

İşe Yeni Başlayan Genç Hemşirelerin Kıdemli Meslektaşları ile İlişkileri: Fenomenolojik Bir Çalışma

Relationships between Newly Employed Young Nurses and Their Senior Colleagues:
A Phenomenological Study

 Serap İleri¹  Hatice Çamveren²  Gülseren Kocaman³

¹Uzm. Hem. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi, Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü, İzmir, Türkiye

²Dr. Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Kütahya, Türkiye

³Prof. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye

Öz

Giriş: İşe yeni başlayan genç hemşirelerin uyum süreçleri, arkadaşça olmayan davranışlara maruz kaldıkları çalışma ortamlarından olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle, işe yeni başlayan genç hemşirelerin deneyimledikleri meslektaş ilişkilerinin bilinmesi uyum süreçlerinin iyileştirilmesi açısından önemlidir.

Amaç: İşe yeni başlayan genç hemşirelerin, çalışma yaşamlarının ilk altı ayında kıdemli meslektaş ilişkileri ile ilgili deneyimlerinin, düşüncelerinin ve duygularının özünü anlamaktır.

Yöntem: Araştırma, tanımlayıcı fenomenolojik nitel tasarımda, Nisan-Ağustos 2021 tarihleri arasında İzmir'deki bir üniversite hastanesinde amaçlı örneklem yöntemiyle seçilen 14 işe yeni başlayan genç hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine görüşmeler video konferans yöntemi ile yapılmıştır. Görüşme dökümleri Colaizzi'nin tekniğine göre analiz edilmiş ve çalışmanın ana temalarının oluşturulması aşamasında deneyimlerin özüne ulaşmak için "Watson İnsan Bakım Kuramı" kullanılmıştır.

Bulgular: İşe yeni başlayan genç hemşirelerin, kıdemli meslektaşlarıyla olan ilişkileri üç ana tema ve iki alt temadan oluşmaktadır: ana temalar; "sevecen/olumlu yaklaşımlar", "nezaketsiz davranış", "yetersiz destek"; alt temalar; "destekleyici ve geliştirici yaklaşım", "kabul görme ve önemsenme" olarak belirlenmiştir.

Sonuç: Çalışmanın sonuçları, işe yeni başlayan genç hemşirelerin, geçiş sürecinde özellikle rehber hemşire yaklaşımlarını sevecen ve geliştirici bulması ve olumlu deneyimler yaşamasının destekleyici ilişkinin varlığını; öte yandan yönetici ve kıdemli meslektaşlarının nezaketsiz davranışlarına maruz kalmasının ve yardım görmemesinin olumsuz ilişkilerin varlığını ortaya koymuştur. İşe yeni başlayan genç hemşirelerin, geçiş sürecinde olumsuz meslektaş ilişkilerine maruz kalmasının önlenmesi için kurumsal ve ulusal düzeyde Watson'ın İnsan Bakım Kuramı'na temelli stratejiler geliştirilebilir.

Anahtar Kelimeler: Geçiş Süreci, İşe Yeni Başlayan Genç Hemşire, Meslektaş İlişkisi, Watson İnsan Bakım Kuramı

Geliş Tarihi: 21.01.2021, **Kabul Tarihi:** 08.06.2022

Sorumlu Yazar: Dr., Hatice Çamveren, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Kütahya, Türkiye. **E-Posta:** hatice.camveren@ksbu.edu.tr, **Telefon:** +90 553 647 20 13.

Nasıl Atıf Yapılır: İleri S., Çamveren H., Kocaman G. İşe Yeni Başlayan Genç Hemşirelerin Kıdemli Meslektaşları ile İlişkileri: Fenomenolojik Bir Çalışma. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi. 2023; 16(1): 12-26

E-Journal of Dokuz Eylul University Nursing Faculty published by Cetus Publishing.



E-Journal of Dokuz Eylul University Nursing Faculty 2021 Open Access. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License

Abstract

Background: The adaptation processes of newly employed young nurses are adversely affected by the environments in which they are exposed to unfriendly behaviors. Therefore, realizing the young nurses' relationships with their colleagues is important to improve their adaptation processes.

Objectives: To understand the core of newly employed young nurses' experiences, thoughts and feelings regarding relationships with their senior colleagues during the first six months of their work life.

Methods: This study with a descriptive phenomenological qualitative design was conducted between April 2021 and August 2021, in a university hospital in Izmir, with 14 newly employed young nurses chosen using the purposive sampling technique. In-depth interviews were conducted through video conferences. Transcripts of the interviews were analyzed according to Colaizzi's Technique, and also Watson's Theory of Human Caring was employed so as to reach the essence of the experiences in the process of forming the main themes of the study.

Results: The relationship between newly employed young nurses and senior colleagues of them consists of three main themes and two subthemes: main themes are determined as; "caring/positive approaches", "incivility behaviors", "insufficient support". Subthemes are determined as "supportive and developing approach", "being accepted and being cared".

Conclusion: The outcomes of the study indicated that newly employed young nurses find supportive and developing approaches of the preceptor nurses and experience positive occurrences in the transition process demonstrated the existence of the supportive relationship; on the other hand unsupportive and incivility behaviors of their senior colleagues and managers demonstrated the existence of negative relationship. In order to the prevent newly employed young nurses being exposed to negative colleague approaches in the transition process, strategies based on Watson's Theory of Human Caring can be developed at the institutional and national level.

Keywords: Colleague Relationship, Newly Employed Young Nurse, Transition Process, Watson's Human Caring Theory

GİRİŞ

Hemşirelik, insanı temel alan ve bütüncül bir yaklaşım ile iyileştirici bakım sunan bir meslektir. Bakım kültürünün geliştirilmesinde meslektaş ilişkileri önemli rol oynamaktadır. Sevgi, şefkat, merhamet ve empati içeren meslektaş ilişkileri, ekip içerisinde yardım edici, güvene dayalı ve işbirlikçi ilişkiler kurulmasını sağlamaktadır (Foss Durant, McDermott, Kinney ve Triner, 2015). Hemşirelikte olumlu bir çalışma ortamının oluşturulması için meslektaş ilişkilerinin sevgi ve güvene dayalı olması belirleyici bir etkiye sahiptir (Wei, Sewell, Woody ve Ann-Rose, 2018). Bilinen bu gerçeklere karşın, ulusal ve uluslararası alan yazında, uzun yıllardır tartışılan hemşireden hemşireye nezaketsiz davranışların günümüzde de meslektaş ilişkilerinde tehdit oluşturması özellikle de işe yeni başlayan genç hemşirelerde çözüm bekleyen önemli

bir sorundur (Duldt, 1981; McPherson ve Buxton, 2019; Taşkaya ve Aksoy, 2021). Yapılan çalışmalar, hemşirelerin nezaketsiz davranışları içeren olumsuz meslektaş ilişkilerinin, yeni mezun hemşirelerde stres, öfke, özgüven eksikliği, yetersizlik, yalnızlık, korku ve desteksiz kalma vb. duygulara neden olduğunu göstermektedir (Ho, Stenhouse ve Snowden, 2021; Crawford ve ark. 2019; Oneal ve ark. 2019). Gerçeklik şoku, yeni hemşirenin işe başladığı ilk dört ayda ortaya çıkmakta (Duchscher, 2009) ve geçiş sürecini olumsuz etkilemektedir (McPherson ve Buxton, 2019; Mammen, Hills ve Lam, 2018). Bu süreçte yeni mezun hemşireler, meslektaşlarının yönlendirmesine, desteğine ve rehberliğine gereksinim duymaktadırlar (Ho ve ark. 2021; Labrague ve De los Santos, 2020; Parker, Giles, Lantry ve McMillan, 2014). Ayrıca, hemşireler geçiş sürecinde kendi duygusal tepkileri ile başa çıkma,

ekibin üyesi olarak hissetme ve daha deneyimli hemşirelerden yardım isteme konusunda zorlanmaktadır (Tastan, Unver ve Hatipoglu, 2013; Walton, Lindsay, Hales ve Rook, 2018). Kim ve Yeo'nun (2021) çalışmasında, yeni mezun hemşirelerin çalışma yaşamlarının birinci yılında yaşadıkları gerçeklik şoku ile daha kolay baş etmelerinde destekleyici çalışma ortamlarının en önemli faktör olduğuna dikkat çekilmiştir. Genç hemşirelerin, çalışma ortamından beklentilerinde “profesyonel gelişim ve desteklenme” ilk sırada yer almaktadır. Kendilerini değerli ve iyi hissettikleri, tanındıkları ve eşit düzeyde bir öğrenme ilişkisinin sağlandığı çalışma ortamlarında iş doyumları artmaktadır (Anselmo-Witzel, Orshan, Heitner ve Bachand, 2017; Clendon ve Walker, 2012). Meslektaşları tarafından desteklenen genç hemşirelerde, kurumda kalma (Mayasari, Hatthakit ve Thiangchanya, 2013) ve iş doyumunu artmakta (Phillips, Kenny ve Esterman, 2017) ve duygusal olarak olumlu etkilenmektedirler (DeGrande, Liu, Greene ve Stankus, 2018). Destekleyici ilişkiler, gerçeklik şokunun daha hafif yaşanmasını ve hastanın da güvenli bakım almasını sağlamaktadır (Labrague ve De los Santos, 2020). Geçiş sürecinde uyum programları uygulanan yeni mezun hemşireler, meslektaşlarının desteğine daha fazla erişebilmekte ve nezaketsiz davranışlarına daha az maruz kalmaktadırlar (Rush, Adamack, Gordon ve Janke; 2014).

