

ORIGINAL ARTICLE / ORJİNAL MAKALE

Cerrahi Ekiplerde Ekip Çalışması Tutumunun İş Doymu ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Impact of Teamwork Attitude on Job Satisfaction and Intent to Leave in Surgical Teams

 Emre Yıldız¹  Şeyda Seren İntepeler²

¹Bilim Uzm., Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi, İzmir, Türkiye

²Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye

Received: 08.07.2022, Accepted: 15.10.2023

Öz

Giriş: Olumlu bir ekip anlayışının, sağlık hizmeti veren ekip üyelerinin iş doymu ve işten ayrılma niyetini etkileyen temel nedenlerden biri olarak merkezi bir öneme sahip olduğu bilinmektedir.

Amaç: Çalışma, bir üniversite hastanesindeki cerrahi ekip çalışanlarının ekip çalışması tutumunun, iş doymu ile işten ayrılma niyeti üzerine yordayıcı etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir

Yöntem: Çalışma tanımlayıcı ve kesitsel tasarımdadır. Bir üniversite hastanesinin cerrahi kliniklerinde, cerrahi yoğun bakımlarında, ameliyathanelerinde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hekim ve hemşireler araştırma örneklemine dahil edilmiştir (n:240). Veriler Kasım-Aralık 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak sosyo demografik ve çalışma özellikleri formu, Ekip Çalışması Tutum Ölçeği, iş doymu ve meslekten ayrılma niyeti için tek maddeli soru kullanılmıştır. Veriler, tanımlayıcı istatistikler, Pearson Korelasyon Analizi ve Doğrusal Regresyon Analizi ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Cerrahi ekip çalışanlarının ekip çalışması tutumları iyi düzeyde ve iş doymuları ise orta düzeyde bulunmuştur. Katılımcıların %50.4'ü çalıştıkları birimden ayrılma niyetindeyken, %49.6'sı kurumlarından, %36.7'si mesleklerinden ayrılma niyetindedir. Ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutları, iş doymu düzeylerindeki toplam varyansın %6'sını açıklamaktadır. Ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutları, birimden ayrılma niyetinin %7'sini, kurumdan ayrılma niyetinin %5'ini ve meslekten ayrılma niyetinin %9'unu açıklamaktadır.

Sonuç: Cerrahi ekiplerde ekip çalışması tutumunun iş doymu ve işten ayrılma niyeti üzerine düşük düzeyde yordayıcı etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçların, olumlu ekip çalışma ortamının sağlanması ile iş doymunu artıracak ve işten ayrılma niyetini azaltacak stratejilerin bir kısmının belirlenmesinde yöneticilere yol gösterici olması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ekip Çalışması Tutumu, Cerrahi Ekip, İşten Ayrılma Niyeti, İş Doymu

Sorumlu Yazar: Emre YILDIZ, Bilim Uzm. Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi, İzmir, Türkiye. **Email:** emre.yildiz79@gmail.com, **Telefon:** +90 505 757 35 75.

Nasıl Atıf Yapılır: Yıldız E, İntepeler ŞS. Cerrahi Ekiplerde Ekip Çalışması Tutumunun İş Doymu ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. 2024;17(1): 134-147.

Journal of Nursing Effect published by Cetus Publishing.



Journal of Nursing Effect 2021 Open Access. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License

Abstract

Background: It is known that a positive team understanding has a central importance as one of the main reasons affecting the job satisfaction and intention to leave of the healthcare team members.

Objectives: The study was carried out to determine the predictive effect of teamwork attitude of surgical team workers in a university hospital on job satisfaction and intention to leave.

Methods: The sample of the study included physicians and nurses from the surgical unit of a university hospital (n: 240). Socio-demographic and work characteristics form, Teamwork Attitude Scale, single-item question for job satisfaction and intention to leave the profession were used as data collection tools. Data were evaluated with descriptive statistics, Pearson Correlation Analysis and Linear Regression Analysis.

Results: The teamwork attitudes of the surgical team members were found at a good level and their job satisfaction was at a moderate level. While 50.4% of the surgical team employees intend to leave their unit, 49.6% intend to leave their institutions and 36.7% to leave their profession. The sub-dimensions of the teamwork attitude scale explain 6% of the total variance in job satisfaction levels. The sub-dimensions of the teamwork attitude scale explain 7% of the intention to leave the unit, 5% of the intention to leave the organization and 9% of the intention to leave the profession.

Conclusion: It has been determined that teamwork attitude in surgical teams has a low level of predictive effect on job satisfaction and intention to leave.

Keywords: Teamwork Attitude, Surgical Team, Turnover Intention, Job Satisfaction

GİRİŞ

Cerrahi bakım ve uygulamalarında cerrahi güvenliğin sağlanması, hasta güvenliğinin en önemli hedefleri arasında yer almaktadır (JCI, 2022). Cerrahi girişimler hayat kurtarmaya yönelik olmasına rağmen, güvenli olmayan cerrahi bakım, komplikasyon ve ölüm riski taşımaktadır (WHO, 2022). Nitekim cerrahi tedavi alan hastalarda %16.8 ve %25'e varan oranlarda komplikasyon, %14.4'ünde istenmeyen olay görülebilmekte, %0.5'i ise hayatını kaybetmektedir (Abbott vd., 2018; Anderson, Davis, Hanna, ve Vincent, 2013; WHO, 2022). Gelişmiş ülkelerde hastanede yatan hastalarda görülen istenmeyen olayların neredeyse yarısı cerrahi bakım ile ilgilidir (WHO, 2022). Güvenli cerrahi bakım için etkili ekip çalışması çok önemlidir. Ekip çalışması, ekibin teknik olmayan becerileri içinde yer

alır. Ekip çalışmasındaki başarısızlıklar sıklıkla olumsuz olaylarla ilişkilendirilir (Mazzoco vd., 2009). Sağlık hizmetlerinde istenmeyen olayları önlemek, hasta güvenliği ve verimliliğini sağlamak için en önemli faktörlerden biri olan ekip çalışması, hasta güvenliğinin ayrılmaz bir parçası olarak vurgulanmaktadır (Rothstein ve Raval, 2018; Tan, Pena, Atree, ve Maddern, 2014).

Cerrahi süreçlerde ekip çalışması davranışlarının olumlu olması, hasta bakım kalitesi ve dolayısıyla daha iyi postoperatif sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Hollingsworth vd., 2016; Urisman, Garcia, ve Harris, 2018). Aynı zamanda ekip çalışmasının da içinde bulunduğu kurumdaki hasta güvenliği uygulamalarının ise, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu belirlenmiştir (Abualrub, Gharaibeh, ve Bashayreh, 2012; Hermawan ve Widaningsih, 2018). Sağlık

çalışanlarının ekip çalışması tutumlarının iş doyumları üzerine yordayıcı etkisinin incelendiği çalışmalar değerlendirildiğinde, ekip çalışması tutumunun, iş doyumunu olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Çalışanların ekip çalışmasına yönelik olumlu tutumları arttıkça iş doyumlarının da arttığı belirtilmektedir (Bekmez ve Karagözoğlu, 2021; Hanaysha ve Tahir, 2016). Ekip çalışmasının iyi olduğu ortamlarda, iş doyumunun yüksek ve işten ayrılma oranlarının da düşük olduğu vurgulanmaktadır (Bekmez ve Karagözoğlu, 2021; Kaiser, Patras, ve Martinussen, 2018).

