

Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu ile İlişkisi*

Colleague Solidarity Among Nurses and The Relationship Between Job Satisfaction

Esin ÇETİNKAYA ULUSOY**, Şule ECEVİT ALPAR***

İletişim/Correspondence: Esin ÇETİNKAYA ULUSOY Adres/Adress: Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü Çünür/ ISPARTA Tel: 0 246 211 32 72 Fax: 0246 237 16 10 E-mail: esinctnky@mynet.com, esinuslusoy@sdu.edu.tr

ÖZ

Amaç: Araştırma, hemşirelerde meslektaş dayanışmasını değerlendirmek ve iş doyumunu ile ilişkisini belirlemek amacı ile yapıldı.

Yöntem: Araştırma tanımlayıcı niteliktedir. Araştırmanın evrenini Isparta'da Sağlık Bakanlığı'na bağlı üç devlet hastanesinde ve Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan tüm hemşireler, araştırmanın örneklemini ise araştırmaya katılmayı kabul eden 300 hemşire oluşturdu. Veriler; Hemşire Tanıtım Formu, Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile toplandı.

Bulgular: Analizler sonucunda hemşirelerin yarısından fazlasının (%53.6) ortalamanın üstünde puan aldığı, hemşirelerin dayanışma tutumlarını sosyo-demografik özelliklerden yaş, yaşanan aile tipi, daha önceden yaşamlarında en çok buldukları yer, eğitim düzeyi ve medeni durumun etkilediği; çalışma durumu özelliklerinden çalışma yılı ve çalıştıkları pozisyonlardan memnun olma durumunun etkilediği, ayrıca meslektaş dayanışması ile iş doyumunu arasında pozitif iki yönlü korelasyon olduğu görüldü.

Sonuç: Araştırmaya katılan hemşirelerin yarısından fazlasının meslektaşları ile dayanışma içinde olduğu ve hemşirelerde meslektaş dayanışmasının iş doyumunu artırdığı saptandı.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, meslektaş, dayanışma, iş doyumunu.

ABSTRACT

Aim: This study was planned to determine of colleague support among nurses and its relationship with job satisfaction.

Method: This study is descriptive one. The space of the study was consisted by all nurses who work at three hospitals of the Ministry of Health and one university hospital in Isparta. The sample of the study was consisted by nurses who agreed to participate (n=300). Data were collected with Nurse Introduction Form, Colleague Solidarity of Nurses' Scale and Minnesota Job Satisfaction Scale.

Results: As a result of analyses, it is observed that scores of %53.6 of the nurses are more than average. It is also observed that the solidarity attitudes of nurses are affected by socio-demographic properties such as age, place in which stayed longest, education levels of own, marital status as well as by working conditions such as the number of years worked and satisfaction of current position. In addition, between colleagues' solidarity and job satisfaction are observed that to positive corelation.

Conclusion: Our findings suggest that solidarity attitudes of nurses are more than average. In addition, colleagues' solidarity is observed that to increase the job satisfaction.

Key Words: Nurse, colleague, solidarity, job satisfaction.

* Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi 2010, ** Yard. Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, *** Prof. Dr. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Yazının gönderilme tarihi: 23.11.2012

Yazının basım için kabul tarihi: 13.09.2013

GİRİŞ

Bireyler, okul, aile, meslek grupları vb. pek çok örgütün üyesidir ve yaşamları süresince örgüt içinde çeşitli tutumlar öğrenerek, sosyalleşme sürecinde bunları içselleştirirler (Tınaz 2009). Çalışma arkadaşları ile ilgili tutumlardan biri dayanışmadır. Dayanışma ortak amaçların ve ilgilerin paylaşıldığı inancı anlatan bir terimdir. Aynı zamanda dayanışma, bir güç kaynağıdır. Dolayısıyla bir amaca yönelik birlik oluşturmayı kapsadığı için, toplum tarafından değer verilen bir olgudur (Marshall 1999).

Meslektaş dayanışması ise, meslektaşların birbirlerine olan desteği ve mesleki anlamda bilgi, teknik ve beceri paylaşımı olarak tanımlanmaktadır (Çoban 2005). Meslektaşların birbirine yardım etme davranışı göstermeleri (dayanışmaları), kurumu yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyarak, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirir ve etkin bir koordinasyon kurarak kurumun verimliliğini artırır (Çetin 2004).

Çalışma yaşamını ilgilendiren diğer önemli bir tutum ise iş doyumudur. İş doyumuna ya da doyumsuzluğa, çalışanların işlerine, iş ortamlarına ya da iş arkadaşlarına yönelik duygu, düşünce ve davranışlarının bir ürünü olarak değerlendirilebilir (Solmuş 2004). İş doyumuna yüksek olan bireylerin fizik ve ruh sağlıkları iyi, psikosomatik hastalıkları oldukça azdır ve iş arkadaşlarıyla yardımlaşma, kişisel güven, uyum ve iş birliği yüksek düzeydedir. Kaygı ile kaygının beraberinde getireceği rahatsızlıklar azdır. Bireyler yeni görevleri hızla öğrenebilmektedir. Ayrıca iş kazaları oldukça düşüktür. Kurum içindeki iş doyumunun yüksek olması, iş görenlerin başka iş arama eğilimlerini de azaltmaktadır (Çetin 2004; Solmuş 2004). Öte yandan iş doyumsuzluğu, işe devamsızlık, kayıtsızlık, olumsuzluk, işi yavaşlatma, işten ayrılma ve benzeri gibi hizmeti olumsuz yönde etkileyen sonuçlara yol açabilmektedir (Serinkan ve Bardakçı 2009; Solmuş 2004).