Geçiş sürecini kolaylaştırıcı programlar her ülkede standart değildir (Silvestre, Ulrich, Johnson, Spector ve Blegen, 2017). Reebals, Wood ve Markaki'nin (2022) derleme çalışmasında, yeni hemşirelerin geçiş sürecinde en yaygın kullanılan kolaylaştırıcı programların yapılandırılmış geçiş programları (rehberlik, mentorluk vb.) olduğu gösterilmiştir. Ülkemizde sağlıkta kalite çalışmaları kapsamında işe yeni başlayanlar için uyum eğitimi verilmesi standardı (Sağlık Bakanlığı, 2020) olmakla birlikte uygulanan programlar çoğunlukla kurum ve mevzuatın tanıtılması ile sınırlıdır. İşe yeni başlayan genç hemşirelerin, mesleki sosyalizasyonunu ve

geçiş süreçlerini destekleyecek programların uygulanmasına yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Uygulanan uyum programları kurumların ve yöneticilerin önceliğine göre farklılık göstermektedir. Yıldız ve Ergün'ün (2020), yeni mezun hemşirelerin işe başladıkları birinci yılda yaşadıkları deneyimleri inceledikleri nitel bir çalışmada, geçiş sürecinde aldıkları desteği yetersiz buldukları ve yaşanan bazı zorlukların yönetici hemşirelerin ve kıdemli meslektaşlarının yaklaşımları ile ilgili olduğu gösterilmiştir. Yapılan çalışmalar, yeni mezun hemşireler için uygulanan geçiş süreci programlarının süre ve içerik açısından yetersiz kaldığı, mesleki sosyalizasyonları ile entelektüel gelişimlerini desteklemediğini ortaya koymuştur (Tastan ve ark. 2013; Yıldız ve Ergün, 2020). İşe yeni başlayan genç hemşirelerin olumsuz geçiş süreci deneyiminin sonuçları, yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalarla ortaya konmasına rağmen bir problem olarak varlığını sürdürmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Hemşirelerin, yönetici hemşireler ve meslektaşları ile iletişimi ve işbirliği, sağlıklı bir çalışma ortamını oluşturan ilişkilerin kurulmasında önemli bir rol oynamaktadır (Foss Durant ve ark. 2015). Bu nedenle, insan-insana ilişkilere odaklanan “Watson’ın İnsan Bakım Kuramı” bu araştırmanın kavramsal çerçevesini oluşturmuştur. Wei ve Watson’ın (2019) çalışmasında, “İnsan Bakım Kuramına” dayalı iyileştirici süreçlerin, başta hemşireler olmak üzere hem sağlık ekibinin hem de hastaların öz bakım ve sağlıklarını geliştirerek birey, ekip ve kurum düzeyinde daha uyumlu bir çalışma ortamı sağlanmasına katkı sağladığı gösterilmiştir. “İnsan Bakım Kuramında” tanımlanan 10 iyileştirici süreç şunlardır: sevgi ve iyilik (kucakla), umut ve inanç (ilham ver), ben-ötesi varoluş (güven ver), otantik bakım ilişkisi (yetiştir), dinleme ve duyguların açığa çıkarılması (bağışla), problem çözme-çözüm arama (derinleştir), özgün öğretme-öğrenme (dengele), iyileştirici bakım çevresi (birlikte yarat) temel gereksinimlere

yardım (ihtiyaçlarını karşıla), mucizelere izin verme (açık ol). Bu iyileştirici süreçler ayrı ayrı olduğu gibi bir bütün olarak da uygulanmaktadır. İyileştirici süreçlerden özellikle “otantik bakım ilişkisi”; sevecen, yardım edici ve güven verici ilişkilerin geliştirilmesi ve sürdürülmesi olarak kavramsallaştırılmıştır (Okumuş ve Boz, 2020; Watson, 2018). Meslektaş işbirliğinde, Watson’ın İnsan Bakım Kuramı insan-insana ilişkileri zenginleştirmek ve şefkatli-iyileştirici-destekleyici bir çalışma ortamı yaratmak için temel rehber olarak önerilmektedir. Bu rehber, ekiplere uygulandığında, hemşirelerin kendilerine ve birbirlerine değer vermeleri, hasta bakımını teşvik etmek için destekleyici, güven verici bir bakım ilişkisi oluşturmaları açısından bir çerçeve sunmaktadır (Wei ve Watson, 2019; Hoppe ve Clukey, 2021; Longo, 2011). “Watson İnsan Bakım Kuramı” bu çalışmanın ana temalarının oluşturulması aşamasında deneyimlerin özüne ulaşmak için kullanılmıştır. Çalışma ortamlarında olumlu meslektaş ilişkilerinin geliştirilmesi önemlidir. İşe yeni başlayan genç hemşirelerin, özellikle kıdemli meslektaşları ile olan ilişkilerinde neler yaşadıklarının iyi anlaşılması ve onlardan beklenen anlayış, kabul ve sabır kültürünün geliştirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçların, işe yeni başlayan genç hemşirelerin kıdemli meslektaşları ile ilişkilerinde yaşadıkları sorunların anlaşılması ve gelecekte bu sorunları yaşamalarını önlemek için yönetici hemşirelerin geliştirecekleri iyileştirme stratejilerine katkı sağlaması beklenmektedir.

Amaç

Bu çalışmanın amacı, bir üniversite hastanesinde işe yeni başlayan genç hemşirelerin çalışmalarının ilk altı ayını kapsayan geçiş süreçlerinde kıdemli meslektaş ilişkileri ile ilgili deneyimlerinin, düşüncelerinin ve duygularının özünü anlamaktır.

Araştırma Soruları

Araştırmada “İşe yeni başlayan genç hemşireler, kıdemli meslektaşları ile ilişkilerini nasıl değerlendirmektedir?” ve “Kıdemli meslektaşları

ile ilişkilerinden nasıl etkilenmektedirler?” sorularına yanıt aranmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Tipi

Bu çalışmada, tanımlayıcı fenomenolojik nitel araştırma tasarımı kullanılmıştır. Fenomenoloji, bireylerin bir fenomen veya kavramla ilgili yaşadıkları deneyimlerin ortak anlamını tanımlar ve bu deneyimlere ilişkin algıların özünü ortaya çıkarmayı amaçlar (Creswell, 2016; Rodriguez ve Smith, 2018). Tanımlayıcı fenomenolojik tasarımlı araştırmalar, fenomene ilişkin faktörleri belirlemek ve bu faktörlerin insanlar üzerindeki etkisini değerlendirmek için önerilen bir yöntemdir (Creswell, 2016). Tanımlayıcı nitel araştırmalar, herhangi bir olgunun doğrudan ve basit bir betimlemesini yaparken (Lambert ve Lambert, 2012) tanımlayıcı fenomenolojik çalışmada kişinin yaşadığı deneyimin özü betimlenir (Sandelowski, 2010). Bu nedenle çalışmada, “yeni hemşirelerin meslektaş ilişkilerini” fenomen olarak incelemek üzere tanımlayıcı fenomenolojik nitel bir desen kullanılmıştır.

Araştırmanın planlaması, yöntem ve bulgularının raporlanmasında nitel araştırmalar için önerilen Kalitatif Araştırma Raporlama Konsolide Kriterleri kontrol listesi (COREQ) kullanılmıştır (Tong, Sainsbury ve Craig, 2007).

