



Hemşirelik Öğrencilerinin Ekip Çalışması Tutumlarının İncelenmesi

Investigation of Nursing Students' Teamwork Attitudes

Hacer Şeyda SAYDAMLI¹, Edanur KALEM¹, Muhammed Nasrullah ER², Zeynep Ayla TİSİNLİ¹, Ahmet Güray GÜREL³

HŞS: 0000-0002-7333-5325 EK: 0009-0007-5252-6580 MNE: 0000-0001-8115-4770
ZAT: 0000-0002-7679-6864 AGG: 0009-0007-3590-4914

¹İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye

²İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Türkiye

³Sağlık Bakanlığı, Ankara, Türkiye

Öz

Amaç: Bu çalışmada hemşirelik lisans düzeyindeki öğrencilerin ekip çalışmasına yönelik tutumları ve ekip çalışmasını etkileyen faktörleri saptamak amaçlanmıştır.

Gereç ve Yöntem: Betimleyici ve kesitsel olan çalışmanın örneklemini vakıf üniversitesinin sağlık bilimleri fakültesine bağlı hemşirelik bölümünde öğrenim gören 141 öğrenci oluşturdu. Veriler, "Sosyodemografik Bilgi Formu" ile "Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Grupların arasındaki farkı belirlemede tek yönlü ANOVA ile bağımsız örneklem T testi kullanılmıştır. Ölçek; liderlik, durum izlemi, ekip yapısı, iletişim ve karşılıklı destek olmak üzere beş alt boyuttan ve 28 maddeden oluşmaktadır.

Bulgular: Hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışmasına yönelik tutum düzeyleri $111,92 \pm 24,39$ (min. 28, maks.140) olarak değerlendirilmiş bu sonuç ekip çalışmasına yönelik tutum seviyelerinin yüksek düzeyde olduğunu belirlenmiştir. Ekip çalışmasına yönelik tutum düzeyleri ile sosyodemografik özellikler karşılaştırıldığında liderlik özelliğine sahip olduğunu düşünme durumu değişkeniyle istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).

Sonuç: Bu araştırmanın sonucunda hemşirelik öğrencilerin ekip çalışmasına yönelik tutum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ekip çalışması, hemşirelik öğrencileri, tutum

Abstract

Aim: This study aims to assess nursing undergraduate students' attitudes towards teamwork and the factors influencing teamwork.

Material and Methods: The descriptive and cross-sectional study sample consisted of 141 students studying in the nursing department of the health sciences faculty of a foundation university. Data were obtained using the "Sociodemographic Information Form" and the "Teamwork Attitudes Scale." One-way ANOVA and independent sample T-test were used to determine the difference between the groups. The scale comprises five subdimensions: leadership, situation monitoring, team structure, communication, and mutual support, along with 28 items.

Results: The attitude levels of nursing students towards teamwork were evaluated as 111.92 ± 24.39 (min. 28, max. 140), and this result determined that their attitude levels towards teamwork were at a high level. When the attitude levels towards teamwork and sociodemographic characteristics were compared, it was determined that there was a statistically significant difference in the variable of thinking that they have leadership qualities ($p<0.05$).

Conclusion: This research indicates that nursing students exhibit a strong positive attitude towards teamwork.