Hastanelerde iş gücünün en büyük parçasını hemşireler oluşturmaktadır ve hastanedeki iş çevresinin, hemşirelerin memnun olmalarını ve işe devam etmelerini etkileyen önemli bir faktör olduğu bilinmektedir (Lat-

ham, Hogan ve Ringl 2008). Literatürde, hemşirelerin meslektaşlarından algıladıkları negatiflik sonucunda, takım çalışması ve otonomiye yükseltmek için gerekli olan grup uyumunun sınırlı kalabileceği, yalnızlık ve hüsrana yaşayabileceği ifade edilirken (Ellenbecker, Boylan ve Samia 2006), sosyal psikolojik araştırmalar, tam aksine iş yerlerinde pozitif ruh halinde olmanın kişiyi, meslektaşlarıyla işbirliği yapma ve onlara yardım etme davranışlarına teşvik ettiğini, saldırganlığı da azalttığını göstermektedir (Brief ve Weiss 2002). Yapılan diğer çalışmalarda da, hemşirelerin meslektaşlarından en çok bilgilendirme (bilgi, öneri, tavsiye) ve duygusal alanda (değerli hissetme, başkalarına karşı ilgi olma, dinleme) destek aldıkları ve bu desteğin tükenmişliği azaltırken iş doyumunu önemli derecede artırdığı saptanmıştır (Barnard, Street ve Love 2006; Çetin 2004; Küçükıylmaz, Özer ve Taşçı 2006; Lacey ve ark. 2008; Wilkins ve Shields 2009; Yaktin, Azoury ve Doumit 2003).

Bu araştırma, hemşirelerde meslektaş dayanışmasını değerlendirmek ve iş doyumunu ile ilişkisini belirlemek amacıyla ile tanımlayıcı olarak planlandı.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Tipi: Bu araştırma hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş doyum ile ilişkisini belirlemek amacıyla ile tanımlayıcı olarak yapıldı.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini araştırma tarihleri arasında Sağlık Bakanlığı Gülkent Devlet Hastanesi, Isparta Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi, Isparta Devlet Hastanesi ve Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanelerinde çalışan toplam 796 hemşire, örnekleme ise, araştırmaya katılmayı kabul eden 300 hemşire oluşturdu.

Veri Toplama Araçları: Araştırmada veriler, aşağıdaki formlardan yararlanılarak toplandı.

Hemşire Tanıtım Formu: Araştırmacı tarafından hazırlanmış olup, hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini ve çalışma durumu ile ilgili özelliklerini içeren toplam 10 sorudan oluşmaktadır.

Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği (HMDÖ):

Hemşirelerin kendi aralarındaki dayanışmayı ölçmek amacıyla kullanılan HMDÖ, Ulusoy (2010) tarafından geliştirilmiştir. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği, beşli likert tipi bir ölçek olup, 23 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin “duygusal dayanışma”, “akademik dayanışma” ve “dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler” olmak üzere üç alt boyutu vardır. “Duygusal dayanışma” alt boyutunda, meslektaşların birbirlerine karşı göstermiş oldukları duygusal yönde arkadaşlık ilişkileri (Madde 5,7,8,11,12,14,15,16,18); “akademik dayanışma” alt boyutunda, mesleki anlamda gösterilen dayanışma davranışları (Madde 1,4,9,10,13,17,20,21,22) ve “dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler” alt boyutunda ise dayanışma davranışına yönelik olumsuz ifadelerin (Madde 2,3,6,19,23) yer aldığı maddeler bulunmaktadır. 2, 3, 6, 19 ve 23. maddeler tersinden puanlanmıştır. Ölçekten alınan puan arttıkça hemşirelerin meslektaşları ile dayanışma gösterme düzeyleri de artmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 23, en yüksek puan ise 115’dir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.80 olup, bu çalışmadaki Cronbach alfa katsayısı 0.72’dir.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği: İş doyum düzeyini belirlemek amacıyla, Dawis, Weis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş olup, geçerlik-güvenirlik Türkçe uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeği, içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip, 20 maddeden oluşan, beşli likert tipi bir ölçme aracıdır. İçsel doyum, başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfi etmeye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin faktörlerden oluşmaktadır. Dışsal doyum, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla olan ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ilişkin faktörlerden oluşmaktadır. Bu ölçekten alınabilecek en düşük puanlar 1, en yüksek doyum puanları ise 5’dir. İş doyumunu ölçeğinden alınan puan ortalamalarının 3 olması iş doyumunun nötr olduğunu, 3’den az olması iş doyumunun düşüklüğünü, 3’den yüksek olması ise iş

doyumunun yüksekliğini ifade etmektedir. Minnesota İş Doyumu Ölçeği’nin bu çalışmadaki Cronbach Alpha değeri 0.77 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırma, İstanbul 9 Nolu Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan “Etik Kurul Onayı” (tarih: 10.12.2009; sayı: B.30.2.MAR.0.01.02/AEK/654) ve ilgili hastanelerden gerekli izinler alındıktan sonra yapıldı. Katılımcılara çalışmaya katılma ya da katılmama veya istediği zaman çalışmayı bırakma hakkına sahip oldukları, bilgi vermeyi reddetme ve çalışmaya ilişkin aydınlatılmaya hakları olduğuna dair bilgi verildi. Çalışmaya katılmayı kabul eden bireylere kendilerinden alınan bilgilerin yalnızca anketi uygulayan kişi tarafından değerlendirileceği, başka birisi tarafından incelenmeyeceği konusunda açıklama yapıldı.

Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi: Verilerin girilmesi ve değerlendirilmesi SPSS-version 11.5 programı ile yapıldı. Analizlerde yüzdeler ve ortalama, karşılaştırmalı istatistiksel analizlerde independent student t testi, tek yönlü anova varyans analizi, Pearson’s korelasyon testi ve tek yönlü anova varyans analizi için ileri analiz olarak Scheffe testi uygulandı.

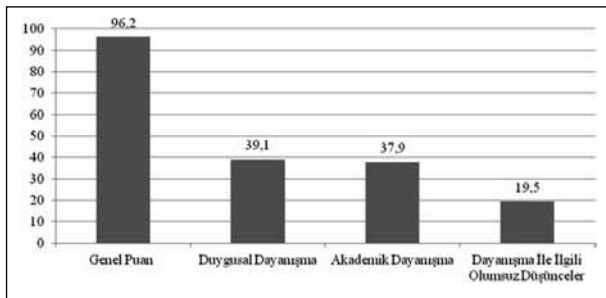
BULGULAR

Örnekleme oluşturan hemşirelerin sosyo-demografik ve çalışma durumları ile ilgili özelliklerine dağılımları tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmanın örneklem grubunu oluşturan hemşireler en fazla 30-34 yaş (%27.3) grubunda, %86.4’ü çekirdek ailede büyümüş, %82’si yaşamlarında en çok şehirde bulunmuştur. Hemşirelerin %43,3’ü lisans ve üstü mezunu olup, büyük çoğunluğu (%75) evlidir. Hemşirelerin %42.7’si üniversite hastanesinde çalışmakta, %78.7’si beş yıl ve üstü süredir hemşirelik yapmakta ve büyük çoğunluğu (%89,3) yatak başı hemşiresi olarak çalışmaktadır. Hemşirelerin, %65’i atama nedeni ile çalıştığı pozisyona geldiğini ve %63’ü çalıştıkları pozisyondan memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Çalışma Durumu ile İlgili Özelliklerine Göre Dağılımı (N=300).

Sosyo-Demografik Özellikler			Çalışma Durumu ile İlgili Özellikler		
	n	%		n	%
Yaş			Çalıştığı Kurum		
20-24	30	10.0	S.D.Ü. Tıp Fakültesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi	128	42.7
25-29	67	22.3	Isparta Devlet Hastanesi	88	29.3
30-34	82	27.3	Gülkent Devlet Hastanesi	52	17.3
35-39	75	25.0	Isparta Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi	32	10.7
40-44	29	9.7	Toplam Çalışma Yılı		
45 Yaş ve ↑	17	5.7	Beş yıldan az	64	21.3
Yetiştikleri Aile Tipi			Beş yıl ve ↑	236	78.7
Çekirdek aile	259	86.4	Pozisyon		
Geniş aile	41	13.6	Yönetici hemşire	24	8.0
En Çok Yaşadıkları Yer			Yatak başı hemşiresi	268	89.3
Şehir	246	82.0	Diğer	8	2.7
İlçe ve kasaba	54	18.0	Pozisyonu Seçme Durumu		
Eğitim Düzeyi			Atama nedeni ile	195	65.0
Lise	44	14.7	Kendi isteği ile	105	35.0
Ön lisans	126	42.0	Pozisyondan Memnun Olma		
Lisans ve üstü	130	43.3	Memnun	189	63.0
Medeni durum			Memnun değil	12	4.0
Bekar	75	25.0	Kısmen memnun	99	33.0
Evli	225	75.0			
Toplam	300	100	Toplam	300	100



Grafik 1. HMDÖ'nin Genel ve Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamaları

Grafik 1 incelendiğinde; hemşirelerin ölçekten aldıkları genel puan ortalamasının 96.62, “Duygusal Dayanışma” boyutundan aldıkları ortalama puanın 39.18,

“Akademik Dayanışma” boyutundan aldıkları ortalama puanın 37.90 ve “Dayanışma İle İlgili Olumsuz Düşünceler” boyutundan aldıkları ortalama puanın 19.53 olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan 300 hemşirenin %53.6’sı ortalamanın üstünde, %40.0’ı genel ortalamanın altında ve %6.4’ü ise ortalamaya eşit puan almıştır.

Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği (HMDÖ) puanlarının normal dağılım özelliği sergileyip sergilemediğini test etmek için “Kolmogorov-Smirnov Testi” uygulanmıştır. HMDÖ puanları normal dağılım özelliği sergilediğinden (değer= .0710; p= .701) yapılan tüm istatistiksel işlemlerde (karşılaştırma ve iliksi testlerinde) parametrik teknikler kullanılmıştır.

Tablo 2. Hemşirelerde Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Meslektaş Dayanışması (N=300).