Araştırmanın Yapıldığı Yer

Bu araştırma, İzmir’de 1000 yataklı ve 1090 hemşirenin çalıştığı bir kamu üniversite hastanesinde yürütülmüştür. Araştırmanın yapıldığı kurumda işe yeni başlayan hemşireler, bir haftalık sınıf içi uyum programının ardından rehberlik konusunda eğitim almış olan bir rehber hemşire ile çalışmaktadırlar. Ancak, haftalık çalışma çizelgelerinde rehber hemşire ile işe yeni başlayan hemşire eşleştirmesi yapılamadığı durumlarda yeni hemşireler başka bir kıdemli meslektaş ile çalışabilmektedir. Rehber hemşire ile çalışma süresi ortalama bir ay olmakla birlikte yeni başlayanın ve çalışacağı bölümün özelliğine göre bu süre değişebilmektedir.

Araştırmanın Evreni/Örnekleme

Fenomenolojik araştırmalarda, bireylerin incelenen fenomen ile ilgili deneyimi yaşamış olmaları ve bu deneyimi açıkça ifade etmeleri gerekmektedir (Rodriguez ve Smith, 2018). Fenomenoloji için uygun katılımcı seçiminde amaçlı örnekleme tekniği kullanıldığından (Rodriguez ve Smith, 2018), bu araştırmada kurumda çalışmaya başladığı ilk aylarda meslektaş ilişkilerini deneyimleyen işe yeni başlayan genç hemşirelere ulaşılması amaçlanmıştır. Ülkemizde, 14-29 yaş arasında olan bireylerin genç olarak tanımlanması (TC. Kalkınma Bakanlığı On Birinci Kalkınma Planı, 2018) nedeniyle bu aralığa uyan hemşireler örnekleme alınmıştır. Ülkemizde hemşirelik lisans öğrencileri, en erken 22 yaşında mezun olmakla birlikte, özellikle kadrolu ve kalıcı bir işe girmek için bir süre bekledikleri göz önüne alınarak, araştırma örnekleme 27 yaş ve altında olan, 4-6 ay önce işe başlayan

stres yaşayabileceği ve ilgili fenomeni farklı deneyimleyeceği düşünüldüğünden bu birimlerde çalışan hemşireler örnekleme alınmamıştır.

Veri Toplama Araçları - Geçerlik ve Güvenirlik Bilgileri

Veri toplama araçları olarak hemşire demografik ve çalışma özellikleri bilgi formu ile açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Demografik ve çalışma özellikleri bilgi formunda hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı birim, birimde ve meslekte çalışma sürelerine yönelik sorular yer almaktadır. Katılımcıların meslektaş ilişkilerine yönelik deneyimleri ve bu deneyimlerden nasıl etkilendiklerini belirlemek için araştırmacılar tarafından alan yazın taraması yapılmış ve yarı yapılandırılmış soru formu oluşturulmuştur (Creswell, 2016; Rodriguez ve Smith, 2018). Oluşturulan form uzman görüşüne sunulmuş ve son şekli verilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme soruları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Görüşme Soruları

Ana Sorular	İşe başladığınız ilk 4 ay içerisinde;
	1. Kıdemli meslektaşlarınız ile ilişkileriniz nasıldı?
	2. Kıdemli meslektaşlarınız ile ilişkilerinizde yaşadığınız deneyimleri açıklar mısınız?
	3. Kıdemli meslektaşlarınız ile ilişkilerinizde en çok etkilendiğiniz şey nedir?
Sondaj Sorular	1. Kıdemli meslektaşlarınızın davranışları nasıldı?
	2. Bir örnek verebilir misiniz?
	3. Nasıl hissettiniz?
	4. Demek istediğiniz.....
	5. Bu deneyimini biraz daha açar mısınız?

22 genç hemşire alınmıştır. Çalışmaya davet edilen katılımcılardan onam almak üzere birer buluşma ayarlanmıştır. Katılımcılardan üçü iki kez aranmasına rağmen telefonlarına hiç cevap vermemiş ve üçüncü kez aranmamıştır. Görüşülen toplam 19 hemşireden beşi ise zaman ayıramayacağını belirterek araştırmaya katılmayı reddetmiştir. Araştırma, işe yeni başlayan 14 hemşire ile yürütülmüştür. Bu araştırma verileri COVID-19 pandemi döneminde toplanmıştır. COVID-19 kliniklerinde çalışanların yoğun

Nitel verilerin doğrulanabilirliğini sağlamak için aktarılabirlik, geçerlilik, doğrulanabilirlik ve güvenirlilik ilkeleri izlenmiştir (Miles ve Huberman, 2016). Araştırma bulgularının aktarılabirliğini arttırmak için araştırmanın yöntemi ve örneklem özellikleri, araştırma ortamı ve süreç ayrıntılı olarak araştırma raporunda açıklanmıştır. Ayrıca sonuçların diğer benzer ortamlarda uygulanabilmesi için işe yeni başlayan genç hemşirelerin meslektaş ilişkileri ile ilgili sözel ifadelerinden bazı alıntı

örnekleri verilmiştir. Verilerin geçerliliğini arttırmak için ikinci araştırmacı görüşmeyi takip eden iki gün içerisinde kayıtların dökümünü yapmıştır. Görüşme dökümlerinde anlaşılmayan ifadeler olduğunda ilgili katılımcı ile iletişim kurularak ifadeler doğrulanmıştır. Araştırmada araştırmacıların ön yargılarının olumsuz etkisini önlemek için parantezleme yapılmıştır. Araştırmanın yürütüldüğü kurumda hemşire olarak çalışmayan araştırmacı görüşmeci olarak görev almıştır. Araştırma verilerinin doğrulanabilirliğini arttırmak için görüşme dökümleri öncelikle iki araştırmacı tarafından gözden geçirilerek azaltma/damıtma/yoğunlaşma yapılmıştır. Verilerin güvenilirliğini sağlamak için görüşme dökümleri bağımsız olarak iki araştırmacı tarafından düzenlenmiş, kodlamalar yapılmış ve temalar elde edilmiştir. Bu aşamadan sonra birkaç kez karşılaştırma yapılmış ve temalar gözden geçirilmiştir. Üçüncü araştırmacı tarafından bağımsız iki araştırmacının yaptığı analizler tekrarlı şekilde gözden geçirilmiştir. Araştırmacılar arası ilk karşılaştırmada %89.4 uyuma ve ikinci karşılaştırmadan sonra %96.9 uyuma ulaşılmıştır. Miles ve Huberman'a (2016) göre bu oranın en az %80 olması önerilmektedir. Çalışma güvenliği için öz yapının doğrulanması amacıyla temalarda katılımcıların fikir birliği sağlanmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma, Nisan-Ağustos 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışma için etik kurul onayı ve kurum izni alındıktan sonra, Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğünden kurumda 4-6 aydır çalışan tüm hemşirelerin iletişim bilgileri alınmıştır. Katılımcılara, araştırmanın amacına yönelik ön bilgi telefon ile verilmiş ve araştırmaya davet edilmişlerdir. Katılmayı kabul eden hemşirelerin tanıtıcı bilgileri ve yazılı bilgilendirilmiş onamları yüz yüze görüşülerek alınmıştır. Bu görüşme sırasında çevrim içi görüşme için randevu alınmıştır. Daha sonra katılımcılarla yapılan video konferans görüşmeleri, meslektaş ilişkilerinin özü ile ilgili veri doygunluğuna ulaşmaya kadar

sürdürülmüştür. Aynı kavramlar tekrarlı şekilde elde edilene ve yeni kavramlar gelmeyinceye kadar görüşmelere devam edilmiş (Miles ve Huberman, 2016) ve toplam 14 hemşire ile görüşmeler tamamlanmıştır. Tüm katılımcılar ile yapılan birinci görüşme sonrasında, gözlemci ve görüşmeci araştırmacı, katılımcıların deneyimi anlamlandırması yönünde algılarını paylaşarak ikinci bir görüşme yapma gereksinimi olup olmadığını tartışmışlardır. Tüm katılımcıların kıdemli hemşireler ile meslektaş ilişkilerine yönelik yaşadıkları deneyimleri açıkça ifade ettikleri düşünüldüğünden ikinci bir görüşmeye ihtiyaç duyulmamıştır.

