

Meslektaş Dayanışması ve İş Motivasyonu: Hemşirelere Yönelik Bir Alan Araştırması

Gülcan ŞANTAŞ¹

Fatih ŞANTAŞ²

Melek KAYA³

Geliş Tarihi (Received) 07.03.2023– Kabul Tarihi (Accepted): 23.11.2023

DOI: 10.26745/ahbvuibfd.1261442

Öz

Bu çalışmada hemşirelerde meslektaş dayanışması ile iş motivasyonu arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca meslektaş dayanışması ile iş motivasyonunun hemşirelerin kişisel ve demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de çalışmanın amaçları arasındadır. Araştırmanın evrenini, Gazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Gazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Hastanesi'nde toplam 900 hemşire görev yapmaktadır. Evren için %95 güven düzeyinde hesaplanan örneklem sayısı 270 olmuş ve bu çalışmada 275 kişiye ulaşılmıştır. Çalışmanın verilerinin analizinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi, tek yönlü varyans analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinde Korelasyon Analizi ve çok değişkenli regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizlerde, 0,05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Çalışmada katılımcıların iş motivasyonu düzeylerinin orta, meslektaş dayanışma algısının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Analizlerde iş motivasyonunda yaş, cinsiyet, eğitim ve kadro değişkenlerinde; hemşirelerde meslektaş dayanışmasında ise yaş, cinsiyet, eğitim, toplam çalışma süresi ve kadro değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Çalışmada hemşirelerde meslek dayanışmasının iş motivasyonunu pozitif ve anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Meslektaş Dayanışması, İş Motivasyonu, Hemşire

Colleague Solidarity and Work Motivation: A Field Research on Nurses

Abstract

It is aimed to examine the relationships between colleague solidarity and work motivation in nurses in this study. In addition, it is among the aims of the study to determine whether colleague solidarity and work motivation differ according to the personal and demographic characteristics of nurses. The universe of the study consists of nurses working in Ankara Gazi University Health Research and Application Center Hospital. A total of 900 nurses work at Ankara Gazi University Health Research and Application Center Hospital. The number of samples calculated at 95 %confidence level for the universe was 270 and, in this study, 275 people were reached. In the analysis of the data of the study, the significance test of the difference between the two means, one-way analysis of variance, Correlation Analysis and multivariate regression analysis were used to examine the relationship between the variables. The analysis was based on a significance level of 0.05. It was determined that the level of work motivation of the participants was moderate, and the perception of colleague solidarity was high in the study. In the analysis, it was determined that there was a statistically significant difference among nurses in the age, gender, education and staff variables in work motivation; in the colleague solidarity among nurses in the age, gender, education, total working time and staff variables. It was determined that professional solidarity among nurses affected work motivation positively and significantly in the study.

Keywords: Colleague Solidarity, Work Motivation, Nurse

¹ Doç. Dr. Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi, gulcan.santas@bozok.edu.tr ORCID: 0000-0002-0488-9375

² Doç. Dr. Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi, fatih.santas@bozok.edu.tr ORCID: 0000-0002-0595-4183

³ Tezsiz Yüksek Lisans Mezunlu, Yozgat Bozok Üniversitesi, lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD, melekayaaa@gmail.com ORCID: 0009-0006-2305-6682

Giriş

Hemşireler, sağlık hizmetlerinin sunumunda belirleyici olan meslek gruplarından biridir. Sağlık hizmeti üretiminin merkezinde yer alan meslek gruplarından biri de hemşirelerdir ve sağlık kurumundaki hemen her meslek grubunun iletişim ve koordinasyonunu sağlamaktadır. Hemşirelerin hastayla en çok zaman geçiren, sağlık ekibi içinde desteğe, iş birliğine, yardımlaşmaya ve dayanışmaya en çok ihtiyaç duyan meslek grubundan biri olduğu söylenebilir. Hemşireler, bu çalışma koşulları altında sergiledikleri dayanışma davranışlarıyla örgüt iklimini etkileyen önemli bir rol oynamaktadır (Kılıç ve Altuntaş, 2019). Bir diğer ifadeyle multidisipliner yaklaşımın, iyi iletişimin, iş birliğinin ve ekip çalışmasının esas olduğu sağlık sektöründe, hastalarla en yakın ve en sık etkileşim içinde olan sağlık hizmeti sunucuları hemşirelerdir (Altuntas ve Baykal, 2010).

Hemşireler, yöneticiler ve diğer profesyoneller arasındaki dayanışma davranışı, örgüte katkı sağlayabilecek bütün ekibi ve örgütün genel başarısını etkileyebilmektedir. Bir hemşirenin, ihtiyacı olan bir meslektaşına yardım etmeye hazır olması ve işe yönelik sorumlulukları paylaşmaya gönüllü olması meslektaş dayanışması olarak ifade edilebilmektedir (Çetinkaya Uslusoy vd., 2016). Sağlık hizmetlerinde meslektaşlar ve yönetim arasındaki dayanışma, diğer çalışanların yaptığı katkılara değer vermeyi ve teşvik etmeyi gerektirmektedir. Bu yönüyle çalışanların genel çalışma sürecini dikkate alarak hareket etme eğilimini güçlendirebilmektedir (Cramm vd., 2013). Buna ek olarak meslektaş dayanışması, hemşirelerin iş performanslarını etkileyebilmektedir (Zefrial, 2018). Sağlık hizmetinin sunumunda ekipteki diğer hemşireler ile mesleki ilişkiler oluşturmak ve bu ilişkileri sürdürmek aidiyet duygusu geliştirmek için önemlidir (Levett-Jones vd., 2008). Aidiyet duygusunun azalması ve bunun sonucunda ortaya çıkan iletişim kopukluğu meslektaşlık dayanışmasının eksikliğine neden olabilmektedir (Freeney ve Tiernan, 2009; Cowin ve Eager, 2013). Bir örgüt içinde meslektaşlar olumsuz algılandığında veya meslektaşlar arasında bir dayanışma gerçekleşmediğinde, özerkliği teşvik edebilecek ekip çalışması ve grup uyumu sınırlanabilmektedir. Buna bağlı olarak da çalışanlarda yalnızlık veya hayal kırıklığı duyguları ortaya çıkabilmektedir (Ellenbecker vd., 2006). Bu yönüyle meslektaş dayanışması kültürünün oluşturulduğu örgütlerde çalışanlarda örgütsel davranışların daha pozitif yansiyabileceği söylenebilir.

Örgütlerde çalışanlar için pozitif yansımalarından biri, iş motivasyonudur. İş motivasyonu, işle ilgili davranışı başlatmak ve biçimini, yönünü, yoğunluğunu ve süresini belirlemek için bireyin varlığının hem içinde hem de ötesinde ortaya çıkan bir dizi enerjik güç şeklinde tanımlanmaktadır (Pinder, 1998). Sağlık sektöründe ileri teknoloji kullanılsa da hizmet

sektörü olması nedeniyle sağlık hizmetleri sunumunda hizmet sunan kişilerin önemi fazla olup, bu nedenle sağlık çalışanlarının motivasyonu, performanslarının önemli belirleyicilerindedir (Bhatnagar vd., 2017). İş motivasyonu yüksek olan hemşirelerin sağlık kuruluşlarında hem bireysel hem de kurumsal düzeyde sağlık ve sosyal sonuçları iyileştirmeye katkıları artabilmektedir (Kamanzi ve Nkosi, 2011). Meslektaşları tarafından desteklenen ve dayanışma içinde olunan bir hemşirenin görev yaptığı sağlık kuruluşunda daha motive bir şekilde çalışabileceği düşünülmektedir. Sağlık hizmetlerinin ekip çalışması gerektirmesi sebebiyle, meslektaşları tarafından desteklenen bir hemşire, ekibin de iş motivasyonunu yükselterek, ekipte yer alan diğer hemşire ve sağlık çalışanlarının kaliteli hizmet sunmasına katkı sağlayabilir. Bu sebeple, bu çalışmada hemşirelerde meslektaş dayanışması ile iş motivasyonu arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca araştırmada meslektaş dayanışması ile iş motivasyonunun hemşirelerin kişisel ve demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de hedeflenmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Meslektaş Dayanışması

