişol, 2018). Ölçek puanlarına bakıldığında ise lisansüstü eğitime alan hemşireler diğer eğitim seviyelerindeki hemşirelere göre daha yüksek puan almışlardır. Bu durumda hemşirelerin eğitim seviyeleriyle beraber

hemşirelikteki yetenek ve otonomilerinin de artmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bekmez (2018) çalışmasında bizim çalışma bulgularımızın aksine hemşirelerin eğitim seviyeleri ile iş doyumlarının paralel bir şekilde arttığını belirtmiştir. Hemşirelerin eğitim seviyeleri arttıkça ekip içerisinde tıbbi emirleri yerine getirmekten ziyade ekip içerisinde etkin rolü olan bir ekip üyesi olmaları beklenirken bu genel kanının aksine bizim çalışmamıza katılan hemşirelerin eğitim düzeyleri ile ekip kavramları arasında da istatistiksel olarak bir anlamlılık bulunmamıştır. Literatürde çalışma bulgularımızı destekleyen çalışmalar yer almaktadır (Tüney, 2019; Düzgün ve ark., 2019; Kaiser ve Westers, 2018). Literatürde hemşirelerin mesleklerini isteyerek seçmeleri onların daha başarılı oldukları, yaptıkları işi severek yaptıklarını, yaptıkları işlerde kalitenin yüksek olduğuna ve hemşirelerin de fiziksel ve ruhsal olarak olumlu etkilendiğini belirten çalışmalar mevcuttur (Kanbay, 2010).

Çalışmamızda hemşirelik mesleğini isteyerek seçenlerin iş doyum ölçek puanları (132.71 ± 21.74) istemeyerek seçenlere (127.13 ± 19.86) göre daha yüksektir ancak aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ve çalışma bulgumuza benzer şekilde, Dede (2007) yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin mesleklerini tercih etmedeki durumları ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatürde mesleklerini isteyerek seçenlerin; mesleklerini severek yapacakları, kuruma ve meslektaşları arasında uyumlu davranışlar gösterecekleri, olumlu mesleki ilişkiler, yüksek iş doyumunu sergileyeceklerinden, dolayısıyla da çalışma ortamına ait değişkenleri olumlu algılayacaklarından söz edilmektedir (Mollaoğlu ve ark., 2010). Ancak bizim çalışmamızda hemşirelerin mesleği isteyerek seçme durumları ile ekip kavramı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ücretin güdülenmeyi artıran önemli bir etken olduğu düşünülmesine rağmen (Cığerci, 2004), çalışmamıza katılan hemşirelerin belirttikleri ücret durumlarının iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışma bulgularımız ile paralellik gösteren çalışmalar olduğu gibi (Bekmez, 2018; Yenişol, 2018), çalışma bulgularımızın aksine, gelir durumu arttıkça hemşirelerde iş doyumunun da artacağını bildiren

çalışma sonuçlarına da rastlanmaktadır (Aylaz, 2017; Kaçan ve ark., 2016; Yılmaz ve Vermişli, 2016). Çalışmamızda hemşirelerin gelir durumu ve ekip kavramı arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ve bu bulgu Bekmez (2018)'in bulguları ile benzerlik göstermektedir. Gelir durumu ile iş doyum ve ekip kavramı arasında anlamlı bir ilişkinin olmasının nedeni çalışmamıza katılan hemşirelerin yarıdan fazlasının (%51.2) elde ettikleri ücretin yetersiz olduğunu düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Çalışmamızda sorumlu/yönetici hemşire olarak çalıştığını belirten hemşirelerin iş doyumunu tüm alt boyutlarında ve ölçek toplam puanından aldıkları puan servis/klinik hemşiresi olarak çalışan hemşirelerin aldığı puandan daha yüksek bulunmuştur. Çalışma bulgularımıza benzer şekilde yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelerin, diğer hemşirelere göre daha yüksek iş doyumunu puanı aldığı ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu bildiren çalışmalar da bulunmaktadır (Uzun, 2010; Cerit, 2009). Servislerde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının yöneticilere göre düşük olmasının nedenleri olarak ise; direkt hasta bakımında bağımlı rolleri, yüksek ve kurum tarafından karşılanamayan beklentileri, uzun ve yorucu çalışma saatleri, nöbet ve vardiyalı çalışma şekli, üstlerle olumsuz ilişkiler, ücret dengesizlikleri gibi nedenlere bağlı olabileceğini düşünmekteyiz. Serviste çalışan hemşirelerin ekip kavramına yönelik aldıkları puan (60.62 ± 9.62) sorumlu/yönetici hemşire olarak çalışanlardan (59.82 ± 10.94) yüksektir ancak aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Benzer şekilde Tüney (2019)'in çalışmasında da çalışılan pozisyon ile ekip çalışmasına yönelik tutum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Hemşirelerin mesleki çalışma yılı arttıkça, mesleki deneyimlerinin buna bağlı olarak da mesleki anlamda donanımlı hale gelecekleri için iş doyum düzeylerinin artacağı düşünülmektedir. Ancak bizim çalışmamızda hemşirelerin meslekte çalışma yılları ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Çalışmaya katılan hemşirelerin yarıdan fazlasının (%54.5) çalışma süresinin 5 yıl ve daha az olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Literatürde çalışma bulgularımızın aksine birçok çalışmada da mesleki çalışma süresi arttıkça iş