İlgili alan yazın incelendiğinde, olumlu ekip çalışması tutumunun hasta sonuçlarını iyi yönde etkilediği belirlenmiştir. Ekip çalışması tutumunun ekip üyelerinin, iş doyumunu ve ayrılma niyetiyle de doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Fakat güvenli cerrahi bakım sunumunda merkezi öneme sahip cerrahi ekipteki tüm profesyonelleri kapsayacak, ekip çalışması tutumlarını değerlendiren, iş doyumunu ve ayrılma niyeti ile ilişkilendiren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla gerçekleştirilecek bu çalışma sonuçları ile yöneticilerin ve cerrahi ekiplerin konuya dikkatlerinin çekilerek ekip çalışmasını güçlendirici stratejilerin belirlenmesinde yol gösterici olacağı öngörülmektedir.

Amaç

Çalışma, bir üniversite hastanesinde çalışan cerrahi ekiplerin, ekip çalışması tutumlarının iş doyumları ile işten ayrılma niyetleri üzerine yordayıcı etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma soruları

Cerrahi ekip çalışanlarının ekip çalışması tutumları, iş doyumları ve ayrılma niyetleri nasıldır?

Cerrahi ekip çalışanlarının ekip çalışması tutumları ile iş doyumları, kurumdan, meslektenve birimden ayrılma niyetleri arasında ilişki var mıdır ?

Cerrahi ekip çalışanlarının ekip çalışması tutumlarının, iş doyumunu, kurumdan, meslekten ve birimden ayrılma niyeti üzerine yordayıcı etkisi var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Tipi

Çalışma, tanımlayıcı ve kesitsel tasarımdadır.

Araştırmanın Yapıldığı Yer

Araştırma, bir üniversite hastanesinin cerrahi birimlerinde (ameliyathane, post anestezi bakım ünitesi, göğüs kalp damar cerrahisi yoğun bakım, anestezi yoğun bakım) çalışan hekim ve hemşirelerle gerçekleştirilmiştir. Veriler Kasım-Aralık 2019 tarihleri arasında toplanmıştır.

Araştırmanın Evreni/Örneklemi

Araştırmanın evrenini çalışmanın yürütüldüğü hastanenin cerrahi branş hekimleri (336 kişi), ameliyathane hemşireleri (45 kişi), Post Anestezi Bakım Ünitesi (PACU) hemşireleri (10 kişi), Göğüs Kalp Damar Cerrahisi Yoğun Bakım hemşireleri (20 kişi), Anestezi Yoğun Bakım hemşireleri (31 kişi), cerrahi klinik hemşireleri (143 kişi) ve anestezi teknikerleri (24 kişi) oluşturmuştur (n:609). Araştırmada herhangi bir örnekleme yöntemine gidilmeden tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak cerrahi ekiplerde görev yapan, veri toplama sürecinde araştırmaya katılmayı kabul eden 55 hekim, 185 hemşire ve yedi anestezi teknikerinden toplanan verilerle araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada genel ulaşılabilirlik oranı %39.41'dir. Bu oran hemşirelerde %74.3, hekimlerde %16.37'dir. Veri toplama formlarından anestezi teknikerlerinin formlarının eksik (4 kişi) ve uygunsuz (3 kişi) doldurulması nedeniyle örneklem dışı bırakılmış

ve sadece hekim ve hemşirelerin verileri ile çalışma tamamlanmıştır. Araştırma sonrasında G-Power (3.1) ile post hoc güç analizi yapılmıştır. Analiz, çoklu linear regresyon, etki büyüklüğü $f^2=0.10$, $\alpha=0.05$, modele alınan yordayıcı sayısı=2 alındığında Power $(1-\beta)=0.99$ olarak bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları-Geçerlik ve Güvenirlilik Bilgileri

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “Sosyo Demografik ve Çalışma Özellikleri Formu” ve ikinci bölümde “Ekip Çalışması Tutum Ölçeği” yer almıştır.

Sosyo Demografik ve Çalışma Özellikleri Formu:

Formda, cerrahi ekipte yer alan hekim ve hemşirelerin sosyo demografik ve çalışma özelliklerini belirlemek üzere yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleği, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, biriminde çalışma süresi, iş doyumunu ve birimden, kurumdan, meslekten ayrılma niyetine ilişkin 11 soru yer almaktadır. Alan yazında iş doyumunu ölçmek için farklı madde sayısına ait çeşitli ölçekler bulunmaktadır. Ancak araştırmaya katılanların sağlıklı olmaları ve zaman sorunlarının olması nedeniyle Avrupa ülkelerinde yapılan büyük ölçekli bir araştırmada da uygulandığı gibi iş doyumunu tek bir soruyla iş doyumunu ölçülmüştür (Dall’Ora, Griffiths, Ball, Simon, ve Aiken, 2015). Ekip üyelerine “İşinizden ne kadar memnunsunuz?” sorusu yöneltilerek (1) çok memnunum, (2) memnunum, (3) memnun değilim, (4) hiç memnun değilim şeklinde değerlendirme yapılmıştır. Ekip üyelerinin çalıştıkları birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyetlerinin ölçüm şekline karar vermek için konu ile ilgili araştırmalar incelenmiştir. En sık kullanılan ölçüm aracı, Avrupa ülkelerinde yürütülen NEXT (Nurses’ Early Exit Study)

projesinde kullanılan ölçüm aracıdır (Hasselhorn, Tackenberg, ve Müller, 2003). Bu ölçüm aracıyla katılımcılara “Geçtiğimiz yıl içinde çalıştığımız kurumdan ayrılmayı ne sıklıkla düşündünüz?”, “Geçtiğimiz yıl içinde çalıştığımız birimden ayrılmayı ne sıklıkla düşündünüz?”, “Geçtiğimiz yıl içinde çalıştığımız meslekten ayrılmayı ne sıklıkla düşündünüz?” soruları sorulmaktadır. Soruların yanıt seçenekleri beş derecelidir ve: (1) asla düşünmeyenler, (2) yılda birkaç kez düşünenler, (3) ayda birkaç kez düşünenler, (4) haftada birkaç kez düşünenler ve (5) her gün düşünenler şeklinde “1” ile “5” arasında puanlanmaktadır. Ayrılma niyetleri, alan yazındaki sınıflamaya uygun olarak iki şekilde gruplandırılmıştır. Ayrılmayı asla düşünmeyen (1 işaretleyenler) ve yılda birkaç kez düşünenler (2 işaretleyenler) “ayrılmayı düşünmüyor” olarak gruplandırılmışken, ayrılmayı ayda birkaç kez, haftada birkaç kez ve her gün düşünenler ise (3, 4, 5 işaretleyenler) “ayrılmayı sık düşünüyor” olarak gruplandırılmıştır (Flinkman, Laine, Leino-Kilpi, Hasselhorn, ve Salanterä, 2008).