Meslektaş dayanışması, meslektaşların birbirlerine destek olması ve mesleki olarak bilgi, teknik ve becerileri meslektaşları ile paylaşımları şeklinde tanımlanmaktadır (Çoban, 2005). Kişi bir sorunla karşılaştığında, meslektaşlarının destekleyici ve yardımcı olma eğiliminde olması beklenir. Meslektaşlar diğer insanların hissettiklerine kıyasla birbirleriyle daha derin bir dayanışma hissedebilecek konumdadır (Çetinkaya Uslusoy ve Alpar, 2013; Kılıç ve Altuntaş, 2019). Bu mesleki dayanışma, daha çok örgütün işleyişi üzerinde olumlu etkisi olması muhtemel olan çalışan davranışlarıyla ilgilidir (Organ ve Lingl, 1995). Dayanışma, günümüz örgütlerinde en önemli başarı unsurlarından biri olarak görülmektedir. Mesleki dayanışma, geçmiş iletişimsel deneyimlere dayalı olarak algılanan yakınlığın bir değerlendirilmesi olarak görülmektedir (MacDonald vd., 2019). Dayanışma ekip dinamiklerinde yaygın şekilde ortaya çıkmaktadır. Bir örgüt içinde resmi ve gayri resmi olarak karşılıklı olarak birbirlerine bağlı olan iş arkadaşları, birbirleriyle daha yüksek dayanışma algılayabilmektedir (Koster vd., 2007). Yüksek dayanışma ilişkilerinin mevcut olduğu örgütlerde sosyal karşılaştırma, algılanan benzerlik ve pozitiflik duyguları da genellikle daha yüksektir (Locke, 2003). Sağlık sektörü özelinde düşünüldüğünde çalışanlar arasında dayanışmayı destekleyen örgütler, daha çok resmi ve gayri resmi bilgi alışverişinin yüksek düzeyde sağlanabildiği, daha az hiyerarşik otoriteye sahip ve âdemi-merkeziyetçiliğin olduğu örgütlerdir (Cramm vd., 2013).

Meslektaş dayanışması örgütlerin başarısına katkısı olan örgütsel değişkenlerden biridir ve hem örgütlere hem de çalışanlara birçok katkı sağlayabilmektedir. Meslektaş dayanışmasıyla birlikte;

- Meslektaşlar birlikte daha bağlılıkla çalışabilir.
- Meslektaşlar profesyonel olarak kendilerini geliştirebilir.
- Meslektaşlar mesleklerine yönelik kendilerini daha bilgili hissettiğinden kendine güven artabilir.
- Meslektaşın diğer bir çalışanı destekleyebilme becerisi gelişebilir.
- Meslektaşların başarısı örnek alınabilir.
- Resmi bir değerlendirme olmadığından dayanışma kültürünü artırabilir (Benshoff ve Paisley, 1996).

Kişi ve kuruma çeşitli yararları olan meslektaş dayanışmasının akademik dayanışma, duygusal dayanışma ve olumsuz düşünce boyutları bulunmaktadır (Kılıç Güner, 2017):

• Meslektaş dayanışmasının ilk boyutu olan akademik dayanışma, bir çalışanın sahip olduğu akademik bilgiyi meslektaşıyla paylaşabilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Bu çalışan diğer çalışma arkadaşının akademik çalışmalarına destek verebilir, yeni bilgilere ulaşabilmesi ve eğitim alması hakkında meslektaşını teşvik edebilir, bir konuda yetersiz bilgiye sahip meslektaşını uyarabilir, mesleğe yönelik bir kongre ve seminere katılım konusunda yüreklendirebilir. Ayrıca meslektaşından kaynaklı meydana gelen hatalar konusunda bilgi verebilir. Tüm bu yönleriyle meslektaşını akademik olarak geliştirmek amaçlandığından, burada meslektaşların akademik dayanışmasından söz edilmektedir.

• Meslektaş dayanışmasının ikinci boyutu, duygusal dayanışmadır. Bir çalışan, meslektaşını o örgüt içinde yeni çalışmaya başladığında işe alışmasına destek sağlıyorsa, meslektaşına güvenilir ve hoşgörülü şekilde yaklaşıyorsa, bir çatışma durumunda kin gütmek yerine çatışmayı çözümlenmek için çaba gösteriyorsa bu durumda o örgüt içinde meslektaşlar arasında duygusal dayanışmanın varlığından bahsedilebilmektedir.

• Meslektaş dayanışmasının son boyutu ise olumsuz düşünce boyutudur. Meslektaşına karşı hissedilen olumsuz düşünceler, o çalışana karşı engelleyici davranışların ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir. Bu engelleyici davranışlar kişinin herhangi bir sorununda yardım etmeme, kişiyle bilgi paylaşmama ya da başkaları aracılığıyla bilgi paylaşımı ve iletişim kurma gibi davranışlara dönüşebilmektedir. Bu boyutta çalışan meslektaşını örgüt içinde görev alan herhangi bir çalışan olarak gördüğünden iş birliğine yanaşmamaktadır.

1.2. İş Motivasyonu

Araştırmanın diğer değişkeni olan iş motivasyonu, motivasyonun iş yaşamındaki bir türü olarak ifade edilmektedir. Motivasyon hem pratik hem de teorik olarak yönetim alanında önemli konu başlıklarından biridir. 1960'ların ortalarından başlayarak, yönetim alanyazını iş motivasyonunun altında yatan süreçleri anlamaya odaklanmıştır (Steers vd., 2004). Motivasyon ilerleme, harekete geçme, güdülenme gibi anlamlar taşımakta, bir hedef doğrultusunda bireyleri harekete geçirmek şeklinde tanımlanmaktadır (Tengilimoğlu vd., 2012). Motive olmuş kişi, sorumlu olduğu iş için daha fazla gayret göstermeye istekli ve yaptığı işin sonuçlarının iyi olacağına dair beklenti içerisinde olmaktadır (Erhan vd., 2022). İş motivasyonu; örgütsel hedeflere ulaşmayı amaçlayan psikolojik bir süreçtir ve çalışanların kişisel ihtiyaçları ve arzuları, örgütsel bağlam ve daha geniş sosyo-politik topluluk tarafından şekillendirilebilmektedir (Bhatnagar vd., 2017).

Motivasyon içsel ve dışsal olmak üzere iki türe sahiptir. İçsel motivasyon, bireyin bir işi ilginç ve eğlenceli bulduğu için kendisi için yapmasıdır. Dışsal motivasyon, araçsal nedenlerle bir şeyler yapmak olarak tanımlanmaktadır. Bu araçsal nedenler, motivasyonun ne kadar içselleştirildiğine bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. İçselleştirme, başlangıçta ödüller veya cezalar gibi dış faktörler tarafından düzenlenmektedir (Ryan ve Deci, 2000). İçselleştirme, bir kişinin hâlihazırda sahip olduğu değerler ve ilgi alanları gibi mevcut öz düzenlemeleri ne kadar iyi özümsemişine göre değişebilmektedir (Gagne vd., 2010).

Sağlık hizmetleri emek-yoğun bir hizmet olması sebebiyle, bir sağlık çalışanının motivasyonu ortaya konulan performans için kritik öneme sahiptir (Bhatnagar vd., 2017). İş motivasyonu yüksek olan hemşirelerin sağlık kuruluşlarında hem bireysel hem de kurumsal düzeyde sağlık ve sosyal sonuçları iyileştirmeye katkıları artabilmektedir (Kamanzi ve Nkosi, 2011). Bir hemşirenin yaptığı işe motive olması, sağlık hizmetlerini nitelikli şekilde sunmasına katkı sağlayabilmektedir (Çetinkaya Uslusoy, 2010). Bir örgütte sağlanacak gelir artışı, eğitim, öğretim ve mesleki gelişim için sunulan fırsatlar, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, sosyal tanınma imkânının sunulması, faydaların ve ödeneklerin iyileştirilmesi, merkezi olmayan yapıların geliştirilmesi, kişilerarası ilişkilerin, iletişimin ve geri bildirim geliştirilmesi, iş tanımlarının, terfi kriterlerinin ve kariyer ilerlemesinin iyileştirilmesi, bir ödül sisteminin oluşturulması ve denetim ve yönetimin iyileştirilmesi gibi örgüt içi uygulamalar hemşirelerin iş motivasyonunu artırabilecek eylemler arasındadır (Kamanzi ve Nkosi, 2011).