Sosyo-Demografik Özellikler	Duygusal Dayanışma Ort ± SS	Akademik Dayanışma Ort ± SS	Dayanışma ile İlgili Olumsuz Düşünceler Ort ± SS	HMDÖ Genel Puan Ort ± SS
Yaş				
20-24 yaş ^a	39.36±3.45	38.80±4.00	21.33±3.05	99.50± 8.44
25-29 yaş ^b	38.16±4.28	36.59±4.82	19.71±3.38	94.47±10.00
30-34 yaş ^c	39.15±3.80	37.53±4.74	19.15±3.51	95.85±9.57
35-39 yaş ^d	39.62±3.81	38.20±4.03	19.16±3.65	96.98±7.63
40 yaş ve üstü ^e	39.86±4.27	39.41±5.20	19.34±4.08	98.63±9.68
	F=1.704 p =.177	F=3.078 p=.017	F=2.410 p= .049	F= 0.236 p= .050
Anlamlılık	yok	a>b,d e>b,c	a>b,c,d,e	a>b,c,e
Yetiştikleri Aile Tipi				
Çekirdek Aile ^a	38.97±3.99	37.75±4.73	19.52±3.51	96.25±9.23
Geniş aile ^b	40.48±3.68	38.85±4.13	19.56±4.17	98.90±8.91
	t=2.273 p= .024	t=1.400 p=.162	t=0.059 p=.953	t=1.711 p= .051
Anlamlılık	b>a	yok	yok	yok
En Çok Yaşadıkları Yer				
Şehir ^a	38.97±3.93	37.79±4.62	19.72±3.30	96.49±8.80
İlçe ve kasaba ^b	40.12±4.09	38.42±4.87	18.64±4.67	97.20±11.01
	t=1.937 p= .045	t=0.903 p=.367	t=1.995 p= .047	t=0.513 p=.608
Anlamlılık	b>a	yok	a>b	yok
Eğitim düzeyi				
Lise ^a	39.27±3.99	37.11±4.55	18.02±4.30	94.40±9.79
Ön lisans ^b	39.50±4.03	38.99±4.00	19.57±3.47	98.07±8.32
Lisans ve Lisans Üstü ^c	38.83±3.92	37.12±5.10	20.00±3.35	95.96±9.69
	F=0.917 p=.401	F=6.074 p= .003	F=5.094 p= .007	F=3.201 p= .042
Anlamlılık	yok	b>a,c	a>b,c	b>a
Medeni Durum				
Bekar ^a	38.26±4.22	37.08±4.,54	20.04±3.73	95.38±9.48
Evli ^b	39.48±3.86	38.18±4.68	19.36±3.55	97.03±9.11
	t=2.319 p= .021	t=1.778 p= .050	t=1.417 p=.158	t=1.339 p=.182
Anlamlılık	b>a	b>a	yok	yok

t= İlişkisiz grup t testi F= Anova varyans analizi

Çalışmamızda, 20-24 yaş grubunda olan hemşirelerin 35-39 yaş grubu dışındaki tüm yaş gruplarından daha yüksek düzeyde dayanışma gösterdikleri saptandı (F=2,396, p=0.05). Alt boyutlara bakıldığında, “duygusal dayanışma” yönünden anlamlı bir farklılık çıkmamış olup, 20-24 yaş grubu ile 40 yaş ve üstü yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre daha fazla akademik dayanışma gösterdikleri; aynı zamanda en küçük yaş grubu olan 20-24 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre daha fazla dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelere sahip oldukları görülmüştür.

Yaşanılan aile tipinin HMDÖ genel puan ortalamalarını etkilemediği, alt boyutlarda geniş ailede yaşayan hemşirelerin duygusal dayanışmayı çekirdek ailede yaşayan hemşirelere göre daha fazla gösterdikleri (t=2,273; p=0.024), diğer alt boyutlarda farklılık olmadığı görüldü (p>.05).

Hayatında en çok yaşanılan yer değişkenine göre, hemşirelerin HMDÖ genel puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunamadı (p>.05). Alt boyutlarda ise, en çok ilçe veya kasabada yaşayan hemşirelerin, en çok şehir merkezlerinde yaşayan hemşirelere göre

daha fazla duygusal dayanışma gösterdikleri ($t=1,937$; $p=0.045$), akademik dayanışma yönünden her iki grup arasında fark olmadığı ve şehir merkezlerinde yaşayan hemşirelerin dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerinin daha yüksek olduğu saptandı ($t=1,995$; $p=0.047$).

Çalışmada, ön lisanstan mezun olan hemşirelerin, lise-den mezun olan hemşirelere göre daha fazla dayanışma gösterdikleri belirlendi ($F=3,201$, $p=0.042$). Eğitim düzeyinin duygusal dayanışma alt boyutunu etkilemediği, ön lisanstan mezun olan hemşirelerin daha

fazla akademik dayanışma gösterdikleri ($F=6,074$, $p=0.003$) ve lise mezunu olan hemşirelerin dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerinin daha yüksek olduğu saptandı ($F=5,094$; $p=0.007$).

Hemşirelerde HMDÖ genel puanları ile dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyutu puanlarının medeni duruma göre farklılık göstermediği ($p>.05$), evli hemşirelerin bekar hemşirelere göre duygusal ve akademik dayanışmayı daha fazla gösterdiği saptandı ($t=2,319$; $p=0.021$, $t=-1,778$; $p=0.05$).