Key Words: Teamwork, nursing students, attitude

1.GİRİŞ

İnsanlar sosyal hayatın kaçınılmaz bir parçası olarak birbirleri ile sürekli iletişim, etkileşim, yardım ve bir yarış halindedirler. Çalışma ortamında daha iyi olma arzusu ve bir durum hakkında farklı perspektif oluşturma çabası olduğu zaman ekip çalışmasından kaçınmaları olanaksız gibi görülmektedir (1). Ekip çalışması; her kişinin payına ne düşüyse onu gerçekleştirmesi, iş bölümünü adil bir şekilde yaparak belirlenmiş süre içerisinde koordineli halde çalışılması olarak tanımlanmıştır (2). Hemşirelik mesleğinin merkezini ekip çalışması oluşturmaktadır. Etkili bir ekip çalışması; hasta bakımının kalitesini artırarak hasta güvenliğini artırmakla beraber, işçilerin iş memnuniyetlerinin daha iyi bir noktaya gelmesini sağlar. Hemşirelik mesleğine başlamadan önce öğrencilere ekip içinde uyumlu bir çalışma anlayışı kazandırılması hemşireliğe başladıklarında daha bilgili, daha deneyimli, sorumluluklarının bilincinde ve sağlık ekibinin diğer üyeleriyle uyumlu çalışmayı sağlayacaktır. Bu durum bakım kalitesini artırarak hasta güvenliğinin artmasını sağlayacaktır (3, 4). Öğrenciler, eğitim süreçlerinde klinik uygulamalarını yaparlar. Bu şekilde klinik alan deneyimi kazanmış olurlar. Klinik öğretim, örgün eğitimin verildiği sınıf ambiyansının aksine sosyal bir ortamda uygulanmakta aynı zamanda birden fazla faktörün etkisiyle karmaşık bir süreç haline gelmektedir. Klinik uygulama; öğrencilerin rol modellerini gözlemleme, uygulama becerilerini ilerletme, problem çözme yeteneklerini geliştirme gördüklerini, duyduklarını ve yaptıklarını yansıtmaya fırsatı sağlamaktadır (5, 6). Hemşirelik öğrencileri geleceğin/yarının sağlık ordunun birer üyesidirler. Bundan dolayı öğrencilik eğitimlerinde ekip olma kültürü ve diğer mesleklerle işbirliği içinde olabilme becerisinin kazandırılması, elzem bir konudur. Hemşireliğe adım atmadan öğrencilere; destek çıkarak ekip içinde uyumlu bir çalışma sergilemeyi içselleştirmeyi sağlayarak profesyonel davranışlar benimseterek uygun tutum ve becerilere sahip hale getirmek, öğrencilerin hemşireliğe girdiklerinde daha olgun, mesleki rol ve sorumluluklarının bilincinde aynı zamanda ekibinin her bir bireyi ile uyum içinde ilişki kurmasını sağlayacaktır (7). Bunun için öğrencilerin mesleki eğitim sürecinde ekip çalışması hakkında yeteri eğitim almaları gerekmektedir. Literatürde, ağırlıklı olarak sağlık profesyonellerinin ekip çalışması ile ilgili tutumları incelenmiştir (8). Öğrencilerin ekip çalışması ile ilgili tutumları ve

ekip çalışmasını etkileyen faktörler incelendiği çalışmaların yetersizliği dikkate alındığında, araştırma sonucunda ifade edilecek veriler ilerde yapılacak araştırmalara yol gösterebilecektir. Geleceğin hemşireleri; ekip çalışması ile ilgili tutumlarını ve ekip çalışmasını etkileyen faktörleri belirlemek, öğrencilere eğitim dönemlerinde ekip çalışması kültürünün kazandırılması ile etkin ekip üyesi olmaları sağlanabilecek ve bakım kalitesi de artacaktır. Bu araştırma, hemşirelik lisans bölümü öğrencilerinin ekip çalışması ile ilgili tutumları ve bunu etkileyen faktörleri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

2.GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırma, İstanbul'da özel bir vakıf üniversitesinin Sağlık Bilimleri Fakültesinde (SBF) öğrenim gören hemşirelik bölümü öğrencilerinin ekip çalışması ile ilgili tutumları ve ekip çalışmasını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla betimsel nitelikte ve kesitsel bir araştırma olarak planlanmıştır.

2.1. Araştırmanın Soruları

S₁:Lisans hemşirelik bölümü öğrencilerinin ekip çalışması tutum düzeyleri nasıldır?

S₂:Hemşirelik öğrencilerinin sosyodemografik özellikleri ile ekip çalışması tutum düzeyleri arasında fark var mıdır?