2. Araştırmanın Gereç ve Yöntemi

2. 1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, bir kamu hastanesinde görev yapan hemşireleri kapsayan, kesitsel ve tanımlayıcı türdedir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Meslektaşları tarafından desteklenen ve dayanışma içinde olunan bir hemşirenin görev yaptığı sağlık kuruluşunda daha motive bir şekilde çalışabileceği beklenmektedir. Bu çalışmada hemşirelerde meslektaş dayanışması ile iş motivasyonu arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca meslektaş dayanışması ile iş motivasyonunun hemşirelerin kişisel ve demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de çalışmanın amaçları arasındadır. Bu iki değişkenin birlikte incelendiği çalışmaya rastlanılmadığından, bu çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın amacı ve alanayzın incelemesi doğrultusunda bu çalışma için şu hipotezler oluşturulmuştur:

Hipotez 1: Hemşirelerin iş motivasyonu kişisel ve demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2: Hemşirelerin meslektaş dayanışması kişisel ve kişisel ve demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 3: Hemşirelerde meslektaş dayanışmasının iş motivasyonuna pozitif etkisi vardır. Şöyle ki mesleki dayanışma arttıkça iş motivasyonu da artacaktır.

2. 2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Araştırma Ankara Gazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Ankara Gazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Hastanesi'nde toplam 900 hemşire görev yapmaktadır. Evren için %95 güven düzeyinde hesaplanan örneklem sayısı 270 olmuş ve bu çalışmada 275 kişiye ulaşılmıştır. Böylece belirlenen örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır.

2. 3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada Çetinkaya Uslusoy (2010) tarafından geliştirilen “Hemşirelikte Meslektaş Dayanışması Ölçeği”nin kullanılmıştır. Ölçek beşli Likert tipi bir ölçek olup 23 sorudan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri Likert yöntemi ile hazırlanmış olup “her zaman= 5”, “Asla= 1” şeklindedir. Ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile incelenmiş ve katsayı ölçeği geneli ve boyutları için 0,80’in üzerinde bulunmuştur.

İş motivasyonu ise Gagne ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen, Akbolat ve Işık (2012) tarafından Türkçe geçerlik-güvenirliği test edilmiş, dört boyut ve 12 ifadeden oluşan

“İşte Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek maddeleri Likert yöntemi ile hazırlanmış olup “Kesinlikle Katılıyorum= 5”, “Katılıyorum= 4”, “Kararsızım= 3”, “Katılmıyorum= 2”, “Hiç Katılmıyorum= 1” şeklindedir. Ölçeğin geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirliği ise Cronbach alpha katsayısı ile değerlendirilmiştir. Bu çalışmada, Cronbach alpha katsayısının ölçeğin geneli için 0,750 ve boyutlar için 0,700’ün üzerinde olduğu belirlenmiştir.

2. 4. Analiz Yöntemi

Çalışmada verileri değerlendirmek için SPSS v.27 programı kullanılmıştır. Çalışma kapsamındaki kişilerin demografik özellikleri frekans ve yüzde dağılımları ile sunulmuştur. Analizler yapılmaya başlanmadan önce gerçekleştirilen normallik testleri, gözlere düşen denek sayısının 30’un üstünde olması ve çarpıklık-basıklık katsayısının istenen sınırlar içerisinde olması (-2 ile +2 arasında) nedeniyle çalışmada parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Buna göre çalışmanın verilerinin analizinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi, tek yönlü varyans analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinde Korelasyon Analizi ve çok değişkenli regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizlerde, 0,05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

2. 5. Araştırmanın Etik Durumu

Araştırmanın yapılabilmesi için 01/15 karar numaralı ve 25.01.2023 tarihli Etik Komisyonu onayı alınmıştır. Ayrıca araştırma için kurum izni ve ölçekler için kullanım izinleri alınmıştır.

3. Bulgular

Tablo 1’de katılımcıların özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Katılımcıların yarıdan fazlası (%51,6) 33 yaşın üzerinde ve büyük çoğunluğu (%90,5) kadın ve lisans mezunudur (%73,1). Araştırma kapsamında yer alan hemşirelerin %36,7’si 12 yıl ve daha fazla süredir çalışmakta, %60’ı evli, %64’ü diğer birimlerde çalışmakta ve %64’ü 657 sayılı Kanun kapsamında Devlet memurudur.

Tablo 1. Çalışmanın Katılımcılarının Özellikleri

Değişkenler		Sayı	Yüzde
Yaş	32 yaş ve altı	133	48,4
	33 yaş ve üstü	142	51,6
Cinsiyet	Kadın	249	90,5
	Erkek	26	9,5
Eğitim	Lise ve Ön lisans	23	8,4
	Lisans	201	73,1
	Lisansüstü	51	18,5
Toplam çalışma süresi	5 yıl ve altı	87	31,6
	6-11 yıl	87	31,6
	12 yıl ve daha fazla	101	36,7
Medeni durum	Evli	164	59,6
	Bekâr	111	40,4
Çalışılan birim	Dâhili bilimler	95	34,5

	Acil veya yoğun bakım	69	25,1
	Cerrahi bilimler	46	16,7
	Diğer	65	23,6
Kadro	657 Devlet Memuru	176	64,0
	Sözleşmeli	99	36,0
Toplam		275	100,0

Tablo 2’de araştırma ölçeklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Ölçek maddelerinin değerlendirilmesinin 5’li Likert şeklinde olduğu göz önüne alındığında katılımcıların iş motivasyonu düzeylerinin orta; meslektaş dayanışma algısının ise yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Min.	Max.	\bar{X}	S
İş Motivasyonu Ölçeği	1,00	5,00	3,32	0,76
İçsel motivasyon	1,00	5,00	3,24	1,03
Özdeşleşmiş düzenleme	1,00	5,00	3,26	0,93
İçe yansıtılmış düzenleme	1,00	5,00	3,74	0,90
Dışsal kontrol/düzenleme	1,00	5,00	3,03	0,83
Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği	1,00	5,00	4,28	0,57
Duygusal dayanışma	1,00	5,00	4,37	0,61
Akademik dayanışma	1,00	5,00	4,34	0,63
Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler	1,00	5,00	2,01	0,87

Tablo 3’te iş motivasyonu ölçeği için yapılan tek değişkenli fark analizi sonuçları verilmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde yaş, cinsiyet, eğitim ve kadro değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. İşte motivasyon düzeyi, 32 yaş ve altında olanlarda 33 yaş ve üzerindeki kişilere göre anlamlı şekilde daha yüksektir. İşte motivasyon erkeklerde, lise veya ön lisans mezunlarında ve kadrosu 657 sayılı Kanun kapsamında Devlet memuru olanlarda daha yüksektir.