Tablo 3. Hemşirelerde Çalışma Durumu ile İlgili Özelliklere Göre Meslektaş Dayanışması (N=300).

Çalışma Durumu ile İlgili Özellikler	HMDÖ			
	Duygusal Dayanışma Ort ± SS	Akademik Dayanışma Ort ± SS	Dayanışma ile İlgili Olumsuz Düşünceler Ort ± SS	HMDÖ Genel Puanı Ort ± SS
Çalıştığı Kurum Üniversite Hast. Devlet Hast.	38.80±3.98 39.46±3.96 $t=1.423$ $p=.524$	37.67±4.45 38.08±4.82 $t=-.751$ $p=.110$	19.85±3.66 19.29±3.55 $t=1.334$ $p=.126$	96.32±9.22 96.83±9.24 $t=-0.472$ $p=.068$
Anlamlılık	<i>yok</i>	<i>yok</i>	<i>yok</i>	<i>yok</i>
Toplam Çalışma Yılı 5 yıldan ↓ ^a 5 yıl ve ↑ ^b	38.95±4.24 39.23±3.88 $t=0.498$ $p=.619$	37.35±5.09 38.03±4.54 $t=1.025$ $p=.306$	20.37±3.31 19.31±3.65 $t=2.098$ $p=.03$	96.68±10.23 96.57±8.99 $t=0.083$ $p=.934$
Anlamlılık	<i>yok</i>	<i>yok</i>	<i>a>b</i>	<i>yok</i>
Pozisyon Yönetici Hem. Yatak Başı Hem. Diğer	39.58±3.94 39.19±3.83 38.93±4.68 $F=0.212$ $p=.809$	39.08±3.42 37.71±4.63 38.25±5.28 $F=1.095$ $p=.336$	20.79±2.24 19.39±3.82 19.54±2.91 $F=1.637$ $p=.196$	99.45±7.30 96.29±9.05 96.72±10.68 $F=1.281$ $p=.279$
Anlamlılık	<i>yok</i>	<i>yok</i>	<i>yok</i>	<i>yok</i>
Seçme Durumu Atama Nedeniyle Kendi İsteğiyle	39.22±3.80 39.10±4.31 $t=0.250$ $p=.802$	37.59±4.86 38.48±4.24 $t=1.581$ $p=.115$	19.4m4±3.67 19.68±3.48 $t=0.548$ $p=.584$	96.26±9.41 97.27±8.86 $t=0.904$ $p=.367$
Anlamlılık	<i>yok</i>	<i>yok</i>	<i>yok</i>	<i>yok</i>
Pozisyonundan Memnun Olma Evet ^a Hayır ^b Kısmen ^c	39.60±3.78 37.33±4.31 38.59±4.19 $F=3.507$ $p=.031$	8.57±4.30 35.58±5.68 36.91±4.97 $F=5.800$ $p=.003$	19.79±3.41 17.83±4.87 19.23±3.74 $F=2.189$ $p=.062$	97.97±8.62 90.75±10.32 94.74±9.67 $F=6.750$ $p=.001$
Anlamlılık	<i>a>b,c</i>	<i>a>b,c</i>	<i>yok</i>	<i>a>b,c</i>

t= İlişkisiz grup t testi F= Anova varyans analizi

Tablo 3’de görüldüğü gibi hemşirelerin dayanışma durumları çalıştıkları kurumlara, görev yaptıkları pozisyonlara ve bu pozisyonları seçme durumlarına göre farklılık göstermemiştir ($p>.05$). Hemşirelerin çalışma yılının HMDÖ genel puanlarını, duygusal ve akademik dayanışma alt boyutlarını etkilemediği; ancak beş yıldan az çalışan hemşirelerin, beş yıl ve üstü çalışan hemşirelere göre daha fazla dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelere sahip olduğu görülmüştür ($t=2,098$; $p=0.03$). Ayrıca, çalıştıkları pozisyonlardan memnun olan hemşirelerin, diğer hemşirelere göre hem ölçeğin genelinden hem de duygusal akademik dayanışma alt boyutlarından aldıkları puanların anlamlı derecede yüksek olduğu ($F=6,75$; $p=0.001$) ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyutunda farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>.05$) (Tablo 3).

Hemşirelerde meslektaş dayanışması ile iş doyumu arasındaki ilişki incelendiğinde, HMDÖ genel puanı ile Minnesota İş Doyum Ölçeği genel puanları arasında anlamlı pozitif doğrusal yönde ve orta düzeyde bir ilişki ($r=.362$, $p=.000$) olduğu, “içsel doyum” ve “dışsal doyum” alt boyutları puanları ile arasında ise anlamlı pozitif doğrusal yönde zayıf düzeyde bir