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma İstanbul'da özel bir vakıf üniversitesinde SBF 2.3. ve 4. Sınıf Hemşirelik Bölümü öğrencilerinde Ocak 2023- Mayıs 2023 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. 1.Sınıf öğrencilerinin henüz klinik deneyimi olmadığı için çalışmaya dahil edilmemiştir. Çalışmanın evrenini, SBF'nin lisans hemşirelik bölümü öğrencileri olan 242 kişi oluşturmaktadır. Yazıcıoğlu & Erdoğan (2004) adlı kişilerce oluşturulan örneklem büyüklük standartlarına göre $p=0.5$ ve $q=0.5$ olasılıklarında, 0.5 örnekleme hatasıyla $\alpha=0.05$ güven aralığında 100 ve 500 arasında kişiden oluşan ana kütlede en az 80 kişilik bir örneklem ile araştırma yapılması gerekmektedir (9). Araştırma sürecinde 150 kişiye ulaşılmış araştırmada soruların tamamı yanıtlamayan anketler ($n=9$) çalışma dışında bırakılmıştır. Araştırmaya katılmayı gönüllü kabul eden ve araştırmanın başından sonuna kadar eksiksiz katılım sağlayanlar dahil edilme kriterini oluşturmuş olup bu durumda 141 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmaya katılmayı gönüllü kabul etmeyen ve araştırmanın başından sonuna kadar eksik veriler ile katılım sağlayanlar dışlanmıştır.

2.3. Verilerin Toplanması ve Veri Araçları

Verilerin toplanmasında öğrencilerin demografik bilgilerini içeren “Sosyodemografik Bilgi Formu” ve “Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği” kullanılmıştır. Google Form ile veriler tamamlanmıştır. Verilerin toplanması aşamasında katılımcıların gizliliği sağlanmış olup KVKK’ye özen gösterilmiştir. Sosyodemografik Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından literatür taraması sonucunda oluşturulmuştur (10). Cinsiyet, yaş, sınıf, medeni durum, büyümüş olduğu ve şu anda yaşadığı yer, hemşirelik mesleğini sevmesi, hemşirelik bölümünü isteyerek seçmesi ve ekip çalışmasına yönelik tutumların sorulduğu toplam 17 soru mevcuttur.

Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği (EÇTÖ): Ekip çalışması tutumlarını değerlendirilmesinde kullanılan bir ölçektir. Ölçek; iletişim, durum izlemi, liderlik, karşılıklı destek ve ekip yapısından olmak üzere toplam 5 alt boyut içermektedir. Ekip yapısı adlı alt boyutta altı adet, durum izlemi boyutunda altı, liderlik boyutunda altı, iletişim boyutunda beş ve karşılıklı destek boyutunda ise beş tane soru bulunmaktadır. Ölçek 28 sorudan oluşmaktadır. 'Kesinlikle katılıyorum', 'katılıyorum', 'kararsızım', 'katılmıyorum' ve 'kesinlikle katılmıyorum' olarak 5’li likert’ten oluşmaktadır. Ölçekte 28 ile 140 arasında değişen puanlama sistemi mevcuttur. Bu ölçeğin ilk versiyonu Baker ve ark tarafından 2008 senesinde geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe versiyonu ise Yardımcı ve arkadaşları tarafından 2012’de yapılmıştır. Türkçe’ye çevrilen bu ölçeğin; liderlik, iletişim, karşılıklı destek, durum izlemi ve bireylerin ekip yapısı alt boyutlarına dair tutumlarını saptamada geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach Alfa (α) değeri 0.70 ile 0.89 arasındadır (11, 12). Çalışmamızın EÇTÖ Cronbach's Alpha değeri 0,976’dır.

2.4. Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmaya başlamadan önce T.C. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi (İYYÜ) Fen, Sosyal ve Girişimsel Olmayan Sağlık Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu başvurusu sonucunda 09/01/2023 tarihinde 2023/01-982 sayı ile kurul onayı alınmıştır. Etik ve kurum izinleri alındıktan sonra veriler toplanmıştır. Öğrencilerin araştırmaya katılımlarında “gönüllülük” esas alınmış olup, araştırma hakkında bilgilendirme yapılarak sözlü onam alınmıştır.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın verileri 15 Ocak – 20 Mayıs 2023 tarihinde İstanbul’daki bir vakıf üniversitesinin SBF’ye bağlı hemşirelik lisans programında örgün eğitim alan 2. 3. ve 4. Sınıf’taki gönüllü katılımcılardan toplanan veriler ile sınırlıdır.

2.6. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Öğrencilerden gelen verilerin analizi için IBM SPSS 25 programı kullanıldı. Gruplardaki farklılığın tespiti etmede One-Way ANOVA ile Independent Samples T-testi testi çalışılmıştır. Ölçeğin ifadelerinin frekans analizleri sayısal değerleri de tespit edilmiştir. Liderlik özelliğine sahip olduğunu düşünme durumuna göre farklılığın tespiti için Post Hoc. analizlerinden Tukey testi yapılmıştır.