Derinlemesine görüşmeler, hemşirelerin mesai saati dışında kendilerini rahat hissedebilecekleri ve teknolojik donanımına sahip sessiz bir ortamda görüntülü ve sesli video konferans yöntemi ile yapılmıştır. Her bir görüşme, katılımcının onayı alınarak başlamış, sesli ve görüntülü olarak kayıt altına alınmıştır. Ayrıca araştırmacılar, görüşme esnasında ve görüşme dökümlerini yaparken katılımcıların beden dili, ses tonu ve jest-mimiklerini de not etmiştir. Görüşmeler, katılımcıların meslektaş ilişkileri deneyimlerinde eklemek istediği bir şey olmadığı bilgisini iletğinde sonlandırılmıştır. Görüşmelerin ortalama süresi 53.36 (29-106) dakikadır.

Araştırmacılarından biri araştırmanın yapıldığı kurumda çalışan, 23 yıl klinik deneyimi olan, kalite hemşiresi ve doktora öğrencisidir (Sİ). Diğer ikisi hemşire eğitici olarak görev yapmaktadır. Her üç araştırmacı da nitel araştırmalarla ilgili eğitim almıştır. Araştırmacılarından ikisi önceden nitel araştırmayı deneyimlemişlerdir (GK, HÇ). Araştırmada görüşme sürecinde araştırmacılarından ikisi yer almış, tutarlılığın sağlanması için eğitici ve nitel araştırma deneyimi olan ikinci araştırmacı (HÇ) görüşmeyi yürütmüş, klinisyen olan birinci araştırmacı (Sİ) ise görüşmeyi izlemiş ve kayıt almıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Veri analizi için kaydedilen görüşmelerin dökümü yapılmıştır. İki araştırmacı bağımsız

olarak verileri analiz etmiş ve fikir birliğine varıncaya kadar tartışmışlardır. Görüşme dökümleri Colaizzi'nin tekniğine göre analiz edilerek deneyimlerin özüne ulaşılmaya çalışılmıştır (Morrow, Rodriguez ve King, 2015). Bu teknik izlenerek veri analizi aşağıda sıralanan yedi aşamada gerçekleştirilmiştir.

- İfadelere anlam kazandırmak üzere tekrarlı olarak okuma: Meslektaş ilişkisine yönelik deneyimler ile ilgili bütüncül bir bakış açısı elde etmek ve fenomenle ilgili deneyimleri anlamak için katılımcıların ifadelerine anlam kazandırmak üzere tekrarlı olarak okuma yapılmıştır.
- Önemli ifadelerin tanımlanması: Katılımcıların meslektaş ilişkilerinin nasıl deneyimlendiği ile doğrudan ilgili olan açıklamaları ve cümleleri seçilerek önemli ifadeleri listelenmiştir.
- *Anlamaların oluşturulması:* Meslektaş ilişkileri ile ilgili ifadeler dikkatli şekilde değerlendirildikten sonra ilişkilerle ilgili ortaya çıkan anlamlar tanımlanmıştır. Fenomenolojik araştırmalarda araştırmacılar, fenomenle ilgili kendi kişisel deneyimlerini, geçmiş çağrışımlarını ve ön yargılarını bir kenara bırakırlar (Creswell, 2016; Morrow ve ark. 2015). Çalışmamızda, araştırmacılar fenomene ilişkin deneyimlerine ve düşüncelerine ilişkin ön yargılarından arınmak üzere görüşmeler öncesinde işe yeni başlayan genç hemşireler ve kıdemli meslektaşları ile ilişkilerine yönelik varsayımlarını, deneyimlerinden oluşan ön yargılarını yansıtıcı günlük tutarak yazmışlardır. Gözlemci, parantezleme yapmak için, görüşme boyunca günlükte yazılan ön yargıları da dikkate alarak görüşmeciyi izlemiş ve yan tutma konusunda görüşmeciyi uyarmıştır. Araştırmacılar tarafından tanımlanan kod/anlam birimleri karşılaştırılmış ve iki araştırmacının sonuçları arasında çok az farklılık bulunmuştur. Sonrasında bütün kodları üçüncü araştırmacı kontrol etmiş ve tüm araştırmacılar fikir

birliğine varmıştır.

- *Temaların kümelenmesi:* Oluşturulan anlamlar, temalar şeklinde kümelenmiştir. Meslektaş ilişkileri ile ilgili dört alt tema ortaya çıkmıştır. Bu aşamada, kuram ile ilgili etkilerden ve varsayımlardan kaçınmak için parantezleme tekrar yapılmıştır (Creswell, 2016; Morrow ve ark. 2015). Özellikle Watson İnsan Bakım Kuramı'nda yer alan temel kavramlardan iyileştirici süreçlerin olası etkisinden kaçınmak için araştırmacılar tekrar tekrar kümelenen alt temaları gözden geçirmiş ve tartışmışlardır. Alt tema olarak "Destekleyici ve Geliştirici Yaklaşım", "Kabul Görme ve Önemsizleme", "Nezaketsiz Davranış", "Yetersiz Destek" belirlenmiştir.
- *Kapsamlı açıklama:* Bu aşamada parantezleme süreci bitirilmiştir ve meslektaş ilişkileri ile ilgili üç ana tema belirlenmiştir. Bu üç tema birleştirilerek meslektaş ilişkilerinin kapsamlı bir tanımı, "Watson İnsan Bakım Kuramı'nın 10 iyileştirici sürecinden özellikle otantik bakım ilişkileri çerçevesinden yararlanılarak yapılmıştır. İşe yeni başlayan genç hemşirelerin, sevecen ve olumlu yaklaşımları içeren olumlu ilişki deneyimlerinin çoğunlukla rehberlik sürecinde yaşandığı, geçiş sürecinde (4-6 ay) nezaketsizlik ve yetersiz desteği içeren olumsuz ilişkilerin deneyimlendiği ortaya konmuştur. Bu nedenle alt tema olarak tanımlanan nezaketsiz davranışlar ve yetersiz destek ana tema olarak belirlenmiştir. Sevecen meslektaş ilişkileri, genç hemşireleri uyum süreci ve sosyalizasyonlarının kolaylaşması; olumsuz meslektaş ilişkileri ise sessizleşme, çalıştığı kurumu ve mesleği değiştirmeyi düşünmesi yönünde etkilemiştir.
- Öz yapının oluşturulması: Fenomenin özünü, nezaketsiz davranışlar ve yetersiz destek oluşturmaktadır.
- Öz yapının doğrulanması: Araştırmacılar, tüm katılımcılara temel yapı ifadelerinin meslektaş ilişkilerine yönelik deneyimlerini yansıtıp yansıtmadığını e-posta ile

sormuştur. Katılımcılar bu sonuçların gerçek duygu ve deneyimlerini yansıttığı yönünde geribildirim vermişlerdir.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın amacını anlatmak ve araştırma izni almak için Hemşirelik Hizmetleri Müdürü ile görüşme yapılmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için kurumdan yazılı izin ve bir üniversitenin girişimsel olmayan araştırmalar etik kurulundan 2021/15-21 (6330-GOA) numaralı karar ile onay alınmıştır. Katılımcılardan, video konferans ile görüşme öncesinde araştırmanın amacı, görüşmede görüntü/ses kaydı yapılacağı, bu kayıtların araştırma tamamlandıktan sonra en az beş yıl yalnızca araştırmacılar tarafından saklanacağı ve daha sonra imha edileceği, araştırmanın amacıyla ilgili olan sonuçlar dışında kesinlikle hiçbir özel bilginin hiçbir kişi ve kurumla paylaşılmayacağı, bilgisi verilmiştir. Görüşmeler katılımcıların izni ile kayıt altına alınmıştır. Bu bilgiler, bilgilendirilmiş onam formunda da yer almış ve katılımcılara görüşme öncesinde yüz yüze görüşülerek imzalatılmıştır. Makalenin tüm aşamalarında araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

BULGULAR

Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan hemşirelerin demografik ve çalışma özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 2’de verilmiştir. Genç hemşirelerin tamamı kadın, lisans mezunu ve 657/b (sözleşmeli) kadrosunda istihdam edilmiştir. Katılımcıların yaş ortalamaları 25.21 ± 1.12 , birimde toplam çalışma süreleri 5.50 ± 0.76 aydır.

Katılımcıların Kıdemli Meslektaşları ile İlişkilerine Yönelik Görüşlerini Yansıtan Bulgular

Bu çalışmada, işe yeni başlayan genç hemşirelerin kıdemli meslektaşları ile ilişkilerine yönelik ortaya çıkan ana temalar, Watson İnsan Bakım Kuramı’nın iyileştirici süreçlerinden özellikle otantik bakım ilişkisi kapsamında oluşturulmuştur (Okumuş ve Boz, 2020).