ilişki ($r=.278$, $p=.000$; $r=.236$, $p=.000$) olduğu, ayrıca HMDÖ “duygusal dayanışma” alt boyut puanı ile Minnesota İş Doyum Ölçeği genel puanları arasında anlamlı pozitif doğrusal yönde orta düzeyde bir ilişki ($r=.325$, $p=.000$) olduğu ve “içsel doyum” ve “dışsal doyum” alt boyutları puanları ile arasında ise anlamlı pozitif doğrusal yönde zayıf düzeyde bir ilişki ($r=.227$, $p=.000$; $r=.221$, $p=.000$) olduğu saptandı (Tablo 4). Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği’nin “akademik dayanışma” alt boyutu ile Minnesota İş Doyum Ölçeği genel puanları, “içsel doyum” ve “dışsal doyum” alt boyutları puanları arasında anlamlı pozitif doğrusal yönde zayıf düzeyde bir ilişki ($r=.298$, $p=.000$; $r=.255$, $p=.000$; $r=.173$, $p=.003$) olduğu bulundu (Tablo 4). Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği’nin “dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler” alt boyutu puanları ile Minnesota İş Doyum Ölçeği Genel puanları ve “içsel doyum” alt boyutları puanları arasında ise, anlamlı pozitif doğrusal yönde zayıf düzeyde bir ilişki ($r=.281$, $p=.000$; $r=.130$, $p=.024$) olduğu ve “dışsal doyum” alt boyutu puanları ile arasında anlamlı bir ilişki ($r=.080$, $p>.05$) bulunmadığı belirlendi (Tablo 4).

Tablo 4. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışmasının İş Doyumu ile İlişkisi (N=300)

HEMŞİRELERDE MESLEKTAŞ DAYANIŞMASI ÖLÇEĞİ (HMDÖ)					
MINNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ	BOYUTLAR	“Duygusal Dayanışma” Alt Boyutu X=39.18±3.98	“Akademik Dayanışma” Alt Boyutu X=37.90±4.66	“Dayanışma ile İlgili Olumsuz Düşünceler” Alt Boyutu X=19.53±3.60	HMDÖ Genel Puanı X=96.62±9.22
	“İçsel Doyum” Alt Boyutu X=3.55±0.62	$r=.227$ $p=.000^{**}$	$r=.255$ $p=.000^{**}$	$r=.130$ $p=.024^*$	$r=.278$ $p=.000^{**}$
	“Dışsal Doyum” Alt Boyutu X=3.03±0.76	$r=.271$ $p=.000^{**}$	$r=.173$ $p=.003^*$	$r=.080$ $p>.62$	$r=.236$ $p=.000^{**}$
	Minnesota İş Doyumu Ölçeği Genel Puanı X=3.35±0.64	$r=.325$ $p=.000^{**}$	$r=.298$ $p=.000^{**}$	$r=.281$ $p=.000^{**}$	$r=.362$ $p=.000^{**}$

r = Pearson’s korelasyon testi * $p<.05$ düzeyinde anlamlıdır, ** $p<.001$ düzeyinde anlamlıdır.

TARTIŞMA

Literatürde, hemşirelerde meslektaş dayanışması ile ilgili tutumların incelendiği aynı türde çalışmalara rastlanmadığından araştırma sonuçları yakın çalışma sonuçları ile karşılaştırılmıştır. Çalışmamızda, hemşirelerin yarısından fazlasının (%53.6) ortalamanın üzerinde puan almış olması, örneklem grubuna alınan hemşireler arasında meslektaş dayanışmasının var olduğunu göstermektedir.

Yaşı genç olan hemşirelerin diğer hemşirelere göre hem ölçeğin genelinden hem de dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyutundan yüksek puan aldıkları görüldü (Tablo 2). Çalışmamızda genç yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerinin daha yüksek olması beklenen bir bulgudur. İşe yeni başlayan hemşirelerin meslektaşları ile geçirdikleri sürenin diğer yaş gruplarına göre daha az olması sonucunda, meslektaş dayanışmasının önemini, gerekliliğini kavraması ve kendisine sağlayacağı yararların farkına varması daha düşük düzeyde olabilmekte ve meslektaşlarının ihtiyaçlarını ve sıkıntılarını paylaşmada daha geri planda kalabilmektedirler. Çalışma bulgumuza benzer şekilde Geçer (2008) çalışmasında, 30 yaş ve daha yaşlı hemşirelerin, 30 yaş altı hemşirelere göre özverili olma davranışlarını daha fazla gösterdiklerini belirlemiştir. Bir başka çalışmada, örgütsel iklimin çalışanların iş ile ilgili birbirleriyle birleşip grup oluşturmama durumunu ifade eden çözülme alt boyutunda, 41 yaş ve daha yaşlı hemşirelerin çözülme puanlarının diğer yaş grubu hemşirelerin puanlarına göre daha düşük olduğunu saptanmıştır (Şen 2007). Ayrıca çalışma bulgularımızda 20-24 yaş grubu hemşirelerin HMDÖ'nin genel puan ortalamalarındaki yükseklik, bu yaş grubu hemşirelerin diğer alt boyutlardan almış oldukları puanlar nedeniyle olabilir.

Aile üyeleri arasındaki ilişkiler ve aile ortamı, psiko sosyal yönden gelişen bireyin en çok etkileşime uğradığı yerdir. Çekirdek aile modelinin tersine, geniş ailede yetişen kişiler yakın akrabaları ile daha fazla etkileşim içinde olarak, daha fazla dayanışmacı tutuma

sahip olabilirler. Çalışmamızda, geniş ailede yaşayan hemşirelerin duygusal dayanışmayı daha fazla göstermeleri beklenen bir bulgudur.