Yer, büyüdüğü yer, hemşirelik mesleğini isteyerek seçmesi, hemşirelik mesleğini sevmesi ve ekip çalışmasına ilişkin görüşlerinin sorulduğu tanıtıcı özellikler formu bağımsız değişkenleri oluşturdu. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği ise araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturdu.

3.BULGULAR

Tablo 1’de çalışmada yer alan ölçeğin güvenilirliği saptamak için ise Cronbach Alpha (α) değerlerine incelenmiştir. Ölçek Cronbach Alfa (α) değeri 0,70 - 0,89 arasındadır Çalışmamızdaki EÇTÖ Cronbach's Alfa değeri 0,976’dır.

Katılımcıların %62,4’ü kadın; %60,3’i 22-24 yaş aralığında; %37,6’si 4. sınıfta okuyor; %71,6’sı büyüdükleri yer ildir; %97,9’u bekar ve %76,6’sı evde yaşamaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin vermiş oldukları cevaplardan %80,9’u hemşirelik bölümünü isteyerek seçmiştir; %86,5’i hemşirelik bölümünü seviyor; %63,1’i liderlik özelliklerine sahip olduğu düşünüyor; %59,6’sı bireysel çalışmaları daha çok tercih ediyor; %85,8’ bilgi aktarımında bulunmayı seviyor; %92,9’u daha önce ekip çalışmasında yer almış; %92,9’u sağlık hizmetlerinin ekip işi olduğunu düşünüyor; %94,3’ü ekip ortamında hemşirelerin önemli bir işleve sahip olduğunu düşünüyor; %87,9’u ekipteki kişiler arasında sağlıklı aynı zamanda sürekli olan bir ilişki içinde olunması gerektiğini düşünüyor; %91,5’i ekipteki kişilerin ortak bir değerler sistemine sahip olunması gerektiğini düşünüyor ve %92,2’si çalışanların ekip ve işbirliği becerilerinin geliştirilip ileriye götürülmesi gerektiğini düşünmektedir..

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Sonuçları

	Cronbach's Alpha
Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği (EÇTÖ)	0,976
Ekip Yapısı	0,939
Liderlik	0,973
Durum İzlemi	0,956
Karşılıklı Destek	0,761
İletişim	0,963

Tablo 2. Hemşirelik Öğrencilerinin Sosyodemografik Özellikleri (n=141)

Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Kadın	88 62,4
	Erkek	53 37,6
Yaş	18-21	56 39,7
	22-24	85 60,3
Sınıf	2. Sınıf	44 31,2
	3. Sınıf	44 31,2
	4. Sınıf	53 37,6
Büyüdüğü Yeri	İl	101 71,6
	İlçe	40 28,4
Medeni Durumunuz	Bekar	138 97,9
	Evlü	3 2,1
Şu an Yaşadığınız Yeri	Yurt	53 38,4
	Ev	108 76,6
Hemşirelik Bölümünü İsteyerek mi seçtiniz?	Evet	114 80,9
	Hayır	27 19,1
Hemşirelik Mesleğini Seviyor musunuz?	Evet	122 86,5
	Hayır	19 13,5
Liderlik Özelliklerine Sahip Olduğunuzu Düşünüyor musunuz?	Evet	89 63,1
	Hayır	15 10,6
	Kararsızım	37 26,2
Bireysel Çalışmaları Daha mı Çok Tercih Ediyorsunuz?	Evet	84 59,6
	Hayır	33 23,4
	Kararsızım	24 17,0
Bilgi Aktarmada Bulunmayı Seviyor musunuz?	Evet	121 85,8
	Hayır	8 5,7
	Kararsızım	12 8,5
Daha önce ekip çalışmada yer aldınız mı?	Evet	131 92,9
	Hayır	10 7,1
Sağlık Hizmetlerinin Ekip İşi Olduğunu Düşünüyor musunuz?	Evet	131 92,9
	Hayır	7 5,0
	Kararsızım	3 2,1
Ekip Çalışmada Hemşirenin Önemli İşlevinin	Evet	133 94,3