İşe yeni başlayan genç hemşirelerin, kıdemli meslektaşlarıyla olan ilişkileri üç ana tema ve iki alt temadan oluşmaktadır: ana temalar; “sevecen/olumlu yaklaşımlar”, “nezaketsiz davranış”, “yetersiz destek”; alt temalar; “destekleyici ve geliştirici yaklaşım”, “kabul görme ve önemsenme”. Üç ana, iki alt tema ve ilgili kodlar Şekil 1’de gösterilmiştir.

Tema 1. Sevecen ve Olumlu Yaklaşım

İşe yeni başlayan genç hemşirelerin çoğunluğu, çalıştıkları birimdeki ilk altı ayı kapsayan geçiş süreçlerinde, olumlu deneyim olarak özellikle rehber hemşire ile ilişkilerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların olumlu deneyimleri, “destekleyici ve geliştirici yaklaşım” ile “kabul görme ve önemsenmeden” oluşan iki alt temayı içermektedir.

Alt Tema 1.1: Destekleyici ve Geliştirici Yaklaşım

Katılımcılar, kıdemli meslektaş ilişkilerinde en çok rehber hemşirelerinin destekleyici ve geliştirici yaklaşımını paylaşmıştır. Hemşireler, rehber hemşirelerle olumlu meslektaş ilişkisinin geçiş sürecinde uyumu kolaylaştırdığını belirtmişlerdir.

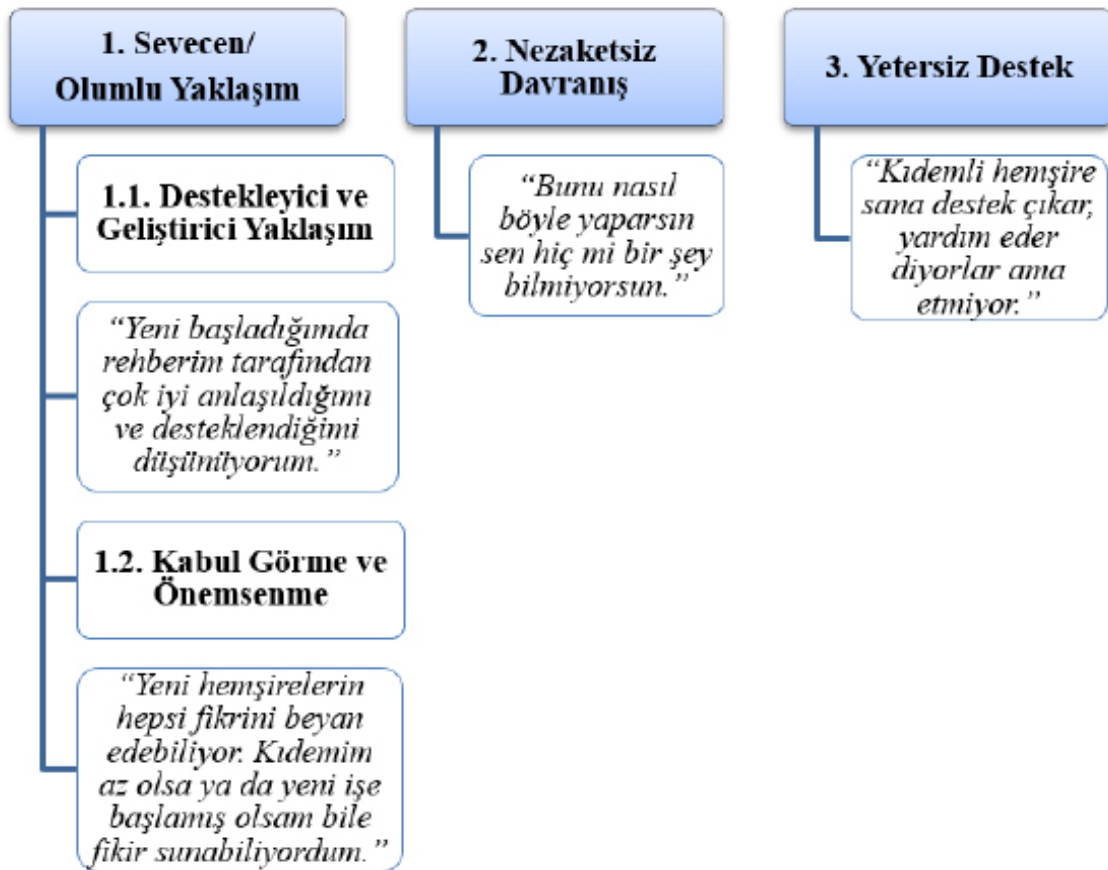
“Çalıştığım iki rehber hemşire de öğretme odaklı, ilgili ve sıcaktı. Aile ortamı gibi bir çalışma düzenimiz vardı. Sorulan sorulardan da rahatsızlık duymuyorlardı ve paylaşmaktan çekinmiyorlardı”. (K5)

Alt Tema 1.2: Kabul Görme ve Önemsenme

Örnekleme alınan hemşireler, rehber hemşireleri tarafından önemsendiklerini, koşulsuz sevgi ve saygı ile kabul gördüklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, geçiş sürecinde rehberleri dışındaki diğer meslektaşları tarafından kabul görme ve önemsenme yaklaşımını sadece katılımcılardan ikisi bildirmiştir. Kabul görme ve önemsenme deneyimini ekibin bir üyesi olma, ekleme sosyalleşme olarak tanımlamışlardır. Bunun sonucunda aidiyet duygularının geliştiğini, kendilerini güçlü hissettiklerini ve memnuniyetlerinin arttığını açıklamışlardır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik ve Çalışma Özellikleri (n= 14)

Katılımcı	Yaş	Medeni Durum	Çalıştığı Birim	Birimde Çalışma Süresi	Meslekte Çalışma Süresi
K1	24	Evli	Yoğun Bakım	5 ay	2 yıl 5 ay
K2	25	Bekar	Cerrahi Servis	6 ay	6 ay
K3	26	Bekar	Cerrahi Servis	6 ay	6 ay
K4	26	Bekar	Dahili Servis	6 ay	4 yıl
K5	27	Bekar	Cerrahi Servis	5 ay	1 yıl
K6	25	Bekar	Dahili Servis	6 ay	3 yıl
K7	24	Bekar	Yoğun Bakım	5 ay	5 ay
K8	26	Bekar	Cerrahi Servis	6 ay	1,5 yıl
K9	26	Bekar	Yoğun Bakım	6 ay	6 ay
K10	24	Bekar	Dahili Servis	6 ay	6 ay
K11	25	Bekar	Yoğun Bakım	6 ay	9 ay
K12	27	Bekar	Yoğun Bakım	4 ay	10 ay
K13	24	Bekar	Yoğun Bakım	4 ay	1 yıl 3 ay
K14	24	Bekar	Dahili Servis	6 ay	6 ay



Şekil 1. Katılımcıların Meslektaşları ile İlişki Deneyimini Tanımlayan Kod, Alt Tema ve Temalar

“Ekip içerisinde meslektaşlarım ile birlik içerisinde çalışıyorum. Ekip arkadaşlarım memnuniyetimi önemsiyor ve bencillikten uzak davranıyor ve

böylece ilişkilerimiz güçleniyor. Yalnız hissetmiyorum ve güçlü hissediyorum”. (K5)

“Kıdemli hemşireler ya da kıdemli rehber hemşirem bizim meslektaş olduğumuzu hissettiriyordu. Yeni hemşire olarak gerçekten anlaşıldığımı ve onlarla meslektaş olduğumu hissetmenin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Kıdemli hemşireler, yeni işe başlayan hemşirelerin ekip arkadaşı olarak önemli olduğunu sürekli söylüyorlardı”. (K11)

Tema 2: Nezaketsiz Davranış

Çalışmaya katılan hemşireler, meslektaşları tarafından maruz kaldıkları kaba davranışları yaygın bir deneyim olarak açıklamışlardır. İşe yeni başlayan genç hemşirelerin çoğunluğu, rehberleri dışında diğer meslektaşlarının “kabul görmeme, önemsenmeme, aşağılanma, tehdit, dedikodu, terslenme, azarlanma, hasta teslimi sırasında sorgulayıcı iletişim ve dışlanma” gibi nezaketsiz yaklaşımlarıyla karşılaştıklarını bildirmişlerdir.