doyumunun arttığı belirtilmektedir (Çelik ve Kılıç, 2019; Aylaz, 2017) Buna karşın; Yeniyoğlu'nun (2018) çalışmasında ise, hemşirelerin mesleki çalışma süresi arttıkça, iş doyumunun azaldığı bildirilmektedir. Çalışmamıza katılan hemşirelerden gündüz çalışanların iş doyumunu ölçek toplam puanı 132.46 ± 21.02 , gece çalışanların puanı 119.07 ± 19.12 ve hem gece hem de gündüz çalışanların ölçek toplam puanı 131.07 ± 21.24 olup aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Literatürde sürekli gündüz çalışmanın iş doyumunu artırdığına ilişkin net veriler bulunmaktadır (Aylaz 2017; Cerit 2009). Bazı çalışmalarda ise; gündüz çalışanların iş doyum puanları yüksek olduğu halde hemşirelerin çalışma şekli ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki anlamlılık göstermemiştir (Kanbay, 2010). Bulgumuzun aksine hemşirelerin çalışma şekli ile iş doyumları arasında istatistiksel anlamlı bir fark bulunmadığını bildiren çalışmalar da mevcuttur (Dede, 2007; Tekir ve ark., 2016). Çalışmamız da hemşirelerin çalışma şekilleri ile ekip kavramı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Benzer şekilde Tüney (2019)'un çalışmasında, birimde çalışma şekli ile ekip çalışması tutum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bildirilmektedir. Literatürde ekip çalışması ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu ve ekip üyeleri arasında kurulan iyi etkileşim ve iletişimin, iyi düzeyde işbirliği sağlanabilen bir ekip çalışmasının hemşirelerde ki iş doyum düzeyini yükselteceğine vurgu yapılmaktadır (Kalisch ve ark., 2010). Dede (2007)'in çalışmalarında, kararlara katılımları desteklenen ve ekip ilişkilerine önem verilen hemşirelerin iş doyumunun diğer hemşirelerden daha yüksek olduğu; tükenmişlik düzeylerinin ise, daha düşük olduğu belirlenmiştir. Cerit (2009)'un çalışmasında ise, hemşirelerin ekip çalışması algıları ile iş doyumları arasında pozitif yönde güçlü ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde Bekmez (2018)'in çalışmasında, pozitif yöndeki ilişkiyi desteklemektedir. Ancak bizim çalışmamızda hemşirelerin iş doyumları ile ekip algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Benzer şekilde Soylu'nun (2007) çalışmasında da, hemşirelerin ekip çalışması tutumlarının iş doyumlarını etkilemediğini bildirilmektedir ve bu sonucun çalışmanın örneklemine büyük ölçüden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma sonucunda hemşirelerin iş doyum puanlarının ortalamasının üstünde iyi seviyede olduğu, ekip çalışmasının ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre hemşirelerde ekip çalışmasının artırılması gerekmektedir. Sağlık hizmeti bir ekip işidir ve hemşirelerin iş doyum düzeylerinin artırılmasının hem tüm ekibi hem de hizmet sunumunu etkileyebileceği unutulmamalıdır. Bu nedenle motivasyon ve ekip çalışmasını destekleyen liderlik vasıflarına sahip yöneticilere ihtiyaç vardır. Kaliteli sağlık hizmeti ancak güçlü, dinamik, kendi kendine yetebilen ve yüksek motivasyona sahip ekip çalışması modelleri ile gerçekleştirilmektedir. Sağlık sektörlerinde “ben” yerine “biz” düşüncesinin üstünlüğü vazgeçilmezdir.

Çıkar Çatışması

Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan etmektedir.

Finansal Destek

Herhangi bir finansal destek yoktur.