Ekip Çalışması Tutum Ölçeği (ECTÖ):

Ekip Çalışması Tutum Ölçeği, Sağlık Araştırmaları ve Kalite Ajansı (The Agency for Healthcare Research and Quality–AHRQ) ve Amerika Birleşik Devletleri Savunma Bakanlığı’nın (U.S. Department of Defense–DoD) projesi olan “TeamSTEPPS” kapsamında Baker, Amodeo, Krokos, Slonim, ve Herrera, (2010) tarafından geliştirilmiş ve kullanılmaya başlanmıştır. Ölçek, hasta güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan sağlık kurumlarında ekip çalışmasına yönelik değerlendirme yapabilmek amacıyla kullanılmaktadır. Ekip yapısı, liderlik, durum izleme, karşılıklı destek ve iletişim olmak üzere beş alt boyuttan ve altışar maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkiye’deki uyarlama çalışması Yardımcı, Başbakkal, Beytut, Muslu,

ve Ersun, (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ancak uyarılama çalışmasında karşılıklı destek boyutundaki madde sayısı üç, iletişim alt boyutu madde sayısı ise beş olarak yeniden düzenlenmiştir. Beşli likert tipinde olan ölçek, alt boyutlardaki her bir maddeye karşılık gelen ifadeye verilecek puan üzerinden değerlendirilmiştir. İfadelerin puanlaması, kesinlikle katılmıyorum ifadesi için verilecek "1" puan ile kesinlikle katılıyorum ifadesine verilecek olan "5" puan arasında değişmektedir. Ölçekte her boyut için ayrı toplam puan hesaplanabildiği gibi her bir maddeye ait madde puan ortalaması da değerlendirilebilmektedir. Ölçek puanı yorumlanırken, ekip yapısı boyutu için toplam puanın 30'a yaklaşması/madde puan ortalamasının "5"e yaklaşması olumlu ekip yapısını, liderlik boyutu için toplam puanın 30'a yaklaşması/ madde puan ortalamasının "5"e yaklaşması olumlu liderlik düşüncesini, durum izlemi boyutu için toplam puanın 30'a yaklaşması/ madde puan ortalamasının "5"e yaklaşması olumlu durum izlemini, karşılıklı destek boyutu için toplam puanın 15'e yaklaşması/ madde puan ortalamasının "5"e yaklaşması olumlu karşılıklı destek tutumunu, iletişim boyutu için toplam puanın 25'e yaklaşması/ madde puan ortalamasının "5"e yaklaşması, olumlu iletişim

Tablo 1. Ekip Çalışması Tutum Ölçeği Güvenirlik Katsayıları

Ölçek Alt Boyutları	Ölçek Güvenirlik Katsayıları (α)		
	Baker, Amodeo, Krokos, Slonim, ve Herrera (2010)	Yardımcı, Başbakkal, Beytut, Muslu, ve Ersun (2012)	Mevcut Çalışma
Ekip Yapısı	.70	.78	.77
Liderlik	.81	.89	.93
Durum İzleme	.83	.82	.87
Karşılıklı Destek	.70	.70	.85
İletişim	.74	.79	.88

tutumunu göstermektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayıları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Veri toplama araçlarını içeren formlar araştırmacılar tarafından kapalı zarf içerisinde yüz yüze görüşülerek verilmiş ve bir-iki gün içerisinde geri toplanmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmanın bağımlı değişkenleri cerrahi ekip çalışanlarının iş doyumu ve işten ayrılma niyetleri iken, bağımsız değişkeni ekip çalışması tutumlarıdır. Elde edilen verilerin analizi için SPSS 24.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler, Pearson Korelasyon Analizi ve Doğrusal Regresyon Analizinden faydalanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < .05$ ve $p < .01$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için, ilgili üniversitenin Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik kurul izni (04.11.2019, 2019/27-22, Protokol No: 5096-GOA) ve araştırmanın uygulandığı hastaneden kurum izni (30.10.2019, E-72292585-00.99-87750) alınmıştır. Ekip Çalışması Tutum Ölçeği'nin (EÇTÖ), Türkçe'ye uyarılama çalışması, Yardımcı vd. (2012) tarafından yapılmış, araştırma öncesinde Türkçe ölçeğin kullanım izni, Dilek Şen Beytut'tan alınmıştır. Katılımcılara çalışmanın amacı açıklanarak, sözel onam ve yazılı izinleri alınmıştır. Makalede araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

BULGULAR

Çalışmaya katılanların yaş ortalaması 34 ± 7.52 , %85.4'ü kadın, %57.1'i evli, %62.9'u lisans mezunu ve %50.0'si klinik hemşiresidir. Katılımcıların %39.6'sı kurumda 5 yıldan daha kısa süredir çalışırken, %32.5'i mesleğinde, %54.6'sı biriminde 5 yıl ve daha az süredir çalışmaktadır. Meslekte çalışma yılı ortalamaları

10.75±7.96, kurumda çalışma yılı ortalamaları 9.56 ± 7.9, bulunduğu birimde çalışma yılı ortalamaları ise 6.82±6.63'dür.

Cerrahi branş hekimleri ve cerrahi hemşirelerinin ekip çalışması tutum puan ortalamaları 4.20±0.52 olarak saptanmış, iş doyumunu puan ortalaması 2.36±0.77 bulunmuştur. Alt boyut puan ortalamalarından en düşük olanı ekip yapısı (4.01±0.58) iken, en yüksek olanı liderliktir (4.37±0.60) (Tablo 2).

Tablo 2. Ekip Çalışması Tutum Ölçeği (EÇTÖ) ve Alt Boyutları ile İş Doyumu Puan Ortalamaları (n:240)

İş Doyumu Puan Ortalaması	$\bar{x} \pm SS$	Medyan	Min.	Max.
	2.36 ± 0.77	2.00	1.00	4.00
EÇTÖ ve Alt Boyut Puan Ort.				
Ekip Yapısı	4.01 ± 0.58	4.00	3.00	5.00
Durum İzleme	4.15 ± 0.55	4.00	3.00	5.00
İletişim	4.22 ± 0.63	4.20	2.00	5.00
Karşılıklı Destek	4.29 ± 0.68	4.33	1.00	3.00
Liderlik	4.37 ± 0.60	4.42	3.00	5.00
EÇTÖ Toplam Puan Ortalaması	4.20 ± 0.52	4.19	2.00	5.00

Çalışmaya katılan cerrahi branş hekimleri ve cerrahi hemşirelerinin %50.4'ü çalıştıkları birimden ayrılma niyetinde, %49.6'sı kurumdan ayrılma niyetinde ve %36.7'si meslekten ayrılma niyetindedirler (Tablo 3).