“Kıdemli hemşire sürekli yanımda ‘hadi yapamadın mı, bu böyle mi yapılır, bunu da ben mi öğreteceğim sana, bunu da ben mi yapacağım sana, sen ne yaptığını zannediyorsun’ diyordu. Gerçekten böyle, abartmıyorum. Bütün arkadaşlarım dediler ki, bu azarlanmalara o gün nasıl dayandın? Bana bir ara geri zekalı bunu da mı yapamayacaksın demiş. Dün gece nöbetinde konuşurken bir arkadaşım sana geri zekalı dedi duymuyor musun dedi. Duymadım, yani o an o kadar ki kapatmıştım kendimi”. (K12)

Tema 3: Yetersiz Destek

Çalışmaya katılan hemşireler, meslektaşları tarafından gereksinim duydukları desteği alamadıklarını açıklamışlardır. Katılımcıların çoğunluğu, geçiş sürecinde kıdemli meslektaşları tarafından görmezden gelindiklerini, rahat soru sormadıklarını, yardım isteklerine yanıt alamadıklarını, yeterince desteklenmediklerini, sorumlu hemşire ile konuşma ve teslim verme sırasında çekindiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca kıdemli hemşirelerin, hastaların yeni hemşirelere

olan güvenlerini sarsacak yaklaşımlarda bulunduğunu belirtmişlerdir.

“Kıdemli hemşire, ben hasta bakımı yaparken zorlandığımı farketti ve hemşire deskinde oturmaya devam etti. Gerçekten hasta bakımında yardıma ihtiyacım vardı ancak beni görmek ve duymak istemedi. O gün hiçbir şekilde hiç kimse bana yardım etmedi. Çalıştığım ekip içinde benim rahatlıkla konuşup soru sorduğum ve bana yardım eden en fazla üç kıdemli hemşire vardır”. (K7)

TARTIŞMA

İşe yeni başlayan genç hemşirelerin, rehberlerinden “sevecen ve olumlu yaklaşım” görmesi araştırmada ortaya çıkan önemli temalardan biri olmuştur. Katılımcılar, rehberleri tarafından meslektaş olarak kabul gördüklerini, önemsendiklerini ve desteklendiklerini belirtmişlerdir. Bu durumun, genç hemşirelerin kendilerini memnun/şanslı, anlaşılmış, güvende ve yeterli hissetmelerine katkı sağladığı ve gelişimlerini olumlu etkilediği belirlenmiştir. Katılımcılar, geçiş sürecinde meslektaş ilişkilerinin mesleki gelişime katkı sağladığını ve ilişkilerin rehberlerle deneyimledikleri gibi olması gereğini vurgulamışlardır. İşe yeni başlayan genç hemşirelerin, rehberleriyle sevecen ve güvene dayalı bir ilişki kurması geçiş sürecinde uyumlarını kolaylaştırmaktadır. İyileştirici bilincin merkezi olan sevecen, yardım edici ve güven verici ilişki, hemşireler arasında uyum, empati, etkili ve sıcak bir iletişimin sağlandığının göstergesidir (Stizman, 2014). “Watson’ın İnsan Bakım Kuramında” tanımlanan 10 iyileştirici süreçlerden biri olan otantik bakım ilişkisi (Okumuş ve Boz, 2020) ile uyumlu olan çalışmamızın bu bulguları, meslektaşlar arasında nezaket ve iş birliğinin sağlandığı çalışma ortamlarının olumlu sonuçlarını göstermesi açısından önemlidir. Çalışmamızın sonuçları, rehberlerin işe yeni başlayan hemşirelerle kurduğu olumlu meslektaş ilişkilerinin onlarda güven, saygı ve ait olma duygusu yarattığını (Wei, Corbett, Ray ve Wei, 2020) ve sağlıklı bir

çalışma ortamının oluşmasına katkı sağladığını gösteren diğer araştırmalar ile uyumludur (Foss Durant ve ark. 2015; Longo, 2011; Wei ve Watson, 2019). Çalışmanın bulgularına benzer şekilde alan yazında, destekleyici rehber ilişkisinin yeni mezunun kendisini güvende hissettirdiği, özgüven ve yetkinliklerini geliştirdiği (Ho ve ark. 2021; Hoppe ve Clukey, 2021), aidiyet duygusunu arttırdığı ve başarılı bir geçiş sürecine katkı sağladığı vurgulanmıştır (Ten Hoeve ve ark. 2018; Parker ve ark. 2014; Philips ve ark. 2017; Reebals ve ark. 2022). Bu sonuçlar, Wei ve arkadaşlarının (2020) çalışmasında da gösterildiği gibi meslektaşlar arası olumlu ilişkiler geliştirmenin hemşirelerin dayanıklılığını arttıran bir strateji olarak ele alınması konusunda yöneticilere yol gösterici olabilir. Katılımcıların, sevecen ve olumlu yaklaşıma ilişkin deneyimlerinde, çalıştıkları kurumda yeni hemşirelerin uyum sürecinde uygulanan rehberlik programının etkili olduğu düşünülmektedir. Bu durum, hemşirelerin meslektaşları tarafından tanınmalarını, ekip üyelerini sevmelerini, meslektaş/arkadaş olarak hissetmelerini ve yeni meslektaşları ile de dayanışmalarını sağlamaktadır.

Çalışmamızda ortaya çıkan diğer önemli bir tema ise, genç hemşirelerin, yönetici ve kıdemli meslektaşlar tarafından nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarıdır. Bu durum, hemşirelerin geçiş sürecinde sevecen olmayan/olumsuz deneyimler yaşamalarına neden olmuştur. Katılımcılar, kıdemli meslektaşların nezaketsiz davranışları sonucunda kendilerini kötü, korkmuş, yetersiz, sevgisiz, yabancı, çekingen, güvensiz, değersiz, neşesini kaybetmiş hissettiklerini ve ne yapacaklarını bilemedikleri için iletişimi sınırladıklarını ve sessizleştiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, bölüm ve meslek değiştirmeyi düşündüklerini ifade etmişlerdir. Yapılan bir derleme çalışmasında, yeni mezun ve kıdemli hemşireler arasındaki güç dengesizlikleri, yeni hemşirelerin yetersiz başa çıkma becerileri ve çalıştıkları kurumda öğrenilmiş bir kabul kültürünün bulunması nezaketsiz davranışların ortaya çıkmasında etkili olduğu belirtilmektedir (Crawford ve ark. 2019).

Yeni mezun hemşirelerin yönetici ve meslektaşları tarafından nezaketsiz davranış, baskı, özellikle de saygısızlığa maruz kalmalarının hem mesleki hem de kişisel yaşamları üzerinde yıkıcı bir etkisi olduğunu göstermektedir (McPherson ve Buxton, 2019; Halpin ve ark. 2017). Nezaketsiz ve saygısız davranışlara maruz kalan yeni mezun hemşireler sıklıkla bu davranışları hoş görmekte ve kabul etmektedir. Bu durum hemşirelerin stres düzeylerini arttırmakta, tükenmişlik yaşamalarına ve tıbbi/ruh sağlığı sorunlarına neden olmaktadır. Bu durum hemşirelerin kurumdan hatta meslekten ayrılmalarına neden olmasının yanı sıra hasta güvenliğini de tehdit etmektedir (Crawford ve ark. 2019). Benzer şekilde, Yıldız ve Ergun'un (2020) çalışmasında da, kıdemli meslektaşlarının olumsuz yaklaşımlarıyla karşılaşan yeni mezun hemşirelerin enerjilerinin tükendiği ve gelişimlerinin olumsuz etkilendiği gösterilmiştir. Watson İnsan Bakım Kuramı'na temelli Duffy'in Kaliteli Bakım Modeli'nde, yöneticilerin hemşirelerle kurdukları etkili iletişimin olumlu hasta, hemşire ve sistem sonuçlarına katkı sağladığı belirtilmektedir (Duffy ve Hoskins, 2003). Hemşireler arasındaki karşılıklı sevgi, saygı, şefkat ve nezaketin varlığı çalışma ortamında etkili iletişimin sağlandığını göstermektedir. Watson'ın İnsan Bakım Kuramı'nda, kişilerarası etkili iletişimin her iki taraf için iyileştirici güce sahip olduğu vurgulanmaktadır (Watson, 2008). Bu çalışmada, kıdemlilerin, işe yeni başlayan genç hemşirelerin ihtiyaçlarını anlamadığı ve hızlı uyum sağlamalarını beklediği ortaya konmuştur. Ayrıca kıdemli hemşirelerin, kendilerine "çömez" diye hitap etmelerinin gençlerin nezaketsizlik algısını etkileyen ve kurumda genç hemşirelere yönelik bir kültürün yansımaları olduğu anlaşılmaktadır.