Tablo 3. İşte Motivasyon Ölçeği İçin Yapılan Fark Analizi Sonuçları

Değişkenler	İçsel motivasyon		Özdeşleşmiş düzenleme		İçe yansıtılmış düzenleme		Dışsal kontrol/düzenleme		Ölçeğin tamamı	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S
<i>Yaş (yıl)</i>										
32 yaş ve altı	3,47	1,00	3,36	0,86	3,81	0,92	3,01	0,78	3,49	0,73
33 yaş ve üstü	3,13	1,05	3,15	0,99	3,69	0,89	3,04	0,88	3,05	0,79
	t=2,927; p=0,035		t=2,856; p=0,025		t=1,114; p=0,266		t=-0,244; p=0,807		t=2,474; p=0,032	
<i>Cinsiyet</i>										
Kadın	3,19	1,02	3,21	0,92	3,71	0,91	2,98	0,83	3,27	0,76
Erkek	3,75	0,99	3,70	0,93	4,08	0,72	3,42	0,76	3,74	0,71
	t=-2,665; p=0,008		t=-2,569; p=0,011		t=-2,024; p=0,044		t=-2,539; p=0,012		t=-2,984; p=0,003	
<i>Eğitim</i>										
Lise veya Ön lisans (1)	3,66	1,02	3,56	0,92	4,11	0,90	3,40	0,75	3,66	0,75
Lisans (2)	3,22	1,03	3,25	0,94	3,73	0,93	2,99	0,85	3,40	0,76
Lisansüstü (3)	3,17	1,05	3,14	0,89	3,42	0,77	2,78	0,77	3,13	0,77
	F=3,238; p=0,032 1-3: p=0,021		F=3,624; p=0,029 1-3: p=0,032		F=3,378; p=0,035 1-3: p=0,018		F=4,557; p=0,039 1-3: p=0,029		F=4,685; p=0,040 1-3: p=0,019	
<i>Toplam çalışma süresi</i>										
5 yıl ve altı (1)	3,44	1,00	3,34	0,89	3,78	0,92	2,95	0,75	3,38	0,74
6-11 yıl (2)	3,14	1,01	3,28	0,89	3,74	0,95	2,91	0,91	3,27	0,77
12 yıl ve daha fazla (3)	3,15	1,06	3,17	1,00	3,71	0,85	3,00	0,81	3,31	0,78
	F=2,426; p=0,090		F=0,801; p=0,450		F=0,123; p=0,884		F=1,173; p=0,063		F=0,446; p=0,641	
<i>Medeni durum</i>										
Evli	3,21	0,97	3,23	0,92	3,72	0,89	3,00	0,87	3,29	0,74
Bekar	3,30	1,11	3,30	0,95	3,77	0,92	3,07	0,77	3,36	0,79
	t=-0,689; p=0,486		t=-0,621; p=0,535		t=-0,431; p=0,667		t=-0,729; p=0,467		t=-0,751; p=0,454	
<i>Çalışılan birim</i>										
Dahili bilimler (1)	3,26	1,05	3,29	1,04	3,76	0,95	3,09	0,89	3,35	0,82
Acil veya yoğun bakım (2)	3,21	1,03	3,26	0,76	3,71	0,90	2,99	0,78	3,29	0,68
Cerrahi bilimler (3)	3,37	1,03	3,32	0,98	3,79	0,92	2,95	0,93	3,36	0,81
Diğer (4)	3,16	1,02	3,15	0,90	3,72	0,83	3,03	0,74	3,27	0,74
	F=0,404; p=0,750		F=0,370; p=0,775		F=0,096; p=0,962		F=0,338; p=0,798		F=0,214; p=0,886	
<i>Kadro</i>										
657 Devlet Memuru	3,20	1,06	3,57	1,00	3,77	0,91	3,13	0,87	3,34	0,80
Sözleşmeli	3,31	0,98	3,14	0,81	3,70	0,89	2,84	0,74	3,27	0,70
	t=-0,831; p=0,407		t=3,241; p=0,022		t=0,622; p=0,535		t=2,733; p=0,007		t=0,712; p=0,477	

Tablo 4'te hemşirelerde meslektaş dayanışması için yapılan analiz sonuçları verilmektedir. Analiz sonucunda yaş, cinsiyet, eğitim, toplam çalışma süresi ve kadro değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Yaşı 32 ve altında olanlarda dayanışma ile ilgili olumsuz algı daha düşük olup, ölçeğin geneli ve diğer boyutlar için anlamlılık görülmemektedir. Hemşirelerde meslektaş dayanışması, kadınlarda, lise veya ön

lisans mezunlarında, 5 yıldan daha az süredir görev yapanlarda ve kadrosu 657 sayılı Kanun kapsamında Devlet memuru olanlarda daha yüksektir.

Tablo 4. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği İçin Yapılan Fark Analizi Sonuçları

Değişkenler	Duygusal dayanışma		Akademik dayanışma		Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler		Ölçeğin tamamı	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S
<i>Yaş (yıl)</i>								
32 yaş ve altı	4,35	0,62	4,34	0,62	1,89	0,93	4,27	0,55
33 yaş ve üstü	4,39	0,61	4,35	0,64	2,33	0,82	4,28	0,58
	t=-0,549; p=0,584		t=-0,081; p=0,936		t=-2,403; p=0,032		t=-0,133; p=0,894	
<i>Cinsiyet</i>								
Kadın	4,56	0,62	4,36	0,62	2,00	0,86	4,48	0,57
Erkek	4,47	0,58	4,04	0,72	2,11	0,99	4,05	0,57
	t=-0,834; p=0,405		t=2,860; p=0,039		t=-0,615; p=0,539		t=3,226; p=0,024	
<i>Eğitim</i>								
Lise veya Ön lisans (1)	4,63	0,86	4,20	0,73	1,80	0,86	4,08	0,72
Lisans (2)	4,37	0,63	4,32	0,64	2,06	0,90	4,25	0,58
Lisansüstü (3)	4,14	0,41	4,65	0,53	2,20	0,77	4,45	0,42
	F=4,153; p=0,038 1-3:p=0,019		F=5,876; p=0,018 1-3:p=0,026		F=4,861; p=0,027 1-3:p=0,031		F=5,595; p=0,032 1-3:p=0,026	
<i>Toplam çalışma süresi</i>								
5 yıl ve altı (1)	4,50	0,44	4,56	0,49	1,95	0,89	4,51	0,40
6-11 yıl (2)	4,29	0,69	4,30	0,71	1,98	0,85	4,23	0,63
12 yıl ve daha fazla (3)	4,10	0,67	4,07	0,67	2,09	0,88	4,08	0,63
	F=4,931; p=0,035 1-3:p=0,019		F=4,355; p=0,012 1-3:p=0,021		F=5,691; p=0,002 1-3:p=0,038		F=4,370; p=0,031 1-3:p=0,015	
<i>Medeni durum</i>								
Evli	4,38	0,57	4,35	0,59	2,02	0,87	4,28	0,55
Bekâr	4,35	0,68	4,33	0,68	1,99	0,88	4,27	0,59
	t=0,405; p=0,686		t=0,312; p=0,755		t=0,337; p=0,736		t=0,195; p=0,846	
<i>Çalışılan birim</i>								
Dâhili bilimler (1)	4,40	0,65	4,42	0,62	2,14	0,96	4,29	0,58
Acil veya yoğun bakım (2)	4,26	0,55	4,29	0,59	1,88	0,66	4,24	0,45
Cerrahi bilimler (3)	4,37	0,77	4,30	0,84	1,80	0,97	4,31	0,78
Diğer (4)	4,43	0,48	4,33	0,50	2,10	0,83	4,27	0,47
	F=0,990; p=0,398		F=0,707; p=0,548		F=2,313; p=0,076		F=0,154; p=0,927	
<i>Kadro</i>								
657 Devlet Memuru	4,48	0,65	4,45	0,68	1,85	0,95	4,57	0,62
Sözleşmeli	4,04	0,54	4,03	0,54	2,10	0,70	4,01	0,46
	t=2,563; p=0,037		t=3,346; p=0,030		t=-2,410; p=0,017		t=4,338; p=0,028	

Tablo 5'te iş motivasyonu ve hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçekleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları verilmektedir. İşte motivasyon ölçeği ile boyutları arasında pozitif, anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Hemşirelerde meslektaş ölçeği ile boyutları arasında güçlü ve anlamlı ilişki bulunmakta ve ilişkinin yönü ise duygusal dayanışma ve akademik dayanışma boyutları ile pozitif; dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler ile negatiftir. İş motivasyonu ölçeği ve hemşirelerde meslektaş dayanışması arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki

bulunmaktadır. İşte motivasyon ölçeği ile hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeği boyutları arasında dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler boyutu dışında diğer iki boyut arasında anlamlı ilişki söz konusudur.