Yazar katkıları

Araştırma dizaynı: EK, EA

Veri toplama: EA, MA

Literatür araştırması: MA, EA

Makale yazımı: EK, EA

KAYNAKLAR

- Alexanian, J.A., Kitto, S., Rak, K.J. ve Reeves, S. (2015). Beyond the team: Understanding interprofessional work in two North American ICUs. *Critical Care Medicine*. 43:1880-86.
[Doi: 10.1097/CCM.0000000000001136](https://doi.org/10.1097/CCM.0000000000001136)
- Aylaz, R. (2017). Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6 (1):12-17.
- Aytekin, A., Yılmaz, F. K. (2014). Yenidoğan yoğun bakım kliniği'nde çalışan hemşirelerde iş doyum ve etkileyen faktörler. *Journal of Dr. Behcet Uz Children's Hospital*, 4 (1), 51-8.
[Doi: 10.5222/buchd.2014.051](https://doi.org/10.5222/buchd.2014.051)
- Baker, D.P., Day, R. ve Salas, E. (2006). Teamwork as an essential component of highreliability organizations. *Health Services Research*, 41(4p2), 1576-98.
<https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2006.00566.x>
- Bekmez, F. (2018). Bir Üniversite Hastanesinin Sağlık Çalışanlarında Ekip Çalışması Tutumunun İş Doyumuna Etkisi (Yüksek Lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi

- Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Cerit, K. (2009). Hemşirelerin İş Doyumlarını Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri (Yüksek Lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ciğerci, Y. (2004). Afyon Bölgesinde Çeşitli Sağlık Kuruluşlarında Çalışmakta Olan Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyumu Düzeylerinin ve Bunları Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi (Yüksek Lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afyon.
- Çelik, Y., Kılıç İ. (2019). Hemşirelerde iş doyum, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. Kocatepe Tıp Dergisi, 20(4), 230-3. <https://doi.org/10.18229/kocatepetip.444706>
- Çiftçi, Ö. (2018). Cerrahi servisler ve yoğun bakımda çalışan hemşirelerde iş doyum ve etkileyen faktörler. Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences, 10(4), 263-70. [Doi: 10.5336/nurses.2017-59149](https://doi.org/10.5336/nurses.2017-59149)
- Dede, M. (2007). Dahili Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Karşılaştıkları Güçlükler (Yüksek Lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dilig-Ruiz, A., MacDonald, I., Varin, M. D., Vandyk, A., Graham, I. D., & Squires, J. E. (2018). Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. International Journal of Nursing Studies, 88(August), 123-34. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014>
- Düzgün, F., Yılmaz, Y. U., Karaman, D., Dikmen, Y., Yılmaz, D., & Çınar, H. D. (2019). Yoğun bakım hemşirelerinin ekip çalışması tutumlarının incelenmesi. Journal of Contemporary Medicine, 9(1), 32-36. <https://doi.org/10.16899/gopctd.511231>
- Gaston, T., Short, N., Ralyea, C. ve Casterline, G. (2016). Promoting patient safety: Results of a TeamSTEPPS initiative. Journal of Nursing Administration, 46(4), 201-7. [Doi: 10.1097/NNA.0000000000000333](https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000333)
- Griffiths, P., Recio-Saucedo, A., Dall'Ora, C., Briggs, J., Maruotti, A., Meredith, P. ve ark. (2018). The association between nurse staffing and omissions in nursing care: A systematic review. Journal of Advanced Nursing, 74(7), 1474-87. <https://doi.org/10.1111/jan.13564>
- Hall, P., Weaver L. (2001) Interdisciplinary education and teamwork: a long and winding road. Med Educ 35:867-75. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.2001.00919.x>
- Hassoy, D., Özurmaz, S. (2019). Bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarının iş doyum ve etkileyen faktörler. Hemşirelik Bilimi Dergisi, 2(3), 27-32.
- Hezer, M. (2019). Hemşirelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Hemşirelik Bakım Kalitesinin Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans tezi). Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Jones, C., Chesak, S., Forsyth, D. ve Meiers, S. (2019). Missed nursing care as a quality indicator during transition to a dedicated education unit model. Nursing Education Perspectives, 40(2), 105-6. [Doi: 10.1097/01.NEP.0000000000000364](https://doi.org/10.1097/01.NEP.0000000000000364)
- Kaçan, C. Y., Örsal, Ö., & Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde iş doyum düzeyinin incelenmesi. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 18(2-3), 1-12.
- Kaiser, J.A. ve Westers, J.B. (2018). Nursing teamwork in a health system: A multisite study. Journal of Nursing Management, 26(5), 555-62. <https://doi.org/10.1111/jonm.12582>
- Kalisch, B. J., Lee, H. ve Salas, E. (2010). The development and testing of the nursing teamwork survey. Nursing Research, 59(1), 42-50. [Doi: 10.1097/NNR.0b013e3181c3bd42](https://doi.org/10.1097/NNR.0b013e3181c3bd42)
- Kanbay, A. (2010). Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı (Yüksek Lisans tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karaca, A., Çelik, A. (2017). Hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon arasındaki ilişkinin ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 14(4), 254-63. [Doi: 10.5222/HEAD.2017.254](https://doi.org/10.5222/HEAD.2017.254)
- Körner, M., Wirtz, M.A., Bengel, J. & Göritz, A.S. (2015). Relationship of organizational culture, teamwork, and job satisfaction in interprofessional teams. BioMed Central Health Services Research, 15, 243. [Doi 10.1186/s12913-015-0888-y](https://doi.org/10.1186/s12913-015-0888-y)
- Küçükkendirci, H., Batı, S., Gök, T., Güler, Y. (2017). Sağlık çalışanlarında iş doyum düzeyinin belirlenmesi. Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 13(1), 37-66.
- Mollaoğlu, M., Fertelli, T. K., & Tuncay, F. Ö. (2010). Hastanede çalışan hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 5(15), 19-30.
- Özsoy S, Bayık A, Uysal A, Ergül Ş, Özer M. (2003). Sağlık çalışanlarının sağlık hizmetlerinde ekip kavramına ilişkin görüşlerini incelenmesi. Sağlık ve Toplum Dergisi, 13:24-31.
- Saldamlı, A., Andsoy, I. I. (2019). Cerrahi süreçteki sağlık profesyonellerinin kişilerarası iletişim tarzları ve ekip çalışması tutumları. Cukurova Medical Journal, 44(Suppl 1), 483-91. [DOI: 10.17826/cumj.557579](https://doi.org/10.17826/cumj.557579)
- Shields, M. A., Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the national health service in england: the impact of job jatisfaction on intentions to quit. Journal of Health Economics, 20(5), 677-701. [https://doi.org/10.1016/S0167-6296\(01\)00092-3](https://doi.org/10.1016/S0167-6296(01)00092-3)
- Shortell, S.M. ve Singer, S.J. (2008). Improving patient safety by taking systems seriously. Journal of the American Medical Association, 299(4), 445-47. [Doi:10.1001/jama.299.4.445](https://doi.org/10.1001/jama.299.4.445)
- Soylu, F. (2007). Hemşirelerin Ekip Çalışmasına İlişkin Görüşleri ve İş Doyumları. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Programı (Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey, American Journal of Community Psychology, 13, 693-713.
- Tambağ, H., Can, R., Kahraman, Y., & Şahpolat, M. (2015). Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyum üzerine