Şehir hayatında köy hayatının aksine, çekirdek aile olma, çok çeşitli etnik grupların varlığı, kalabalık, iş yaşamındaki yoğunluk ve şehir hayatının zorluklarına bağlı tükenmişlik gibi nedenlerle pek fazla sosyal ilişki kurulmamakta ve bireyler, yardım etme, dayanışma davranışlarını genellikle göstermemektedirler. Dolayısıyla, şehirde büyümüş bireyler daha az dayanışma davranışı gösterebilmektedirler. Daha önce yaşamlarında en çok ilçe ve kasabada bulunan hemşirelerin, şehirde yaşayan hemşirelere göre duygusal boyutta daha fazla meslektaş dayanışması tutumu sergiledikleri ve şehir merkezlerinde yaşayan hemşirelerin dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerinin daha fazla olduğu görüldü (Tablo 2).

Ön lisanstan mezun olan hemşirelerin, liseden mezun olan hemşirelere göre daha fazla dayanışma gösterdikleri belirlendi ($p < 0.05$). Geçer (2008) ve Yaktin ve ark. (2003) çalışmalarında bulgularımızın tam tersi olarak, meslektaşına yardım etme davranışı göstermede lise mezunu hemşirelerin yüksek okul mezunu hemşirelere göre daha eğilimli olduklarını saptamıştır. Şen (2007) ise çalışmasında, çözülme alt boyutunun eğitim durumuna göre farklılık göstermediğini, Bolat, Bolat ve Seymen (2009) ve Karadağ ve Mutağçılar (2009) da, eğitim düzeyinin bireylerin özgecilik davranışını etkilemediğini bulmuştur. Çalışmamızda lise mezunu hemşirelerin dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerinin daha yüksek olması üniversite düzeyinde mesleki eğitim alan hemşirelerin, mesleğin etik değerlerini ve meslekleşme kavramını daha iyi özümseyerek mezun olmalarından kaynaklanmış olabilir.

Çalışmamızda, evli hemşirelerin bekar hemşirelere göre duygusal ve akademik dayanışmayı daha fazla gösterdiği saptandı ($t=2,319$; $p=0.021$, $t=-1,778$; $p=0.05$). Karadağ ve Mutağçılar (2009) medeni durumun özgeciliği etkilemediğini belirtirken, Geçer (2008) ve Bolat ve ark. (2009) çalışmalarında, evli iş görenlerin bekar iş görenlere göre daha fazla özgeci

(yardımsever) davrandıklarını saptamıştır. Çalışma bulgularımız bu araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Çalışmamızda, beş yıldan az çalışan hemşirelerin, beş yıl ve üstü çalışan hemşirelere göre daha fazla dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelere sahip olduğu görüldü ($t=2,098$; $p=0.03$). Geçer (2008) hemşirelerde, Karadağ ve Mutağçılar (2009) ise öğretmenlerde çalışma yılının öz verili olma (yardımseverlik) davranışlarını etkilemediğini belirtirken, Şen (2007), 6-10 yıl sürer çalışan hemşirelerin çözülme durumlarının, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzerinde çalışan hemşirelere göre daha fazla olduğunu saptamıştır. Çalışma bulgularımız Şen (2007)'in bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Çalışmamızda, hemşirelerin çalışacakları kliniğe kendi istekleri ya da atama ile gelmelerinin ve çalıştıkları pozisyonun dayanışmayı etkilememesi, çalışılan her klinikte ve her konumda hemşirelerin meslektaşlarından beklentilerinin benzer olduğunu ve aynı düzeyde ilişkilerini sürdürdüklerini göstermektedir.

Yaptığı işten ve bulunduğu pozisyondan memnun olan bireylerin, iş doyumunu artarken, örgütü daha çok sahiplendikleri ve meslektaşları ile dayanışma davranışını da içeren örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla gösterdikleri belirtilmektedir (Aslan 2008; Aşık 2010; Chiu ve Chen 2005; Durmuş ve Günay 2006). Çalışmamızda, çalıştıkları pozisyonlardan memnun olan hemşirelerin daha fazla dayanışma göstermeleri, bu çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

Literatürdeki birçok çalışmada, iş doyumunu yükseldikçe meslektaşların birbirine yardım etme davranışlarının da (özgecilik, öz verili olma) yükseldiği (Altaş ve Çekmecelioğlu 2007; Beşiktaş 2009; Chiu ve Chen 2005); bazı çalışmalarda da, iş yerinde meslektaşlardan, yöneticiden ve /veya süpervizörden alınan desteğin, hemşirelerin iş doyumlarını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Chiu ve Chen 2005; Küçükylmaz ve ark. 2006; Lu, While ve Barriball 2005; McGilton, Hall, Wodchis ve Petroz 2007; Wilkins and Shields 2009; Yıldız, Ayhan ve Erdoğan 2009). Yapılan