Bu çalışmada, katılımcıların büyük bir çoğunluğu, geçiş sürecinde kıdemli meslektaşlarından "yeterli destek alamamışlardır". İşe yeni başlayan genç hemşirelerin yeterli destek alamaması, korku, utanma, çekinme, güvensizlik, pişmanlık ve yalnızlık gibi olumsuz duygular yaşamalarına neden olmuştur. Bölüm değişikliği, tek başına hastanın sorumluluğunu alma ve ekibe dahil

olamama gibi konularda korku yaşadıklarını ifade eden katılımcılar; soru sorma, kıdemli ya da sorumlu hemşire ile konuşma ve teslim verme sırasında çekindiklerini belirtmişlerdir. Alan yazındaki diğer çalışmalarda da benzer şekilde, meslektaşlarından ihtiyaç duyduğu desteği alamayan yeni mezun hemşirelerin, kendilerini yalnız, güvensiz, stresli, kaybolmuş, kendi haline bırakılmış hissettikleri, kıdemlilere rahat soru soramadıkları ve ne yapacaklarını bilemedikleri gösterilmiştir (Ho ve ark. 2021; Oneal ve ark. 2019; Mammen ve ark. 2018). Yeni mezun hemşirelerin geçiş sürecinde, meslektaşları ile olumlu ilişkiler kurması ve yeterince desteklenmesi, karşılanamayan hemşirelik bakımı ve tıbbi hataların önlenmesi açısından da önemlidir (Labrague ve De los Santos, 2020). Bütün bu sonuçlar, kıdemli meslektaşlarla gençler arasında uygun iletişimin kurulması, işe yeni başlayan genç hemşirelerin ihtiyaçlarının anlaşılması ve karşılanmasını, gelişim düzeyine uygun ve yeterli bir geçiş sürecinin genç hemşirelerin mesleğe olumlu başlangıçlar yapması ve sürdürmesinde belirleyici olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, Ho ve arkadaşlarının (2021) çalışmasında, destek düzeyinin belirlenmesinde yeni hemşirenin bireyselliğinin göz önünde bulundurulmasının önemi vurgulanmaktadır. Katılımcıların, işe başladıkları ilk altı ayda, gelişim düzeylerine uygun desteği alamadıkları ve geçiş sürecinin olumsuz etkilendiği anlaşılmaktadır.

Bu çalışma, işe yeni başlayan genç hemşirelerin kıdemli meslektaşları ile sevecen, iyileştirici ve destekleyici ilişkilerinin geliştirilmesi gerekliliğini göstermiştir. Geçiş sürecinde olan hemşirelerin yaşadıkları; yetersizlik, yalnızlık, güvensizlik, stres, soru sormama ve ne yapacağını bilememe gibi olumsuz deneyimler “Watson İnsan Bakım Kuramında” yer alan iyileştirici süreçlere göre yapılandırılmış stratejilerin ve sevecen meslektaş ilişkilerinin geliştirilmesi ile ortadan kaldırılabılır. Bu tür programların, genç hemşirelerin uyum sürecinin kolaylaştırılması yanı sıra çalıştıkları kurumda ve mesleklerinde devam etme isteğinin artmasına

olumlu katkı sağlayacağı da unutulmamalıdır.

Kısıtlılıklar

Bu çalışma, meslektaş iletişiminin özü hakkında değerli bilgiler sağlamakla birlikte birtakım sınırlılıkları vardır. Araştırma, amaçlı örnekleme yöntemi ile yapıldığı için sonuçlar sadece çalışmaya alınan işe yeni başlayan genç kadın hemşireleri temsil etmektedir. Araştırmanın üniversite hastanesinde yapılması nedeniyle fenomenin hastaneden hastaneye ve ülke genelinde farklılık gösterme olasılığı diğer bir sınırlılıktır. Ayrıca, çevrimiçi görüşmeler daha az etkili sözsüz iletişim ve etkileşim olanağı sunacağı için sonuçları etkilemiş olabilir.

SONUÇLARIN UYGULAMADA KULLANIMI

Bu çalışmada, katılımcıların, geçiş sürecinde özellikle rehber hemşire yaklaşımlarını sevecen ve geliştirici buldukları, yönetici ve kıdemli meslektaşlarından ise ihtiyaçları olan desteği alamadıkları ve nezaketsizliğe maruz kaldıkları ortaya konmuştur. Çalışmanın sonuçları, işe yeni başlayan genç hemşirelerin geçiş sürecinde olumlu deneyimler yaşaması için destekleyici meslektaş ilişkilerinin önemini göstermiştir. İşe yeni başlayan genç ve kıdemli hemşireler arasındaki destekleyici ilişkinin güçlendirilmesi olumlu bir geçiş süreci ve olumlu çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunabilir. Katılımcıların, iş ortamında meslektaşlarının nezaketsiz davranışlarına maruz kalma, tanık olma, yetersiz destek ve yardım görmemesi sağlıksız ilişkilerin varlığını ortaya koymuştur. Yönetici hemşirelerin, işe yeni başlayan genç hemşirelerin karşılaştığı stresörlere ve bunların mesleki sosyalizasyonu nasıl etkileyebileceğine dair bir anlayış benimsemeleri gerekmektedir. Ayrıca, işe yeni başlayan genç ve kıdemli hemşireler arasındaki destekleyici ilişkinin güçlendirilmesi olumlu bir geçiş süreci ve olumlu çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunabilir. Bu bağlamda, yönetici hemşirelerin işe yeni başlayan genç hemşirelerin yaşadıkları sorunları önlemek için geçiş sürecini kolaylaştıracak oryantasyon,

rehberlik, mentorluk, iyileştirme koçluğu, bakım liderliği vb. gibi uyum programları geliştirmelerine gereksinim vardır. Yönetici hemşireler, bu uygulamalarda kullanacakları stratejileri Watson'ın İnsan Bakım Kuramı'na temellendirmeleri önerilebilir. İşe yeni başlayan genç hemşirelerin mesleki sosyalizasyonu için kapsamlı uyum programlarının hazırlanması ve uygulanmasının, sağlıkta kalite standartları kapsamına alınması, geçiş programlarının ulusal düzeyde kurumsallaştırılması açısından katkı sağlayıcı olacaktır. Genç hemşirelerin geçiş sürecinde meslektaş ilişki deneyimlerini derinlemesine anlamak için farklı kurumlarda ve yeni hemşirelerin farklı zaman dilimlerindeki deneyimlerini değerlendiren nitel araştırmalar yapılmalıdır.

Bilgilendirme

Yazarlar tarafından herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir. Yazarlar bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması için herhangi bir mali destek almamıştır. Araştırmanın giderleri araştırmacılar tarafından karşılanmıştır. Yazarların çalışmaya katkıları; Fikir: GK, HÇ, Sİ, Tasarım: GK, HÇ, Sİ, Gözetim: GK veri toplama ve işleme: GK, HÇ, Sİ, Analiz ve yorumlama: GK, HÇ, Sİ, Literatür tarama: GK, HÇ, Sİ, Yazma: GK, HÇ, Sİ, Eleştirel inceleme: GK, HÇ, Sİ. Araştırmanın yürütülebilmesi için kurumdan yazılı izin ve bir üniversitenin girişimsel olmayan araştırmalar etik kurulundan 2021/15-21 (6330-GOA) numaralı karar ile onay alınmıştır. Yazarlar, bu çalışmaya katılan genç hemşirelere ve kuruluşlarına teşekkür eder.

KAYNAKLAR

Anselmo-Witzel, S., Orshan, S.A., Heitner, K.L., & Bachand, J. (2017). Are generation Y nurses satisfied on the job? Understanding their lived experiences. *J Nurse Adm*, 47(4), 232-237. doi: 10.1097/NNA.0000000000000470

Clendon, J., & Walker, L. (2012). 'Being young': a qualitative study of younger nurses' experiences in the workplace. *Int Nurs Rev*, 59(4), 555-561. doi: 10.1111/j.1466-7657.2012.01005.x

Crawford, C. L., Chu, F., Judson, L. H., Cuenca, E., Jadalla, A. A., Tze-Polo, L., ... & Garvida Jr, R. (2019). An integrative review of nurse-to-nurse incivility, hostility, and workplace violence: a GPS for nurse leaders. *Nurs Adm Q*, 43(2), 138-156. doi: 10.1097/NAQ.0000000000000338

Creswell J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. 3. Basım. Ankara: Siyasal Kitabevi, 79-84.