- etkisi. *Medical Journal of Bakirkoy*, 11(4), 143–49.
[DOI: 10.5350/BTDMJB201511402](https://doi.org/10.5350/BTDMJB201511402)
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S., Ceylan, G. (2016). Sağlık çalışanlarını tükenmişlik, iş doyum düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51–63.
<https://doi.org/10.24938/kutfd.252677>
- Tilev, S., Beydağ, K. D. (2014). Hemşirelerin iş doyum düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 140–47. [Doi:10.5222/SHYD.2014.140](https://doi.org/10.5222/SHYD.2014.140).
- Tüney, M. (2019). Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Destek ile Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişki: Cerrah Servisler ve Yoğun Bakım Üniteleri Örneği (Yüksek Lisans tezi). *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Erzincan.
- Türe, A. Y., Yıldırım, A. (2016). Hemşire iş doyum ölçeği'nin türkçe geçerlilik ve güvenirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3), 158–68. D
[Doi: 10.5222/shyd.2016.158](https://doi.org/10.5222/shyd.2016.158)
- Ulusoy, H., Tokgöz, D. M. (2009). Hekim ve hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşleri. *Pamukkale Tıp Dergisi*, (2), 55-61.
- Uzun, Ö. (2010). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumları ile ilgili bazı değişkenlerin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 18(1), 1-9.
- Wheeler, S. A., Burchill, C. N. ve Tilin, F. (2003). The link between teamwork and patients' outcomes in intensive care units. *American Journal of Critical Care*, 12(6), 527–534.
<https://doi.org/10.4037/ajcc2003.12.6.527>
- Yardımcı, F., Başbakkal, Z., Beytut, D., Muslu, G., Ersun, A. (2012). Ekip çalışması tutumları ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13(2), 131–37.
- Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS). *World Applied Sciences Journal*, 6(8), 1066-72.
- Yeniyol, Z. D. (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu, Kaygı ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Yüksek Lisans tezi). *İşık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Yılmaz, E., Vermişli, S. (2016). Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde meslekte profesyonelleşmenin iş doyumuna etkisi. *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik E-Dergisi*, 4(1), 17-27.