Tablo 4. EÇTÖ Alt Boyutları ile İş Doyumu ve Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki (n:240)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.İş Doyumu	--								
2.Ekip Yapısı	.206**	--							
3.Liderlik	.113	.647**	--						
4.Durum İzlemi	.057	.629**	.756**	--					
5.Karşılıklı Destek	.084	.607**	.735**	.738**	--				
6.İletişim	.055	.652**	.711**	.743**	.751**	--			
7.Birimden Ayrılma Niyeti	-.653**	-.212**	-.132*	-.104	-.059	-.033	--		
8.Kurumdan Ayrılma Niyeti	-.647**	-.188**	-.149*	-.097	-.075	-.066	.797**	--	
9.Meslekten Ayrılma Niyeti	-.575**	-.269**	-.249**	-.196**	-.177**	-.144*	.664**	.740**	--

*p < .05 **p < .01

Tablo 3. Cerrahi Ekip Çalışanlarının Birim, Kurum ve Meslekten Ayrılma Niyetleri (n:240)

Ayrılma Niyeti	n	%
Birimden Ayrılma Niyeti		
Ayrılmayı Düşünmüyor	119	49.6
Ayrılmayı Sık Düşünüyor	121	50.4
Kurumdan Ayrılma Niyeti		
Ayrılmayı Düşünmüyor	121	50.4
Ayrılmayı Sık Düşünüyor	119	49.6
Meslekten Ayrılma Niyeti		
Ayrılmayı Düşünmüyor	152	63.3
Ayrılmayı Sık Düşünüyor	88	36.7

Çalışmaya katılan cerrahi branş hekimleri ve cerrahi hemşirelerinin iş doyumunu ile birimden ve kurumdan ayrılma niyetleri arasında anlamlı, negatif yönlü ve güçlü ilişki; meslekten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı, negatif yönlü ve orta derecede ilişki saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların iş doyumunu ile EÇTÖ alt boyutlarından ekip yapısı arasında, anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf derecede ilişki vardır. Meslekten ayrılma niyeti ile EÇTÖ alt boyutlarının tamamı arasında anlamlı, negatif yönlü ve zayıf ilişki varken, kurumdan ve birimden ayrılma niyetleri ise ekip yapısı ve liderlikle anlamlı, negatif yönde ve zayıf ilişkili olarak belirlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 5. Birimden, Kurumdan ve Meslekten Ayrılma Niyetleri İle İş Doyumunu Yordayan Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutları (n:240)

EÇTÖ Alt Boyutları	Birimden Ayrılma Niyeti					Kurumdan Ayrılma Niyeti					Meslekten Ayrılma Niyeti					İş Doymu				
	B	SE	S(β)	t	p	B	SE	S(β)	t	P	B	SE	S(β)	t	p	B	SE	S(β)	t	p
Ekip Yapısı TPO	-.115	.035	-.296	-3.305	.001	-.089	.037	-.220	-2.425	.016	-.091	.034	-.235	-2.655	.008	.066	.020	.293	3.244	.001
Liderlik TPO	-.044	.041	-.117	-1.069	.286	-.062	.043	-.159	-1.431	.154	-.075	.040	-.202	-1.859	.064	.017	.024	.081	.736	.463
Durum İzlemi TPO	-.022	.046	-.053	-.475	.635	.007	.048	.017	.148	.883	-.009	.045	-.023	-.209	.835	-.026	.027	-.110	-.976	.330
Karşılıklı Destek TPO	.051	.072	.078	.710	.478	.045	.076	.066	.592	.555	.005	.071	.007	.066	.948	.010	.042	.027	.243	.808
İletişim TPO	.096	.047	.225	2.035	.043	.057	.049	.129	1.155	.249	.070	.046	.165	1.509	.133	-.032	.027	-.133	-1.191	.235
İş Doymu:	R = .241 R2 = .058 F = 2.896 p = .015																			
Birimden Ayrılma Niyeti:	R = .268 R2 = .072 F = 3.622 p = .004																			
Kurumdan Ayrılma Niyeti:	R = .223 R2 = .050 F = 2.460 p = .034																			
Meslekten Ayrılma Niyeti:	R = .305 R2 = .093 F = 4.796 p = .000																			

Ekip çalışması tutumunun iş doymu üzerine, birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyetleri üzerine yordayıcı etkisini belirlemek için doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır. Bağımlı değişkenlerin her biri için bağımsız değişken olarak ekip çalışması tutumu beş ayrı alt boyutla (ekip yapısı, liderlik, durum izlemi, karşılıklı destek, iletişim) regresyon analizine alınmıştır.

Çalışmamızda ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutlarının çalışanların iş doymu düzeylerine yordayıcı etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi bulguları incelendiğinde, modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F = 2.896; p = .015). Ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutları, iş doymu düzeylerindeki toplam varyansın %6'sını açıklamaktadır. Anlamlı etkiye sahip tek alt boyut ekip yapısıdır ($\beta = .293$; p = .001). Diğer alt boyutlar iş doymunun belirlenmesinde anlamlı bir etkiye sahip değildir (p > .05).

Ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutlarının çalışanların birimden ayrılma niyeti üzerine yordayıcı etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizine göre model anlamlıdır (F = 3.622; p = .004). Ekip çalışması tutum ölçeği alt boyutları, birimden ayrılma niyetinin %7'sini açıklamaktadır. Anlamlı etkiye sahip alt boyutlar

ekip yapısı ($\beta = -.296$; p = .001) ve iletişimdir ($\beta = .225$; p = .043). Diğer alt boyutlar için iş doymunun belirlenmesinde anlamlı bir etki saptanmamıştır (p > .05).

Çalışmamızda ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutlarının çalışanların kurumdan ayrılma niyetleri üzerine yordayıcı etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi bulgularına göre model anlamlıdır (F = 2.460; p = .034). Ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutları, kurumdan ayrılma niyetinin %5'ini açıklamaktadır. Alt boyutlardan sadece ekip yapısı ($\beta = -.220$; p = .016) anlamlı bir etkiye sahipken diğer alt boyutların kurumdan ayrılma niyeti üzerine yordayıcı etkisi saptanmamıştır (p > .05).

Ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutlarının çalışanların meslekten ayrılma niyeti üzerine yordayıcı etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizine göre model anlamlıdır (F = 4.796; p = .000). Ekip çalışması tutum ölçeği alt boyutları, meslekten ayrılma niyetinin %9'unu açıklamaktadır. Anlamlı etkiye sahip tek alt boyut ekip yapısıdır ($\beta = -.235$; p = .008). Diğer alt boyutlar için meslekten ayrılma niyetinin belirlenmesinde anlamlı bir etki saptanmamıştır (p > .05) (Tablo 5).

TARTIŞMA

Günümüzde nitelikli cerrahi bakımın sağlanabilmesi için sağlık profesyonellerinde bulunması gereken temel özelliklerden biri, olumlu ekip çalışması tutumudur. Cerrahi süreçlerde olumlu ekip çalışması, hasta güvenliği kültürünün oluşması açısından hasta sonuçlarında iyileşme sağlar. Çalışan açısından ise, iş doyumunu artırma ve işten ayrılma niyetini azaltma açısından oldukça önemlidir. Bu çalışmada, cerrahi branş hekimleri ve cerrahi hemşirelerin ekip çalışması tutumlarının iş doyumunu ve ayrılma niyetleri üzerine yordayıcı etkisi incelenmiştir.