Olduğunu Düşünüyor musunuz?	Hayır	4	2,8
	Kararsızım	4	2,8
Ekip Çalışmaları Arasında Sürekli ve Sağlıklı İlişki Olması Gerekliğini Düşünüyor musunuz?	Evet	124	87,9
	Hayır	8	5,7
	Kararsızım	9	6,4
Ekibin Başlı Olduğu Bir Ortak Değer Sisteminin Olması Gerekliğini Düşünüyor musunuz?	Evet	129	90,5
	Hayır	6	4,3
	Kararsızım	6	4,3
Sağlık Çalışmalarının Ekip ve İlişkili Becerilerinin Geliştirilmesi Gerekliğini Düşünüyor musunuz?	Evet	130	92,2
	Hayır	5	3,5
	Kararsızım	6	4,3

n=Çalışılan sayı; %=Yüzde

Tablo 3'te ekip çalışması tutumları ölçeğinin ve boyutlarının katılanların verileri ile ortalama puanları verilmiştir. Katılımcıların Ekip Çalışması Tutumları ölçeğinin seviyesinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir ($\bar{X}=111,92\pm S.S.=24,39$). Ölçeğin boyutlarına bakıldığında sırasıyla şöyledir; ekip yapısı ($\bar{X}=24,40\pm S.S.=5,64$), liderlik ($\bar{X}=24,96\pm S.S.=6,25$), durum izlemi ($\bar{X}=24,36\pm S.S.=5,80$), karşılıklı destek ($\bar{X}=17,54\pm S.S.=4,56$) ve iletişim ($\bar{X}=20,63\pm S.S.=4,96$). Ölçeğin alt boyutları arasında en yüksek puan ortalamasına sahip olan boyut "liderlik" iken en düşük puana sahip boyut ise "karşılıklı destek" olduğu görüldü.

Tablo 3. EÇTÖ ve Alt Boyutların Puan Ortalamaları

	Min.	Max.	Ort (X̄)	Standart Sapma (S.S.)
Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği (EÇTÖ)	28	140	111,92	24,39
Ekip Yapısı	6	30	24,40	5,64
Liderlik	6	30	24,96	6,25
Durum İzlemi	6	30	24,36	5,80
Karşılıklı Destek	5	25	17,54	4,56
İletişim	5	25	20,63	4,96

Min= En alt değer, Max= En üst değer, Ort X̄= Ortalama; S.S.= Standart sapma.

Tablo 4'te "ekip çalışması tutumları ölçeği ifadelerinin ortalamaları verilmiştir. Katılımcıların ekip yapısı boyutu için en yüksek ortalamaya sahip ifade "Hasta ve ailelerinden hasta bakımı ile ilgili geribildirim istemek önemlidir." ($\bar{X} = 4,21 \pm S.S.=1,07$); liderlik boyutu için en yüksek ortalamaya sahip ifade "Liderler için ekip üyeleri ile bilgi paylaşımı önemlidir." ($\bar{X} = 4,26 \pm S.S.=1,12$); durum izlemi boyutu için en yüksek ortalamaya sahip ifade "Hastaların takibi

başarılı ekip performansına önemli bir katkı sağlar." ($\bar{X} = 4,16 \pm S.S.=1,05$); karşılıklı destek boyutu için en yüksek ortalamaya sahip ifade "Başarılı olabilmek için, ekip üyeleri diğer ekip üyesi arkadaşlarının işlerini anlamalıdır." ($\bar{X} = 4,11 \pm S.S.=1,03$) ve iletişim boyutu için en yüksek ortalamaya sahip ifade "Etkili iletişimi olmayan ekiplerin hata yapma riskleri önemli ölçüde artar." ($\bar{X} = 4,15 \pm S.S.=1,14$).