Tablo 5. İş Motivasyonu ile Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
İş Motivasyonu Ölçeği (1)	1								
İçsel motivasyon (2)	0,908**	1							
Özdeşleşmiş düzenleme (3)	0,838**	0,750**	1						
İçe yansıtılmış düzenleme (4)	0,844**	0,692**	0,610**	1					
Dışsal kontrol/düzenleme (5)	0,696**	0,506**	0,367**	0,477**	1				
Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği (6)	0,268**	0,233**	0,245**	0,369**	0,023	1			
Duygusal Dayanışma (7)	0,362**	0,298**	0,276**	0,438**	0,177**	0,895**	1		
Akademik dayanışma (8)	0,301**	0,256**	0,290**	0,364**	0,071	0,915**	0,807**	1	
Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler (9)	0,050	0,017	-0,004	-0,074	0,247**	-0,663**	-0,356**	-0,409**	1

** p<0,01

Tablo 6’da korelasyon analizi sonucunda bulunan ilişkinin neden-sonuç ilişkisi olup olmadığını belirlenmesine yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları verilmektedir. Gerçekleştirilen 6 regresyon analizine ilişkin çoklu bağlantı değerleri ve Durbin-Watson katsayılarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Regresyon analizi için ön koşullar arasında yer alan değişkenlerin tamamının sürekli değişken olması, değişkenlerin normal dağılması, değişkenler arasındaki doğrusallık, gözlem değerlerinde uç değerlerin olmaması, tahminlere ilişkin hataların normal dağılması ve eş varyanslılık koşulları incelenmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizi için gerekli olan koşulların sağlandığının tespit edilmesinin ardından regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışmasının İş Motivasyonuna Etkisinin Belirlenmesi İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S.H.	β	t	p	R	R ²	F	p	Durbin-Watson	Çoklu Bağlantı	
												Tolerance	VIF
İçsel motivasyon	(Sabit)	0,180	0,554		0,325	0,746	0,331	0,110	11,114	0,000	1,546		
	Duygusal dayanışma	0,459	0,163	0,274	2,820	0,005						0,348	2,876
	Akademik dayanışma	0,160	0,162	0,098	0,986	0,325						0,332	3,016
	Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler	0,182	0,074	0,154	2,453	0,015						0,831	1,203
Özdeşleşmiş düzenleme	(Sabit)	0,537	0,503		1,068	0,287	0,325	0,106	10,688	0,000	1,609		
	Duygusal dayanışma	0,199	0,147	0,131	1,349	0,178						0,348	2,876
	Akademik dayanışma	0,356	0,147	0,242	2,423	0,016						0,332	3,016
	Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler	-0,151	0,067	-0,142	2,250	0,025						0,831	1,203
İçer yanıtlanmış düzenleme	(Sabit)	0,425	0,460		0,923	0,357	0,448	0,201	22,695	0,000	1,434		
	Duygusal dayanışma	0,618	0,135	0,421	4,576	0,000						0,348	2,876
	Akademik dayanışma	0,094	0,135	0,066	0,696	0,487						0,332	3,016
	Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler	0,107	0,062	0,103	1,731	0,085						0,831	1,203
Dışsal kontrol/düzenleme	(Sabit)	0,686	0,440		1,561	0,120	0,379	0,144	15,160	0,000	1,659		
	Duygusal dayanışma	0,498	0,129	0,368	3,858	0,000						0,348	2,876
	Akademik dayanışma	-0,113	0,129	-0,086	-0,878	0,381						0,332	3,016
	Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler	0,327	0,059	0,343	5,564	0,000						0,831	1,203
İş Motivasyonu	(Sabit)	0,457	0,397		1,151	0,251	0,414	0,171	18,661	0,000	1,458		
	Duygusal dayanışma	0,443	0,116	0,357	3,807	0,000						0,348	2,876
	Akademik dayanışma	0,124	0,116	0,103	1,070	0,286						0,332	3,016
	Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler	-0,192	0,053	-0,219	3,612	0,000						0,831	1,203
İş Motivasyonu	(Sabit)	1,777	0,339		5,245	0,000	0,268	0,072	21,151	0,000	1,414		
	Hemşirelerde meslektaş dayanışması	0,361	0,078	0,268	4,599	0,000						1,000	1,000

Gerçekleştirilen 6 model için hesaplanan F değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Gerçekleştirilen ilk dört modelde iş motivasyonu boyutları üzerinde hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeğinin boyutları incelenmiştir. Regresyon modellerinin açıklayıcılık katsayısı %10 ile %20 arasında değişmektedir. Analizlerde boyutların istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar verdiği görülmektedir. İş motivasyonu üzerinde hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeğinin boyutlarının incelendiği 5. modelin açıklayıcılık katsayısı %41'dir. Modelde, akademik dayanışma dışında diğer boyutun anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre duygusal dayanışmanın artması, iş motivasyonunu artırırken; dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerin artması ise iste motivasyonu azaltmaktadır. İş motivasyonu üzerinde hemşirelerde meslektaş dayanışmasının etkisinin araştırıldığı son modelin açıklayıcılık katsayısı %26'dır. Buna göre iş motivasyonundaki değişimin %26'sına meslektaş dayanışması neden olmaktadır. Bu sonuca göre iş motivasyonunu artırmada meslektaş dayanışmasını artırmanın önemli olduğu söylenebilir (bkz. Tablo 6).

4. Tartışma ve Sonuç

Çalışmada hemşirelerin iş motivasyonu düzeylerinin orta ve meslektaş dayanışma algısının ise yüksek düzeyde olduğu bulgusu elde edilmiştir. Hemşirelerde yapılan diğer çalışmalarda da meslektaşlara karşı dayanışma gösterme tutumlarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Çetinkaya Uslusoy, 2010; Çetinkaya Uslusoy vd., 2016; Kılıç ve Altuntaş, 2019). Ayrıca hemşirelerde iş motivasyonuna yönelik yapılan araştırmalarda motivasyonun orta ve üst düzeyde olduğu bulgusunu elde eden çalışmalar mevcuttur (Engin ve Çam, 2016; Göktepe vd., 2020).

Çalışmada hemşirelerin sosyo-demografik ve sosyo-ekonomik değişkenlerine göre iş motivasyonu algıları incelenmiş, yaş, cinsiyet, eğitim ve kadro değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. İş motivasyonu düzeyi 32 yaş ve altında olanlarda 33 yaş ve üzerindeki kişilere göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. İş motivasyonu erkeklerde daha yüksek tespit edilmiştir. Bu çalışma bulgusuyla tezat olarak, Mutale vd. (2013) tarafından sağlık çalışanlarında yürütülen bir çalışmada kadınların iş motivasyonu daha yüksek bulunmuştur. Bir çalışmada iş motivasyonundaki cinsiyetler arası farklılık, erkeklerin daha yüksek ücretler ve prestijli işler; kadınların ise yaptıkları iş için iş güvenliği ve toplum değeri ile daha fazla motive olduklarını belirtmektedir (Malik vd., 2010). Abbasoğlu (2015) tarafından bir devlet hastanesinde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, motivasyon düzeyleri cinsiyet üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir.