Çalışma kapsamında yer alan cerrahi ekipte görev alan hekim ve hemşirelerin ekip çalışmasına yönelik genel tutum puanları ile birlikte ekip yapısı, liderlik, durum izleme, karşılıklı destek ve iletişim boyutlarının iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Bu durum kullanılan ölçeğin geliştirildiği pilot çalışmanın sonuçları ile benzer biçimde (Baker vd., 2010), çalışanların genel olarak olumlu ekip çalışması tutumu içinde olduğunu göstermektedir. Alan yazında yapılmış diğer çok meslekli çalışmalarda, olumlu ekip çalışması tutumu sonucumuzu desteklemektedir (Brock vd., 2013; Türe Yılmaz, ve Yıldırım, 2018). Saldamlı ve Andsoy (2019) ise çalışmalarında, hekim ve hemşirelerin ekip çalışması tutumlarını düşük olarak saptamışlardır. Bu farklılığın, çalışmanın kurumsal olarak farklı özelliklere sahip bir devlet hastanesinde yürütülmüş olmasından kaynaklandığı düşünülmüştür. Çalışmamızda en yüksek EÇTÖ alt boyut puan ortalaması liderlik iken, en düşük olanı ekip yapısıdır (Tablo 2). İlgili alan yazında ekip çalışmasının başarısında yöneticilerin liderlik özelliklerinin önemli bir yere sahip olmasına paralel şekilde, yapılan çalışmalarda liderlik genellikle en yüksek EÇTÖ

alt boyutu olarak bulunmuştur (Düzgün vd., 2019; Türe Yılmaz vd., 2018). Çalışmamızda ekip yapısının en düşük alt boyut ortalamasına sahip olması ile birlikte liderliğin en yüksek EÇTÖ alt boyut olması araştırmacılar tarafından değerlendirilmiştir. Ekip yapısı alt boyutunda en çok dikkati çeken, hastanın ekibin bir üyesi olarak ekibe dahil edilmesi ve başarılı ekipler için tüm ekip çalışanlarının katkısının sağlanmasıdır. Çalışanlar bu kavramları içeren ekip yapısı alt boyut maddelerine en az katılım sağlarken, liderlik alt boyut maddelerine en yüksek katılımı sağlamışlardır. Bu durum ekipte hasta ve tüm diğer çalışanlardan daha fazla liderliğin katkısının önemsendiği yönünde yorumlanabilir. Cerrahi branş hekimleri ve cerrahi hemşireleri için buldukları ekibin başarısı, tüm ekibin ve hastanın katkısından daha fazla, lider ve liderlik özellikleri ile bağdaştırılabilir.

İş doyumunu puan ortalamasının cerrahi ekiplerdeki hekim ve hemşireler için orta düzeyde belirlendiği çalışma sonucumuz (Tablo 2) alan yazınla uyumludur (James-Scotter, Walker ve Jacobs, 2019). Kabbash, El-Sallamy, Abdo, ve Atalla (2020) ile Mete vd. (2017) tarafından hekim örnekleme ile yapılan çalışmalarda, iş doyumunu orta düzeydedir. Hemşire örnekleme ile gerçekleştirilen çalışmalarda da sonuç desteklenmektedir (Albougami vd., 2020; Masum vd., 2016; Sabancıogullari ve Doğan, 2015). Çalışma sonucuna göre cerrahi ekip çalışanlarının iş doyumlarının orta düzeyde ve benzer olması, kurumda iş doyumunu düzeyini belirleyen iş yükü fazlalığı ve çalışma şartlarının zorluğu gibi faktörlerin her iki meslek grubu için farklılık göstermediği yönünde değerlendirilmiştir.

Çalışmamızda cerrahi ekip çalışanlarının yarısı hem çalıştıkları birimden hem de kurumdan ayrılma niyetindeyken, %36.7'si mesleklerinden ayrılma niyetindedir (Tablo 3). Hekimlerle

yapılan çalışmalarda, işten ayrılma niyeti %10.4 ile %21 arasındadır (Martinussen, Magnussen, Vrangbæk, ve Frich, 2020; Zhang vd., 2019). Hemşirelerin işten ayrılma niyeti %50.74 ile %64.9 arasındadır (Ayalew vd., 2021; Ayalew ve Workineh, 2020; Gebregziabher, Berhanie, Berihu, Belstie, ve Teklay, 2020). Dolayısıyla alan yazındaki çalışmalar, hemşirelerin hekimlerden daha fazla ayrılma niyetinde olduğunu göstermektedir. Cerrahi ekipte görevli hekim ve hemşirelerin iş doyumları arttıkça birim, kurum ve meslekten ayrılma niyetinin azaldığı saptanmıştır (Tablo 4). Bu sonuç hekim ve hemşirelerle gerçekleştirilen çalışmalarla uyumludur (Koch vd., 2020; Lu vd., 2017; Masum vd., 2016; Sabancıogullari ve Doğan, 2015; Zhang vd., 2019). Yine Albougami vd. (2020) tarafından yapılan çalışmaya göre, cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin, diğer birim çalışanlarına göre meslekten ayrılma niyeti daha yüksektir. Çalışma sonuçlarına göre hekim ve hemşirelerin yarısının kurum ve birimden ayrılma niyeti taşımaları, iş doyumlarının orta düzeyde saptanmış olmasını desteklemektedir. Çalışma bir üniversite hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Üniversite hastanelerinde daha fazla bakım gereksinimi olan hasta profilinin diğer kurumlara göre yüksek olması söz konusudur. Kurumda verilerin toplandığı tarihlerin hemşire ve hekim sayısında eksiklik yaşanan dönem olması ve bu nedenle cerrahi ekip çalışanlarının iş yüklerinin artması, kurum ve birimden ayrılma niyetinin yükselmesine neden olmuş olabilir.

Cerrahi ekip çalışanlarının ekip çalışması tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde ise, iş doyumunu ile EÇTÖ alt boyutlarından ekip yapısı arasında, aynı yönde ve zayıf derecede ilişki belirlenmiştir (Tablo 4). Alan yazında sağlık çalışanlarının iş doyumunu ile EÇTÖ alt boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen sadece bir çalışmaya rastlanmıştır.