DeGrande, H., Liu, F., Greene, P., & Stankus, J. A. (2018). The experiences of new graduate nurses hired and retained in adult intensive care units. *Intensive Crit Care Nurs*, 49, 72-78. doi: 0.1016/j.iccn.2018.08.005

Duchscher, J. E. B. (2009). Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *J Adv Nurs*, 65(5), 1103-1113. doi: 10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x

Duffy, J.R., & Hoskins, L.M. (2003). The quality-caring model: Blending dual paradigms. *Adv Nurs Sci*, 26(1), 77-88. doi: 10.1097/00012272-200301000-00010

Duldt, B.W. (1981). Anger: an occupational hazard for nurses. *Nurs Outlook*, 29(9), 510-518.

Foss Durant, A. McDermott, S., Kinney, G., & Triner, T. (2015). Caring science: transforming the ethic of caring-healing practice, environment, and culture within an integrated care delivery system. *Perm J*, 19(4), e136. doi: doi: 10.7812/TPP/15-042.

Halpin, Y., Terry, L. M., & Curzio, J. (2017). A longitudinal, mixed methods investigation of newly qualified nurses' workplace stressors and stress experiences during transition. *J Adv Nurs*, 73(11), 2577-2586. doi: doi: 10.1111/jan.13344. Epub 2017 Jul 5.

Ho, S. S., Stenhouse, R., & Snowden, A. (2021). 'It was quite a shock': A qualitative study of the impact of organisational and personal factors on newly qualified nurses' experiences. *J Clin Nurs*, 30(15-16), 2373-2385. doi: 10.1111/jocn.15777

- Hoppe, L., & Clukey, L. (2021). Lived experiences of new nurse graduates in critical access hospitals. *Nurs Forum*, 56(2), 255-263. doi: 10.1111/nuf.12530
- Kim, E.Y., & Yeo, J.H. (2021). Transition shock and job satisfaction changes among newly graduated nurses in their first year of work: A prospective longitudinal study. *J Nurs Manag*, 29(3), 451-458. doi: 10.1111/jonm.13164.
- Labrague, L. J., & De los Santos, J.A.A. (2020). Transition shock and newly graduated nurses' job outcomes and select patient outcomes: A cross-sectional study. *J Nurs Manag*, 28(5), 1070-1079. doi: 10.1111/jonm.13033
- Lambert, V.A., & Lambert, C.E. (2012). Qualitative descriptive research: An acceptable design. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 16(4), 255-256.
- Longo, J. (2011). Acts of caring: Nurses caring for nurses. *Holis Nurs Pract*, 25(1), 8-16. doi: 10.1097/HNP.0b013e3181fe2627.
- Mammen, B., Hills, D. J., & Lam, L. (2018). Newly qualified graduate nurses' experiences of workplace incivility in Australian hospital settings. *Collegian*, 25(6), 591-599. doi: 10.1016/j.colegn.2018.08.003
- Mayasari, P., Hatthakit, U., & Thiangchanya, P. (2013). Meanings and Expressions of Caring among Nurses in Clinical Workplace: A Literature Review. *Nurse Media Journal of Nursing*, 3(1), 527-539. doi: 10.14710/nmjn.v3i1.4467
- McPherson, P., & Buxton, T. (2019). In their own words: Nurses countering workplace incivility. *Nursing Forum*, 54(3), 455-460. doi: 10.1111/nuf.12354
- Miles, M. B., & Huberman, A.M. (2016). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage. Thousand Oaks, 1-338.
- Morrow, R., Rodriguez, A., & King, N. (2015). Colaizzi's descriptive phenomenological method. *The psychologist*, 28(8), 643-644. <http://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/26984/>
- Okumuş H, Boz İ. (2020). *Postmodern Hemşirelik: İnsan Bakım Kuramı*. 1. Basım. Ankara: Ankara Nobel Tıp Kitabevleri, 86-90.
- Oneal, G., Graves, J. M., Diede, T., Postma, J., Barbosa-Leiker, C., & Butterfield, P. (2019). Balance, health, and workplace safety: experiences of new nurses in the context of total worker health. *Workplace Health & Safety*, 67(10), 520-528. doi: 10.1177/216507991983370
- Parker, V., Giles, M., Lantry, G., & McMillan, M. (2014). New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurse Education Today*, 34(1), 150-156. doi: 10.1016/j.nedt.2012.07.003
- Phillips, C., Kenny, A., & Esterman, A. (2017). Supporting graduate nurse transition to practice through a quality assurance feedback loop. *Nurse Education in Practice*, 27, 121-127. doi: 10.1016/j.nepr.2017.09.003
- Reebals, C., Wood, T., & Markaki, A. (2022). Transition to practice for new nurse graduates: Barriers and mitigating strategies. *West J Nurs Res*, 44(4), 416-429. doi: 10.1177/0193945921997925.
- Rodriguez, A., & Smith, J. (2018). Phenomenology as a healthcare research method. *Evidence-Based Nursing*, 21(4), 96-98. doi: 10.1136/eb-2018-102990
- Rush, K. L., Adamack, M., Gordon, J., & Janke, R. (2014). New graduate nurse transition programs: Relationships with bullying and access to support. *Contemporary Nurse*, 48(2), 219-228. doi: 10.1080/10376178.2014.11081944
- Sağlık Bakanlığı. Sağlıkta Kalite Standartları Hastane. (2020). <https://shgmkalitedb.saglik.gov.tr/TR-64476/sks-hastane-surum-6-yayinlandi.html>
- Sandelowski, M. (2010). What's in a name? Qualitative description revisited. *Research in Nursing & Health*, 33(1), 77-84. doi: 10.1002/nur.20362. PMID: 20014004.

Silvestre, J. H., Ulrich, B. T., Johnson, T., Spector, N., & Blegen, M. A. (2017). A multisite study on a new graduate registered nurse transition to practice program: Return on investment. *Nursing Economics*, 35(3), 110.

Stizman K. W. J. (2014). *Caring science, mindful Practice: Implementing Watson's Human Caring Theory*. New York: Springer Publishing Company.

Taşkaya, S., & Aksoy, A. (2021). A bibliometric analysis of workplace incivility in nursing. *J Nurs Manag*, 29(3), 518-525. doi: 10.1111/jonm.13161.

Tastan, S., Unver, V., & Hatipoglu, S. (2013). An analysis of the factors affecting the transition period to professional roles for newly graduated nurses in Turkey. *Int Nurs Rev*, 60(3), 405-412. doi: 10.1111/inr.12026.

TC. Kalkınma Bakanlığı. On Birinci Kalkınma Planı-2019-2023. (2018). Gençlik Çalışma Grubu Raporu. https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2020/04/Cocuk_ve_htisasKomisyonuGenclikCalismaGrubuRaporu.pdf

Ten Hoeve, Y., Kunnen, S., Brouwer, J., & Roodbol, P. F. (2018). The voice of nurses: Novice nurses' first experiences in a clinical setting. A longitudinal diary study. *J Clin Nurs*, 27(7-8), doi: 10.1111/jocn.14307.

Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *Int J Qual Health Care*, 19(6):349-57. doi: 10.1093/intqhc/mzm042

Walton, J. A., Lindsay, N., Hales, C., & Rook, H. (2018). Glimpses into the transition world: New graduate nurses' written reflections. *Nurs Educ Today*, 60, 62-66. doi: 10.1016/j.nedt.2017.09.022.

Watson J. (2008). *The philosophy and science of caring*. University Press of Colorado; 1-10.

Watson J. (2018). Unitary caring science [online]. United States of America: University Press of Colorado; Available from: URL: https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=bKdhDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT14&dq=unitary+caring+science+the&ots=xDcmrPIyKM&sig=dnbtkp9-0pfATst60lrhEc-Iyi8&redir_esc=y#v=onepage&q=unitary+caring+science+the&f=false.

Wei, H., & Watson, J. (2019). Healthcare interprofessional team members' perspectives on human caring: A directed content analysis study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(1), 17-23. doi: 10.1016/j.ijnss.2018.12.001.

Wei, H., Corbett, R. W., Ray, J., & Wei, T. L. (2020). A culture of caring: the essence of healthcare interprofessional collaboration. *J Interprof Care*, 34(3), 324-331. doi: 10.1080/13561820.2019.

Wei, H., Sewell, K. A., Woody, G., & Rose, M. A. (2018). The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *Int J Nurs Sci*, 5(3), 287-300. doi: 10.1016/j.ijnss.2018.04.010.

Yıldız, C. Ç., & Ergün, Y. (2020). Transition experiences of newly graduated nurses. *Clinical and Experimental Health Sciences*, 10(2), 113-119.