Çalışmada hemşirelerde lise veya ön lisans mezunlarında iş motivasyonu algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının motivasyonuna yönelik yürütülen bir başka çalışmada da (Akbolat ve Işık, 2012) bu bulgunun tersi şekilde lisansüstü düzeyde eğitime sahip olan çalışanların motivasyonu daha yüksek bulunmuştur. Daha düşük düzeyde eğitime bağlı olarak çalışanların iş yaşamından ve çalıştıkları örgütten beklentileri daha düşük düzeyde olabilir ve beklentileri yüksek olmadığından iş motivasyonları daha yüksek olabilir. Eğitim düzeyinin artışıyla birlikte bireyin yaşam kalitesinin, gelirin ve iş ortamındaki konumunun artması yönündeki beklentisi motivasyonunu düşürebilir. Bu beklentiler karşılanmadığında ve hayat boyu gördüğü eğitimin karşılığını alamadığına inandığında, bu bireyin daha fazlası için çabalaması yönündeki inancı da zarar görebilir ve iş motivasyonu azalabilir. Ayrıca, 657 sayılı Kanun kapsamında Devlet memuru olan hemşirelerin iş motivasyonu daha yüksek olarak saptanmıştır. Bu kadroda çalışanlar için işin daha garantili olduğu düşüncesi ve geleceğe yönelik belirsizliğin daha düşük algılanması sebebiyle, bu hemşireler daha motive şekilde sağlık hizmeti sunabilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, hemşirelerde meslektaş dayanışması algısı yaş, cinsiyet, eğitim, toplam çalışma süresi ve kadro durumu ile ilişkilidir. Yaşı 32 ve altında olanlarda dayanışma ile ilgili olumsuz algı daha düşük olup, ölçeğin geneli ve diğer boyutlar için anlamlılık görülmemektedir. Çetinkaya Uslusoy (2010) tarafından yürütülen çalışmada da yaşı 20-24 arasında olan hemşirelerin meslektaş dayanışması algısı daha yüksek bulunmuştur. Erhan vd. (2022) tarafından muhasebecilerde yapılan bir çalışmada, bu bulguların tersi şekilde, 41 yaş ve üzeri katılımcıların mesleki dayanışma algısı 25-32 yaş aralığındaki katılımcılara göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. Yaşı daha genç olanların meslektaş dayanışmasına olumlu bakması, çalışma yaşamlarının henüz çok başında olmasıyla ilişkili olabilir. Yaş ve işte tecrübeleri arttıkça çalışanların istek ve hayata yönelik beklentileri çeşitleneceğinden, çalışma ortamındaki meslektaşlar arasındaki rekabet ve yarış duygusu artış gösterebilir. Bir dayanışma kültürü oluşturmak yerine hemşirelerde yaşla birlikte daha iyi gelir düzeyine ve daha fazla bilgiye sahip olma güdüsü ya da tam tersi şekilde işi üzerine alma konusunda isteksizlik sebebiyle işten kaçma durumları ortaya çıkabilir. Yaşla birlikte bir meslektaşın yaptığı işi beğenmeme ve küçümseme durumları ön plana çıkabilir. Bu durumlar çalışma ortamındaki dayanışma kültürüne zarar verebilir.

Hemşirelerde meslektaş dayanışması kadınlarda daha yüksek olarak belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak muhasebeciler üzerinde yürütülen bir çalışmada erkek katılımcıların mesleki dayanışma algısı kadın katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur (Erhan vd., 2022). Çetinkaya Uslusoy (2010) ise kadın ve erkek hemşireler arasında meslektaş dayanışması algısı

yönünden bir farklılığın olmadığını saptamıştır. Hemşirelik mesleği özelinde düşünüldüğünde kadın çalışanlar genellikle daha fazladır. Sosyolojik yapısı itibariyle kadınlar paylaşıma ve sosyal ilişkilere erkeklere göre genellikle daha eğilimlidirler. Gündelik yaşamında bir hemşire ailevi, mesleki veya örgütsel bir sorun yaşadığında çalışma arkadaşlarıyla bu durumu daha kolay paylaşabilir. Bu yönüyle meslektaş dayanışmasının özellikle duygusal dayanışma boyutu kadınlara daha uygun olabilir. Kadınların iletişimsel avantajları ve duygudaşlığa daha açık olmaları, bu çalışmanın bulgusunu destekleyebilir.

Hemşirelerde meslektaş dayanışması lise veya ön lisans mezunlarında daha yüksek bulunmuştur. Alanyazında bu bulguyu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Yaktin vd., 2003; Geçer, 2008). Çetinkaya Uslusoy (2010), çalışmasında ön lisanstan mezun hemşirelerin meslektaş dayanışması algısının liseden mezun olan hemşirelere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Lise veya önlisans mezunu hemşirelerde meslektaş dayanışmasının daha yüksek olması, bu çalışanların bilgi alışverişine daha açık olmalarıyla açıklanabilir. Eğitim düzeyi yükseldikçe hemşirelerin iş yapma süreçleri konusunda teknik bilgi düzeyi daha fazla olabilir ve meslektaş ile bilgi paylaşımı konusunda dayanışmada daha az bulunabilir.

Beş yıldan daha az süredir görev yapan hemşirelerde meslektaş dayanışması algısı daha yüksek olarak belirlenmiştir. Bu çalışmanın bulgularından farklı olarak, bir diğer çalışmada 20 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip muhasebecilerde mesleki dayanışmanın yararları konusundaki algı düzeyleri daha fazla olarak tespit edilmiştir (Erhan vd., 2022). Beş yıldan daha az süredir görev yapan hemşireler, çalışma yaşamının ilk yıllarında olmaları sebebiyle örgüte ve çalışma arkadaşlarına daha pozitif duygular besleyebilir, akademik paylaşıma ve sosyal desteğe daha açık olabilirler. Artan tecrübe ve mesleki sorumluluklarla birlikte, daha çok bilenlerin daha çok ödüllendirildiği ve bu çalışanlara terfi imkânı sunulan bir örgüt kültüründe, hemşireler bildiğini meslektaşlarıyla paylaşmama ve çalışma arkadaşının hatasını bilse bile uyarmak yerine sessiz kalma davranışları gösterebilir. Bu yönüyle rekabet hırsı, terfi imkânı, gelir artışı olanağı gibi örgüt içi unsurlar meslektaşlar arası dayanışma kültürüne zarar verebilir.

Hemşirelerde meslektaş dayanışması kadrosu 657 Devlet memuru olanlarda daha yüksek olarak saptanmıştır. Bu çalışanlar buldukları kadroyu garanti olarak görebilir ve terfi imkânlarının ve gelir artışlarının sınırlılığının farkında olabilirler. Bu sebeple bu çalışanlar yaptıkları işi ve paylaştıkları görevleri bir rekabet unsuruna dönüştürmediklerinden, meslektaşlarına karşı daha özgecil, bilgi paylaşımcı ve akademik olarak destekleyici bir tutum sergileyebilirler.

Çalışmada iş motivasyonu ve hemşirelerde meslektaş dayanışması arasındaki ilişki incelendiğinde, iş motivasyon ölçeği ile boyutları arasında pozitif, anlamlı ve yüksek düzeyde

ilişki olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerde meslektaş ölçeği ile boyutları arasında güçlü ve anlamlı ilişki bulunmakta ve ilişkinin yönü ise duygusal dayanışma ve akademik dayanışma boyutları ile pozitif; dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler ile negatiftir. Hemşireler üzerinde yürütülen bir diğer çalışmada da, meslektaş dayanışma ölçeği ve hemşirelerin iş motivasyonu ölçeği puanları arasında pozitif korelasyon olduğu saptanmıştır (Göktepe vd., 2020). Bu bulgudan hareketle meslektaş dayanışmasının hemşirelerin iş motivasyonunu artırdığı söylenebilir.

Araştırmada regresyon analizi sonucunda, iş motivasyonu boyutlarının üzerinde hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeğinin boyutları incelenmiş, istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. İş motivasyonu üzerinde hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeğinin boyutlarının incelendiği 5. modelin açıklayıcılık katsayısı %41'dir. Modelde, akademik dayanışma dışında diğer boyutun anlamlı olduğu belirlenmiştir. Buna göre duygusal dayanışmanın artması iş motivasyonunu artırırken; dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerin artması ise iş motivasyonunu azaltmaktadır. İş motivasyonu üzerinde hemşirelerde meslektaş dayanışmasının etkisinin araştırıldığı son modelin açıklayıcılık katsayısı %26'dır. Buna göre iş motivasyonundaki değişimin %26'sına meslektaş dayanışması neden olmaktadır.

Sağlık kuruluşlarında etkili ekip çalışması önemli motive edici faktörlerden biri olarak söylenebilir. Hemşireler iş arkadaşlarıyla birlikte işbirliği içinde çalıştığında ve meslektaş dayanışması iklimi oluşturulduğunda yaptıkları işe daha motive olabilmektedir. Bu bulgu, alanyazında yapılan diğer çalışmalar tarafından da desteklenmektedir (Baljoon vd., 2019). Birinci basamak sağlık kuruluşlarında görev yapan sağlık çalışanlarında yürütülen bir çalışmada, kötü çalışma koşullarına rağmen, meslektaşları arasında bir takım çalışması duygusuna inandığında, çalışanların kendilerini bir ailenin parçası olarak görebildiği ve aynı hedeflere ulaşmak için daha çok çalışabildiği belirtilmektedir (Bhatnagar vd., 2017).