Bekmez ve Karagözoğlu (2021) tarafından tüm sağlık çalışanları ile yürütülen çalışmada da sonucumuzu destekleyen şekilde EÇTÖ alt boyutları ile iş doyumunu arasında, pozitif yönde ve zayıf ilişki bulunmuştur. Akyüz, Tengilimoğlu, Özkanan, ve Akyüz (2021)'ün hemşire örneklemleri ile gerçekleştirilen çalışmalarında ise iş doyumunu ile ekip çalışması tutumu arasında pozitif yönde ve orta derecede ilişki belirlenmiştir. Yine ameliyathane ekibindeki profesyoneller arasında ekip çalışması davranışlarındaki olumlu yöndeki becerilerin iş doyumunu üzerine etkili olduğu bildirilmektedir (Holmes, Vifladdt, ve Ballangrud, 2019). Sonuçlar değerlendirildiğinde; ekip çalışması tutumu kavramının içinde yer alan liderlik, etkili iletişim, bilgi, beceri ve deneyimlerin paylaşılması, ortak hedef doğrultusunda katkı sağlama gibi faktörlerin aynı zamanda iş doyumunu da olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Cerrahi ekip çalışanlarının ekip çalışması tutumları ile birimden, kurumdan ve mesleklerinden ayrılma niyetleri arasındaki ilişki alt boyutlar düzeyinde incelendiğinde, ekip çalışmasına yönelik olumlu tutumların arttıkça meslekten ayrılma niyetlerinin azaldığı her alt boyut için söylenebilmektedir. Fakat kurumdan ve birimden ayrılma niyetleri daha çok ekip yapısı ve liderlikten etkilenmektedir (Tablo 4). Bu sonuca göre meslekten ayrılma niyetinin, birim ve kurumdan ayrılmaya göre çok daha fazla ekip çalışması tutumundan etkilenebilen bir değişken olduğu ifade edilebilir. Burada dikkat çeken sonuç birim ve kurumdan ayrılma niyetinin sadece ekip yapısı ve liderlikle ilişkili olmasıdır. Temelde ekibi oluşturan hasta ve tüm çalışanlarla birlikte liderin de içinde olduğu başarılı ekip çalışmasının birim ve kurumdan ayrılma niyetini azaltabileceği söylenebilmektedir. Alan yazında EÇTÖ alt boyutları ile cerrahi ekipteki hekim ve hemşirelerin ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi

inceleyen herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Fakat hemşirelerle gerçekleştirilen çalışmalarda ekip çalışması ile meslekte kalma niyeti arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur (Abualrub, Gharaibeh, ve Bashayreh, 2012). Aynı şekilde hemşirelerin ekip çalışması tutumunu artırmaya yönelik girişimlerin ve artan ekip çalışmasının hemşirelerin birimlerinde ve mesleklerinde kalma niyetlerini artırdığını belirten çalışmalar da mevcuttur (Kaiser ve Westers, 2018; Krivanek, Dolansky, Goliat, ve Petty, 2020; Van Osch, Scarborough, Crowe, Wolff, ve Reimer-Kirkham, 2018). Dolayısıyla özellikle akut bakım gereksinimlerinin çok olduğu, stresli ortamlar olan cerrahi birimlerde çalışanların ayrılma niyetlerinin azaltılması için ekip çalışması tutumunun olumlu yönde gelişmesini sağlayacak iyileştirmelerin yapılması gerektiği yorumu yapılabilir.

Çalışmamızda ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutları, iş doyumunu düzeylerindeki toplam varyansın %6'sını açıklamaktadır. Anlamli etkiye sahip tek alt boyut ekip yapısıdır. Bu durum cerrahi ekip çalışanlarının, ekibin başarısını temelde ekibin yapısı ile bağdaştırmış olmaları ile açıklanabilir. İçinde bulunulan ekibin yapısını belirleyebilmek, hastanın da dahil olduğu ekip üyelerinin çalışmadaki rollerini tanımlayabilmek ve liderlik, ekip başarısı için merkezi önemdedir. Alan yazında ekip olarak cerrahi hekim ve hemşirelerle gerçekleştirilen, ekip çalışması tutumu alt boyutları ile iş doyumunu açıklayan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Akyüz vd. (2021)'nin hemşireler ile gerçekleştirdiği bir çalışmada, çalışmamızla benzer şekilde ECTÖ alt boyutları, iş doyumunun %26.6'sını açıklamaktadır. Anlamli olan iki boyuttan biri çalışmamızla ortak şekilde ekip yapısı, diğeri ise iletişimidir. İlgili çalışmada örneklem sadece çocuk hastanesinde çalışan hemşirelerden oluşmaktadır ve çalışmanın verileri COVID-19

pandemisi sürecinde toplanmıştır. Küresel COVID-19 Pandemisi sürecinde akut bakım ihtiyacının artması, kritik noktalardaki yoğun gereksinim nedeniyle sağlık profesyonellerinin çalışma alanlarındaki değişimler ve farklı ekiplerle çalışma zorunluluğu gibi nedenler ekip çalışmasının gerekliliğini desteklemektedir (Mayo, 2020). Açıklama oranının çalışmamıza göre yüksek olması, temelde bu nedenlerle ilişkilendirilebilir. Akyüz vd. (2021)'nin araştırmasında, çalışmamızdan farklı olarak iletişim alt boyutu da anlamli bulunmuştur. İletişim temelde ekip çalışması için bir koordinasyon işlevi görür. COVID-19 Pandemi sırasında yürütülen çalışmamızda ekip üyeleri arasındaki iletişimin iş doyumunu bağlamındaki önemi bir kez daha ortaya çıkmıştır.

Çalışmamızda ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutları, çalışanların birimden ayrılma niyetinin %7'sini açıklarken, kurumdan ayrılma niyetinin %5'ini ve meslekten ayrılma niyetinin %9'unu açıklamaktadır (Tablo 5). Alan yazında sadece cerrahi hekim ve hemşire örneklemleri, ekip çalışması tutumu alt boyutları ile ayrılma niyetlerini açıklayan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat Zaheer vd (2019)'nin hemşire, yardımcı sağlık uzmanı ve diğeri çalışanlarla gerçekleştirdiği çalışmaya göre, çalışanların ekip çalışması algıları, ayrılma niyetleri üzerine önemli ve doğrudan bir etkiye sahiptir. Yine ayrılma niyeti yordayıcıları olarak ekip çalışması tutumu alt boyutları ile ilişkilendirilebilen çalışmalar da mevcuttur. Hemşire-hekim işbirliği (Zhang, vd., 2019), profesyoneller arası ekip çalışması (Piers, Versluys, Devoghel, Vyt, ve Van Den Noortgate, 2019), sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetinin yordayıcıları olarak belirtilmiştir.