diğer çalışmalarda ise, çalışma arkadaşları ile olumlu ilişkiler içinde olan çalışanların, iş doyumları düzeylerinin daha yüksek olduğu (Aslan ve Akbayrak 2002; Aşık 2010; Bayrak 2004; Buerhaus ve ark. 2005; Çam ve Yıldırım 2010; Güleç 2009; Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar 2009; Lu ve ark. 2005; Serinkan ve Bardakçı 2009) aksine çalışma arkadaşları ile olumsuz ilişkiler içinde olan hemşirelerin iş doyumlarının daha düşük olduğu bulunmuştur (Dede ve Çınar 2008). Çalışma bulgularımız bahsedilen araştırmalarla paralellik göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan hemşirelerin yarısından fazlasının (%53.6) ortalamanın üstünde puan aldığı ve dayanışma gösterdiği, hemşirelerde meslektaş dayanışması davranışını, sosyo-demografik özellikler yönünden yaş, yaşanılan aile tipi, daha önceden yaşamlarında en çok buldukları yer, eğitim düzeyi ve medeni durumun; çalışma durumu özellikleri yönünden çalışma yılı ve çalıştıkları pozisyonlardan memnun olma durumunun etkilediği; çalıştığı kurum, görev yaptıkları pozisyonlar ve çalışılan üniteyi seçme durumunun etkilemediği ve hemşirelerde meslektaş dayanışmasının iş doyumunu pozitif yönde etkilediği saptandı. Bu bulgular doğrultusunda hem hemşirelik eğitimi içinde, hem de hizmet içi eğitimlerde meslektaş dayanışmasının önemini kavranması yönünde ciddi çalışmaların planlanması ve uygulamaya geçirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Altaş, S. S., Çekmecelioğlu, H. G. (2007). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri: Bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 7(28): 47-57.
- Aslan, Ö., Akbayrak, N. (2002). Hemşirelerde iş doyumunu. *Modern Hasta Yönetimi Dergisi*, 6(2): 29-35.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2): 163-178.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467: 31-51.

Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu ile İlişkisi

- Baycan, A. (1985). An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Barnard, D., Street, B., Love, A. W. (2006). Relationships between stressors, work supports, and burnout among cancer nurses. *Cancer nursing*, 29(4): 338-345.
- Bayrak, G. (2004). Hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Beşiktaş, İ. (2009). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21): 215-239.
- Brief, A. P., Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affecting in the workplace. *Annu. Rev. Psychol.*, 53: 279-307.
- Buerhaus, P. I. ve ark. (2005). Registered nurses' perceptions of nursing. *Nursing Economics*, 23: 3, 110-119.
- Chiu, S. F., Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 33(6): 532-540.
- Çam, O., Yıldırım, S. (2010). Hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri J Nurs Sci*, 2(1): 64-70.
- Çetin, M. Ö. (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Çoban, A. E. (2005). Psikolojik danışmanlar için meslektaş dayanışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1): 167-174.
- Dede, M., Çınar, S. (2008). Dahiliye yoğun bakım hemşirelerinin karşılaştıkları güçlükler ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 1(1): 3-14.
- Durmuş, S., Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2): 139-146.
- Ellenbecker, C. H., Boylan, L. N., Samia, L. (2006). What home healthcare nurses are saying about their jobs? *Home Health Care Nurse*, 24(5): 315-324.
- Geçer, H. (2008). Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güleç, D. (2009). Rotasyon ile çalışan hemşirelerde iş doyumunun belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karadağ, E. ve Mutafçılar, I. (2009). İlk ve orta öğretim öğretmenlerinin özgeçmiş düzeyleri üzerine bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28: 75-92.
- Karacıoğlu, F., Timuroğlu, K., Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi: Bir uygulama. *Yönetim*, 20(63): 59-76.
- Küçükıylmaz, Ü., Özer, F. G., Taşçı, K. D. (2006). Devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. *Hemşirelik Forumu*, Eylül, Ekim, Kasım, Aralık, Birleştirilmiş İki Sayı: 37-46.
- Lacey, S. R. ve ark. (2008). Enhancing the work environment of staff nurses using targeted interventions of support. *JONA*, 38(7/8): 336-340.
- Latham, C. L., Hogan, M., Ringl, K. (2008). Nurses supporting nurses, creating a mentoring program for staff nurses to improve to workforce environment. *Nurs Admin Q*, 32: 1, 27-39.
- Lu, H., While, A. E., Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42: 211-227.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. Çevirenler: O. Akınhay, D. Kömürçü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- McGilton, K. S., Hall, L. M., Wodchis, W. P., Petroz, U. (2007). Supervisory support, job stress and job satisfaction among long term care nursing staff. *JONA*, 37(7/8): 366-372.
- Serinkan, C., Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21: 115-132.
- Solmuş, T. (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Basım Yayın Dağıtım A. Ş., İstanbul.
- Şen, H. T. (2007). Bir üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşire ve hemşirelerin kurumsal iklimi algılayışları. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tınaz, P. (2009). Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar. Beta Basım Yayın Dağıtım A. Ş., İstanbul.
- Uslusoy, E. (2010). Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği'nin geliştirilmesi ve meslektaş dayanışmasının iş doyumunu ile ilişkisi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Wilkins, K., Shields, M. (2009). Employer-provided support services and job dissatisfaction in Canadian registered nurses. *Nursing Research*, 58(4): 255-263.
- Yaktin, U. S., Azoury, N. B., Doumit, M. A. A. (2003). Personal characteristics and job satisfaction among nurses in Lebanon. *JONA*, 33(7/8): 384-390.
- Yıldız, Z., Ayhan, S., Erdoğan, Ş. (2009). The impact of nurses' motivation to work, job satisfaction, and sociodemographic characteristics on intention to quit their current job: An empirical study in Turkey. *Applied Nursing Research*, 22: 113-118.