Psikolojik danışmanlık mesleği çalışanlarında yürütülen bir çalışmada (Hamamcı vd., 2005), bu mesleğin mensuplarının konferans ve seminerlere katıldığında, mesleğine yönelik karşılaştığı sorunları ve çözüm alanlarını meslektaşlarıyla paylaştığında ve mesleğine yönelik yayınları takip ettiğinde mesleki doyumunun olumlu yönde etkilenebildiği belirtilmiştir. Bu yönüyle meslektaşlarla iletişimin ve dayanışmanın sürdürülmesi, bireyin meslek yaşamındaki bilgi ve ilgi düzeyini besleyebilir. Bu bilgi ve ilgililik durumu, çalışanın iş motivasyonuna olumlu şekilde yansiyabilir.

Sonuç olarak sağlık hizmetleri sunumunda çalışanların kritik önemde olması nedeniyle yüksek düzeyde ekip çalışmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Ekip çalışması birçok farklı eğitim geçmişine ve uzmanlığa sahip sağlık çalışanını bir araya getirmektedir. Bu çalışanların bir arada

ve iş birliği içinde çalışması örgütün performansı için önemlidir. Meslekleri aynı olan çalışanlar birbirini koruyup desteklediğinde örgüt içinde iş başarısı artabilmektedir. Tam tersi durumda, birbiriyle dayanışma içinde olmayan sağlık çalışanları ise örgütün performansını ve başarısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Özellikle rekabet ve hırsın tetiklenmesiyle meslektaşlar hakkında kötü düşünceler yayma ve dedikodu gibi davranışlar örgütün barışçıl iş ortamına zarar verebilmektedir. Böyle bir ortamda çalışanların sunmuş olduğu sağlık hizmetinin kalitesi etkilenebileceği gibi iş motivasyonları da azalabilir. Bu yönüyle sağlık kuruluşlarında yöneticilerin meslektaşların dayanışma içinde olduğu bir örgüt iklimini destekleyip geliştirmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Mevcut çalışma ortamındaki motivasyon stratejilerini geliştirmek ve iş arkadaşları dayanışmasını destekleyen sağlıklı bir işyeri ortamını teşvik etmek, birçok küçük sorunun büyümeden çözülmesine ve daha motive bir çalışan grubuyla ekip işi yürütmeye katkı sağlayabilir. Dayanışma kültürünü artırabilecek sosyal organizasyonlar düzenlenebilir. Hemşirelerin meslektaşları ile birlikte ulusal ve uluslararası çeşitli akademik toplantılara katılmaları yönünde teşvikler sunulabilir.

Gelecekte yapılacak alan araştırması şeklindeki çalışmalarda daha büyük bir örneklem grubuyla daha büyük ölçekli araştırmalar tasarlanabilir. Planlanacak çalışmalarda, sağlık sektöründe meslektaş dayanışmasını destekleyen çalışma ilişkilerinin sürdürülmesinde ve iş motivasyonunun geliştirilmesinde hangi konulara odaklanılması gerektiğine yönelik nitel araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Abbasoğlu, Ş. (2015). İş görenlerde örgütsel adalet algısı ve örgütsel adaletin çalışanların iş motivasyonu üzerindeki etkisi: Bir devlet hastanesi örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akbolat, M., & Işık, O. (2012). Sağlık çalışanlarının duygusal zekâ düzeylerinin motivasyonlarına etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 109-124.
- Altuntas, S., & Baykal, U. (2010). Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. *Journal of Nursing Scholarship*, 42(2), 186-194.
- Baljoon, R. A., Banjar, H., & Banakhar, M. (2019). Factors affecting nurses' work motivation level at a governmental hospital: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Education and Practice*, 9(9), 25-35.
- Benshoff, J. M., & Paisley, P. O. (1996). The structured peer consultation model for school counselors. *Journal of Counseling & Development*, 74(3), 314-318.
- Bhatnagar, A., Gupta, S., Alonge, O., & George, A. S. (2017). Primary health care workers' views of motivating factors at individual, community and organizational levels: A qualitative study from Nasarawa and Ondo states, Nigeria. *The International Journal of Health Planning and Management*, 32(2), 217-233.
- Cowin, L. S., & Eagar, S. C. (2013). Collegial relationship breakdown: A qualitative exploration of nurses in acute care settings. *Collegian*, 20(2), 115-121.
- Cramm, J. M., Strating, M. M. H., & Nieboer, A. P. (2013). The influence of organizational characteristics on employee solidarity in the long-term care sector. *Journal of Advanced Nursing*, 69(3), 526-534.
- Çetinkaya Uslusoy, E. & Alpar, S. E. (2013). Developing scale for colleague solidarity among nurses in Turkey. *International Journal of Nursing Practice*, 19(1), 101-107.

- Çetinkaya Uslusoy, E. (2010). Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği'nin geliştirilmesi ve meslektaş dayanışmasının iş doyumunu ile ilişkisi. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çetinkaya Uslusoy, E., Paslı Gürdoğan, E., & Kurt, D. (2016). Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 29-35.
- Çoban, A. E. (2005). Psikolojik danışmanlar için meslektaş dayanışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 167-174.
- Ellenbecker, C. H., Boylan, L. N., & Samia, L. (2006). What home healthcare nurses are saying about their jobs. *Home Healthcare Now*, 24(5), 315-324.
- Engin, E., & Çam, O. (2016). Hemşire iş motivasyonu ölçeği: Geçerlik güvenirlik. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32(3), 1-13.
- Erhan, T., Çarıkçı, O., & Öztürk, M. S. (2022). Muhasebe Meslek Mensuplarında Mesleki Dayanışmanın İçsel Motivasyona Etkisi: Isparta İlinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(36), 1117-1131.
- Freaney, Y. M., & Tiernan, J. (2009). Exploration of the facilitators of and barriers to work engagement in nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 46, 1557-1565.
- Gagne, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.
- Geçer, H. (2008). Bir Üniversite Hastanesindeki Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Göktepe, N., Yalçın, B., Türkmen, E., Dirican, Ü., & Aydın, M. (2020). The relationship between nurses' work-related variables, colleague solidarity and job motivation. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 514-521.
- Hamamcı, Z., Göktepe, E. O., & İnanç, N. (2005). Ankara ilinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 27-44.
- Jaiswal, P., Singhal, A. K., Gadpayle, A. K., Sachdeva, S., & Padaria, R. (2014). Level of motivation amongst health personnel working in a tertiary care government hospital of New Delhi, India. *Indian Journal of Community Medicine: Official Publication of Indian Association of Preventive & Social Medicine*, 39(4), 235-240.
- Kamanzi, J., & Nkosi, Z. Z. (2011). Motivation levels among nurses working at Butare University Teaching Hospital, Rwanda. *Africa Journal of Nursing and Midwifery*, 13(2), 119-131.
- Kılıç Güner, E. (2017). Hemşirelerde meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerine etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Kılıç, E., & Altuntaş, S. (2019). The effect of collegial solidarity among nurses on the organizational climate. *International Nursing Review*, 66(3), 356-365.
- Koster, F., Stokman, F., Hodson, R., & Sanders, K. (2007). Solidarity through networks: The effects of task and informal interdependence on cooperation within teams. *Employee Relations*, 29(2), 117-137.
- Levett-Jones, T., Lathlean, J., Higgins, I., & McMillan, M. (2008). The duration of clinical placements: A key influence on nursing students' experience of belongingness. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 26(2), 8-16.
- Locke, K. D. (2003). Status and solidarity in social comparison: Agentic and communal values and vertical and horizontal directions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 619-631.
- MacDonald, P., Kelly, S., & Christen, S. (2019). A path model of workplace solidarity, satisfaction, burnout, and motivation. *International Journal of Business Communication*, 56(1), 31-49.
- Malik, A. A., Yamamoto, S. S., Souares, A., Malik, Z., & Sauerborn, R. (2010). Motivational determinants among physicians in Lahore, Pakistan. *BMC Health Services Research*, 10(1), 1-11.
- Mutale, W., Ayles, H., Bond, V., Mwanamwenge, M. T., & Balabanova, D. (2013). Measuring health workers' motivation in rural health facilities: Baseline results from three study districts in Zambia. *Human Resources for Health*, 11(8), 1-8.