Kısıtlılıklar

Araştırmanın tek bir kurumda gerçekleşmiş olması, sadece cerrahi ekipte görevli hekim ve hemşirelerle yürütülmüş olması sebebi ile sonuçlar tüm cerrahi ekip çalışanları için genellenemez. Araştırmanın yapıldığı dönemde cerrahi branş hekimlerinin aşırı yoğunluğu ve sayılarının eksik olması nedeniyle hekimler için ulaşılabilirlik oranı düşüktür. Bu durum çalışmanın sınırlılıklarının içinde yer almaktadır

SONUÇLARIN UYGULAMADA KULLANIMI

Ekip çalışması, günümüzde giderek uzmanlaşmış, karmaşık sağlık hizmetlerinin bütünleyici bir parçası ve hasta güvenliği gerekliliğidir. Yirmi birinci yüzyıl sağlık hizmetlerini geliştirmek için temel bir yetkinlik olarak da kabul edilen ekip çalışmasının en önemli olduğu alanlardan biri de cerrahi bakım alanlarıdır. Ekip çalışmasına yönelik olumlu tutuma sahip olmanın iş doyumunu artırırken, işten ayrılma niyetini azalttığı bilinmektedir. Yöneticiler tarafından bu alanlarda bakım sağlayanların iş doyumunu ve işten ayrılma niyetlerinin ekip çalışması bağlamında değerlendirilmesi, ekip çalışmasındaki başarıyı olumlu yönde etkileyecek, hasta ve çalışan açısından umut verici sonuçları sağlayacak iyileştirmeler için önerilebilir. İş doyumunu, özellikle cerrahi ekiplerde, hızlı ve stresli çalışma ortamı nedeniyle daha yüksek olan meslekten ayrılma niyetini engelleyen en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmelidir. Çalışanların iş doyumlarını artırarak ayrılma niyetlerini azaltmak için çalışma koşullarında iyileştirmeler yapılabilir. Çalışmamızdan çıkan sonuçlara göre cerrahi ekiplerde ekip çalışması tutumunu artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi, iyileştirme süreçlerinin oluşturulması ve uygulanması ile ekip üyelerinin iş doyumunun arttırılarak ayrılma niyetlerinin azalması beklenmektedir. Bu bağlamda,

kurumlarda ekip çalışması tutumlarını artırmayı destekleyecek uygulamalı eğitimler ve grup çalışmaları planlanması ile ekip çalışmasının önemi konusunda çalışanların farkındalıklarının artırılması önemlidir. Dolayısıyla yapılacak diğer çalışmalarda da geliştirilecek stratejiler için farklı değişkenlerle konunun incelenmesi de önerilmektedir.

Bilgilendirme

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Ayrıca sorumlu olduğumuz araştırmada herhangi bir firma ile çıkar ilişkisi bulunmamaktadır. Araştırma ile ilgili herhangi bir projeden ya da firmadan destek alınmamıştır. Araştırmanın bütçesi araştırmacılar tarafından karşılanmıştır. Yazarların katkı oranı beyanı şu şekildedir: fikir/kavram ŞSİ, EY; tasarım ŞSİ, EY; denetleme ve danışmanlık ŞSİ; veri toplama ve işleme EY; analiz ve yorum ŞSİ, EY; kaynak taraması ŞSİ, EY; makalenin yazımı ŞSİ, EY; eleştirel düşünme ŞSİ, EY. Araştırmanın yapılabilmesi için bir üniversitenin Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (04.11.2019, 2019/27-22, Protokol No: 5096-GOA) etik kurul izni ve araştırmanın uygulandığı hastaneden kurum izni (30.10.2019, E-72292585-00.99-87750) alınmıştır. Katılımcılara çalışmanın amacı açıklanarak, sözel onam ve yazılı izinleri alınmıştır. Makalede araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur. Araştırmaya katılan tüm cerrahi ekip çalışanlarına teşekkürlerimizi sunarız.

KAYNAKLAR

- Abbott, T. E. F., Ahmad, T., Phull, M. K., Fowler, A. J., Hewson, R., Biccand, B. M., ... International Surgical Outcomes Study (ISOS) group. (2018). The surgical safety checklist and patient outcomes after surgery: a prospective observational cohort study, systematic review and meta-analysis. *Br J Anaesth*, 120(1), 146–155. <https://doi.org/10.1016/j.bja.2017.08.002>
- Abualrub, R. F., Gharaibeh, H. F. ve Bashayreh, A. E. (2012). The relationships between safety climate,

teamwork, and intent to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Nursing Forum*, 47(1), 65–75. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2011.00253.x>

Abualrub, R. F., Gharaibeh, H. F. ve Bashayreh, A. E. (2012). The relationships between safety climate, teamwork, and intent to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Nursing Forum*, 47(1), 65–75. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2011.00253.x>.

Akyüz, F., Tengilimoğlu, D., Özkanan, A. ve Akyüz, S. (2021). An Examination of the Relationships between Nurses' Team Work Attitudes, Conflicts with College and Job Satisfaction: An Example of a Public Hospital. *Hosp Top.*, 1-9.

Albougami, A. S., Almazan, J. U., Cruz, J. P., Alquwez, N., Alamri, M. S., Adolfo, C. A. ve Roque, M. Y. (2020). Factors affecting nurses' intention to leave their current jobs in Saudi Arabia. *International Journal Of Health Sciences*, 14(3), 33–40..

Anderson, O., Davis, R., Hanna, G. B. ve Vincent, C. A. (2013). Surgical adverse events: a systematic review. *American Journal Of Surgery*, 206(2), 253–262. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2012.11.009>

Ayalew, E. ve Workineh, Y. (2020). Nurses' intention to leave their job and associated factors in Bahir Dar, Amhara Region, Ethiopia, 2017. *BMC Nursing*, 19, 46. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00439-5>.

Ayalew, E., Workineh, Y., Semachew, A., Woldgiorgies, T., Kerie, S., Gedamu, H. ve Zeleke, B. (2021). Nurses' intention to leave their job in sub-Saharan Africa: A systematic review and meta-analysis. *Heliyon*, 7(6), e07382. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07382>.

Baker, D. P., Amodeo, A. M., Krokos, K. J., Slonim, A. ve Herrera, H. (2010). Assessing teamwork attitudes in healthcare: development of the TeamSTEPPS teamwork attitudes questionnaire. *Quality & Safety In Health Care*, 19(6), e49. <https://doi.org/10.1136/qshc.2009.036129>.

Bekmez, F. ve Karagözoğlu Ş. (2021). Sağlık ekibi üyelerinin ekip çalışması tutumunun iş doyumuna etkisi: bir üniversite hastanesi örneği. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24(4), 451-460.

Brock, D., Abu-Rish, E., Chiu, C. R., Hammer, D., Wilson, S., Vorvick, L... Zierler, B. (2013). Interprofessional education in team communication: working together to improve patient safety. *BMJ Quality & Safety*, 22(5), 414–423. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2012-000952>.

Dall'Ora, C., Griffiths, P., Ball, J., Simon, M. ve Aiken, L. H. (2015). Association of 12 h shifts and nurses' job

satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *BMJ Open*, 5(9), e008331. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-008331>.

Düzgün, F., Uzelli, Yılmaz, D., Karaman, D., Gökdere Çınar, H., Dikmen, Y. ve Yılmaz, D. (2019). Yoğun bakım hemşirelerinin ekip çalışması tutumlarının incelenmesi. *Çağdaş Tıp Dergisi*, 9 (1), 32-36.

Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H. M. ve Salanterä, S. (2008). Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: a questionnaire survey. *International Journal Of Nursing Studies*, 45(5), 727–739. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.006>.

Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A. ve Teklay, G. (2020). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, 19, 79. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>.

Hanaysha, J. ve Tahir, P.R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 272-282.