- Organ, D. W. & Lingl A. (1995) Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350.
- Pinder, C. C. (1998). Work motivation in organizational behavior. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.
- Tengilimoğlu, D., Atilla, A., & Bektař, M. (2012). İşletme ynetimi. Ankara: Seękin Yayıncılık.
- Yaktin, U. S., Azoury, N. B., & Doumit, M. A. A. (2003). Personal characteristics and job satisfaction among nurses in Lebanon. *The Journal of Nursing Administration*, 33(7/8), 384-390.
- Zefrial, Y. (2018). Internal Factors Approach to Improve Hospital Nurse Performance in Developing Countries: Systematic Review. The 2nd International Conference on Hospital Administration, KnE Life Sciences, 127-134.

Extended Summary

Colleague Solidarity and Work Motivation: A Field Study in Nurses

Nurses are one of the occupational groups that are decisive in the delivery of health services. Nurses are usually at the center of the health team and provide communication and coordination for almost every professional group in the health institution. It can be said that nurses are the professionals who spend the most time with the patient and who need support, cooperation, cooperation and solidarity the most in the healthcare team. Nurses play an important role in affecting the organizational climate with their solidarity behaviors under these working conditions. In other words, in the health sector where a multidisciplinary approach, good communication, cooperation and teamwork are essential, the health service providers who interact with the patients most closely and most frequently are nurses. Solidarity behavior among nurses, managers and other professionals can affect the whole team that can contribute to the organization and the overall success of the organization. Colleague solidarity can be expressed as a nurse's readiness to help a colleague in need and willingness to share work-related responsibilities. It is expected that a nurse who is supported and in solidarity by her colleagues will be able to work in a more motivated way in the health institution where she works. Therefore, in this study, it is aimed to examine the relationships between colleague solidarity and work motivation in nurses. In addition, it is among the aims of the study to determine whether colleague solidarity and work motivation differ according to the personal and demographic characteristics of nurses. Since there is no study examining these two variables together, it is thought that this study will contribute to the relevant literature. The population of the research consists of nurses working at the Research Ankara Gazi University Health Research and Application Center Hospital. A total of 900 nurses work at Ankara Gazi University Health Research and Application Center Hospital. The number of samples calculated at the 95% confidence level for the population was 270 and 275 people were reached in this study. Thus, the determined sample size was reached. In the study, the "Co-worker Solidarity Scale in Nursing" developed by Çetinkaya Uslusoy (2010) was used. The scale is a five-point Likert type scale and consists of 23 questions. The items of the scale were prepared by the Likert method and were in the form of "always = 5", "never = 1". It was determined that the scale was valid and reliable. In this study, the reliability of the scale was examined with the Cronbach Alpha coefficient and the coefficient was found above 0.80 for the overall scale and its dimensions. Work motivation, on the other hand, was developed by Gagne et al. (2010), Turkish validity-reliability was tested by Akbolat and Işık (2012), and the "Motivation at Work Scale" consisting of four dimensions and 12 statements was used. The items of the scale were prepared with the Likert method and were in the form of "Strongly Agree = 5", "Agree = 4", "Undecided = 3", "Disagree = 2", "Strongly Disagree = 1". The validity of the scale was evaluated with confirmatory factor analysis and its reliability was evaluated with the Cronbach alpha coefficient. In this study, it was determined that the Cronbach alpha coefficient was above 0.750 for the overall scale and 0.700 for the dimensions. SPSS v.27 program was used to evaluate the data in the study. The demographic

characteristics of the people within the scope of the study are presented with frequency and percentage distributions. It was decided to use parametric tests in the study because the normality tests performed before the analyzes were started, the number of subjects falling into the eyes was above 30 and the skewness- kurtosis coefficient was within the desired limits (between -2 and +2). Accordingly, in the analysis of the data of the study, the significance test of the difference between the two means, one-way analysis of variance, Correlation Analysis and multivariate regression analysis were used to examine the relationship between the variables. The analysis was based on a significance level of 0.05. Considering that the evaluation of the scale items is in the form of a 5-point Likert, the work motivation levels of the participants were moderate; It can be said that the perception of colleague solidarity is at a high level. When the analysis results are examined, it is seen that there is a statistically significant difference in age, gender, education and staff variables. The level of motivation at work is significantly higher in those aged 32 and under than in those aged 33 and over. Here, motivation is higher in men, high school or associate degree graduates, and those with 657 DMK staff. As a result of the analysis, age, gender, education, total working time and staff changes. It was determined that there was a statistically significant difference between them. Negative perceptions of solidarity are lower among those aged 32 and below, and there is no significance for the overall scale and other dimensions. Colleague solidarity among nurses is higher among women, high school or associate degree graduates, those who have been working for less than 5 years, and those with 657 civil servants. It is seen that there is a positive, significant and high level relationship between the motivation scale and its dimensions. There is a strong and significant relationship between the colleague scale and its dimensions in nurses, and the direction of the relationship is positive with the dimensions of emotional solidarity and academic solidarity; negative with negative thoughts about solidarity. There is a positive, significant and moderate relationship between work motivation scale and colleague solidarity among nurses. There is a significant relationship between the dimensions of the scale of motivation at work and the scale of colleague solidarity in nurses, except for the dimension of negative thoughts about solidarity, between the other two dimensions. The results of the regression analysis conducted to determine whether the relationship found as a result of the correlation analysis is a cause-effect relationship are given. It is seen that the multicollinearity values and Durbin-Watson coefficients of the 6 regression analyzes performed are within acceptable limits. The preconditions for the regression analysis were that all of the variables were continuous variables, the variables were normally distributed, the linearity between the variables, the absence of extreme values in the observation values, the normal distribution of the estimation errors, and the covariance conditions. After determining that the necessary conditions for multiple linear regression analysis were met, regression analyses were performed. It is seen that the F value calculated for the 6 models performed is statistically significant. In the first four models, the dimensions of the colleague solidarity scale in nurses were examined on the dimensions of work motivation. The explanatory coefficient of the regression models varies between 10% and 20%. In the analyses, it is seen that the dimensions give statistically significant results. The explanatory coefficient of the 5th model,

which examines the dimensions of the colleague solidarity scale in nurses on work motivation, is 41%. In the model, it is seen that the other dimension other than academic solidarity is significant. Accordingly, while increasing emotional solidarity increases work motivation; The increase in negative thoughts about solidarity decreases motivation. The explanatory coefficient of the last model, in which the effect of colleague solidarity in nurses on work motivation was investigated, was 26%. Accordingly, 26% of the change in work motivation is caused by colleague solidarity. According to this result, it can be said that it is important to increase colleague solidarity in increasing work motivation. As a result, since the health sector is a technology and labor-intensive sector, a high level of teamwork is needed. Teamwork brings together healthcare professionals with many different educational backgrounds and expertise. It is important for the performance of the organization that these employees work together and in cooperation. When employees with the same professions protect and support each other, business success can increase within the organization. On the contrary, health workers who are not in solidarity with each other can negatively affect the performance and success of the organization. Behaviors such as spreading bad thoughts and gossip about colleagues, especially triggered by competition and greed, can harm the peaceful work environment of the organization. In such an environment, the quality of the health service provided by the employees may be affected and their work motivation may decrease. In this respect, there is a need for managers in health institutions to support and develop an organizational climate in which colleagues are in solidarity. Developing motivational strategies in the current work environment and promoting a healthy workplace environment that promotes co-worker solidarity can contribute to solving many minor problems before they grow up, and to work as a team with a more motivated employee group.