Hasselhorn, H.M., Tackenberg, P. ve Müller, B.H. (2003). Work conditions and intent to leave the profession among nursing staff in europe. *Stockholm: National Institute for working life.*

Hermawan I.S. ve Widaningsih. (2018). Impact of transformational leadership on organizational commitment, job satisfaction and patient safety culture. *IOSR Journal Of Business And Management*, 20(9), 45-46.

Hollingsworth, J. M., Funk, R. J., Garrison, S. A., Owen-Smith, J., Kaufman, S. A., Pagani, F. D. ve Nallamothu, B. K. (2016). Association between physician teamwork and health system outcomes after coronary artery bypass grafting. *Circulation. Cardiovascular Quality And Outcomes*, 9(6), 641–648. <https://doi.org/10.1161/CIRCOUTCOMES.116.002714>

Holmes, T., Vifladd, A. ve Ballangrud, R. (2019). A qualitative study of how inter-professional teamwork influences perioperative nursing. *Nursing Open*, 7(2), 571–580. <https://doi.org/10.1002/nop2.422>.

James-Scotter, M., Walker, C. ve Jacobs, S. (2019). An interprofessional perspective on job satisfaction in the operating room: a review of the literature. *Journal Of Interprofessional Care*, 33(6), 782–794. <https://doi.org/10.1177/1750724119874444>.

1080/13561820.2019.1593118.

JCI Joint Commission International. (2022). Hospital National Patient Safety Goals. 06 Haziran 2022 tarihinde https://www.jointcommission.org/-/media/tjc/documents/standards/national-patient-safety-goals/2022/simple_2022-hap-npsg-goals-101921.pdf adresinden erişildi.

Kabbash, I. A., El-Sallamy, R. M., Abdo, S. A. E. ve Atalla, A. O. (2020). Job satisfaction among physicians in secondary and tertiary medical care levels. *Environmental Science And Pollution Research International*, 27(30), 37565–37571. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-08506-9>.

Kaiser, J. A. ve Westers, J. B. (2018). Nursing teamwork in a health system: A multisite study. *Journal Of Nursing Management*, 26(5), 555–562. <https://doi.org/10.1111/jonm.12582>.

Kaiser, S., Patras, J. ve Martinussen, M. (2018). Linking interprofessional work to outcomes for employees: A meta-analysis. *Research In Nursing & Health*, 41(3), 265–280. <https://doi.org/10.1002/nur.21858>.

Koch, P., Zilezinski, M., Schulte, K., Strametz, R., Nienhaus, A. ve Raspe, M. (2020). How Perceived Quality of Care and Job Satisfaction Are Associated with Intention to Leave the Profession in Young Nurses and Physicians. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(8), 2714. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082714>.

Krivanek, M. J., Dolansky, M. A., Goliat, L. ve Petty, G. (2020). Implementing TeamSTEPS to Facilitate Workplace Civility and Nurse Retention. *Journal For Nurses In Professional Development*, 36(5), 259–265. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000666>.

Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., ... Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), e014894. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>.

Martinussen, P. E., Magnussen, J., Vrangbæk, K. ve Frich, J. C. (2020). Should I stay or should I go? The role of leadership and organisational context for hospital physicians' intention to leave their current job. *BMC Health Services Research*, 20(1), 400. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05285-4>.

Masum, A. K., Azad, M. A., Hoque, K. E., Beh, L. S., Wanke, P. ve Arslan, Ö. (2016). Job satisfaction and

intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, 4, e1896. <https://doi.org/10.7717/peerj.1896>.

Mayo, A.T. (2020). Teamwork in a pandemic: insights from management research, *BMJ Leader*, 4, 53-56.

Mazzocco, K., Petitti, D. B., Fong, K. T., Bonacum, D., Brookey, J., Graham, S., ... Thomas, E. J. (2009). Surgical team behaviors and patient outcomes. *American Journal Of Surgery*, 197(5), 678–685. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2008.03.002>

Mete, B., Nacar, E., Levent, Y., Cakmak, E., Tekin, C. ve Ozer, A. (2017). Assessment of job satisfaction and quality of life in public health assistants. *Medicine Science* 7(1), 77-82.

Piers, R. D., Versluys, K., Devoghel, J., Vyt, A. ve Van Den Noortgate, N. (2019). Interprofessional teamwork, quality of care and turnover intention in geriatric care: A cross-sectional study in 55 acute geriatric units. *International Journal Of Nursing Studies*, 91, 94–100. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.11.011>.

Rothstein, D. H. ve Raval, M. V. (2018). Operating room efficiency. *Seminars In Pediatric Surgery*, 27(2), 79–85. <https://doi.org/10.1053/j.sempedsurg.2018.02.004>

Sabancıoğulları, S. ve Dogan, S. (2015). Effects of the professional identity development programme on the professional identity, job satisfaction and burnout levels of nurses: A pilot study. *Int J Nurs Pract.*, 21(6), 847-857.

Saldamlı, A. ve Andsoy I.I. (2019). Cerrahi süreçteki sağlık profesyonellerinin kişilerarası iletişim tarzları ve ekip çalışması tutumları. *Cukurova Medical Journal*, 44(1), 483-491.

Tan, S. B., Pena, G., Atree, M. ve Maddern, G. J. (2014). Multidisciplinary team simulation for the operating theatre: a review of the literature. *ANZ Journal Of Surgery*, 84(7-8), 515–522. <https://doi.org/10.1111/ans.12478>

Türe Yılmaz, A. ve Yıldırım, A. (2018). Hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin tutumları ve etkileyen faktörler. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(67), 40-52.

Urisman, T., Garcia, A. ve Harris, H. W. (2018). Impact of surgical intensive care unit interdisciplinary rounds on interprofessional collaboration and quality of care: Mixed qualitative-quantitative study. *Intensive & Critical Care Nursing*, 44, 18–23. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2017.07.001>

Van Osch, M., Scarborough, K., Crowe, S., Wolff, A. C. ve Reimer-Kirkham, S. (2018). Understanding the factors which promote registered nurses' intent to stay

in emergency and critical care areas. *Journal of Clinical Nursing*, 27(5-6), 1209–1215. <https://doi.org/10.1111/jocn.14167>.

World Health Organizations. (2022). Safe Surgery: Why safe surgery is important. 06 Haziran 2022 tarihinde <https://www.who.int/teams/integrated-health-services/patient-safety/research/safe-surgery> adresinden erişildi.

Yardımcı, F., Başbakkal, Z., Beytut, D., Muslu, G. ve Ersun A. (2012). A reliability and validity study of Teamwork Attitudes Questionnaire. *Anatolian J Psychiatry*, 13, 131137.

Zaheer, S., Ginsburg, L., Wong, H. J., Thomson, K., Bain, L. ve Wulffhart, Z. (2019). Turnover intention of hospital staff in Ontario, Canada: exploring the role of frontline supervisors, teamwork, and mindful organizing. *Human Resources For Health*, 17(1), 66. <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0404-2>.

Zhang, C., Hu, L., Ma, J., Wu, S., Guo, J. ve Liu, Y. (2019). Factors determining intention to leave among physicians in tertiary hospitals in China: a national cross-sectional study. *BMJ Open*, 9(3), e023756. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-023756>.