Boyutlar	İfadeler	Ortalama (X̄)	Standart Sapma (S.S.)
Ekip Yapısı	Hasta ve ailelerinden hasta bakımı ile ilgili geribildirim istemek önemlidir.	4,21	1,07
	Hastalar bakım ekibinin önemli bir parçasıdır.	4,18	1,13
	Bu kurumun yönetimi doğrultusunda bakım ekiplerinin başarısını etkiler.	4,09	1,04
	Ekibin amacı ekip üyelerinin amaçlarından daha önemlidir.	3,93	1,10
	Başarılı ekip üyeleri, diğer ekip üyelerinin ihtiyaçlarını önceden tahmin edebilir.	4,01	1,02
	Sağlık bakımında başarılı ekipler diğer sektörlerdeki başarılı ekipler ile ortak özellikleri paylaşmaktadır.	3,99	1,07
	Liderler için ekip üyeleri ile bilgi paylaşımı önemlidir.	4,26	1,12
Liderlik	Liderler ekip üyeleri arasında bilgi paylaşımı için fırsatlar yaratmalıdır.	4,13	1,11
	Başarılı liderler dürüstlikle ifade edilen hataları bir öğrenme fırsatı olarak görürler.	4,07	1,15
	Uygun ekip devrimci modeli oluşturulması bir lider sorumluluğudur.	4,18	1,03
	Hasta için planlamada liderlerin ekip üyeleri ile görüşmek için zaman ayırmaları önemlidir.	4,16	1,08
	Ekip liderleri gözetiminde ekip üyelerinin birbirlerine yardım etmelerini sağlamalıdır.	4,15	1,15
Durum İzlemi	Bireyler önemli durumsal güçleri için nasıl görev tanımları yapılacağı öğretilmelidir.	3,96	1,06
	Hastaların takibi başarılı ekip performansına önemli bir katkı sağlar.	4,16	1,05
	Doğrudan bakım ekibinin bir parçası olmasa bile bireyler hastanın durumundaki değişiklikleri tanıma ve rapor için teşvik edilmelidir.	4,00	1,08

Karşılıklı Destek	Diğer ekip üyelerinin duygusal ve fiziksel durumlarının kontrol edilmesi önemlidir.	4,08	1,11
	Bir ekip üyesinin çok yorgun veya işi yapamayacak kadar hasta altında olan diğer ekip üyesine yardım önermesi uygundur.	4,06	1,07
	Çalışma sırasında kendi duygusal ve fiziksel durumlarını kontrol eden ekip üyeleri daha başarılıdır.	4,12	1,01
	Başarılı olabilmek için, ekip üyeleri diğer ekip üyesi arkadaşlarının işlerini anlamalıdır.	4,11	1,03
	Bir ekip üyesinden yardım istemek bireyin işini nasıl başanlı yapabileceğini bilmediğinin göstergesidir.	2,94	1,51
	Ekip üyelerine yardım etmek, bireyin yapacak yeterince işi olmadığını gösterir.	2,77	1,50
	Ekip arkadaşına işi ile ilgili yardım önermek ekip performansını artırmak için etkin bir yöntemdir.	4,03	1,05
İletişim	Anlaşıldığından emin oluncaya kadar hasta güvenliği ile ilgili bir konuda ısrar sürdürmek uygundur.	3,70	1,19
	Etkili iletişimi olmayan ekiplerin hata yapma riskleri önemli ölçüde artar.	4,15	1,14
	Bildirilen hataların en yaygın sebebi yetersiz iletişimdir.	4,07	1,04
	Hastalar ve aileleri ile bilgi alışverişinin sürdürülmesi yoluyla olumsuz olaylar azaltılabilir.	4,17	1,04
	Verdiğim bilgiler hakkında soru soracak ekip üyeleri ile çalışmayı tercih ederim.	4,13	1,03
	Hasta teslim edildiğinde bilgi paylaşımı için standart bir yöntemin olması önemlidir.	4,12	1,05

Tablo 5'te katılımcıların ekip çalışması tutumu düzeyinin sosyodemografik özelliklere göre fark olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analizlerin doğrultusunda ekip çalışması tutumu düzeyi ile cinsiyet, yaş, sınıf, büyülen yer, şu an yaşanılan yer, hemşirelik bölümünü isteyerek seçme, hemşirelik bölümünü sevmek ve bireysel çalışmaları daha çok tercih etme değişkenleriyle istatistiksel anlamda anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Liderlik özelliğine sahip olduğunu düşünme durumu değişkeniyle istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Liderlik özelliğine sahip olduğunu düşünme durumu değişkeni için farklılığa bakıldığında hayır diyenlerin evet ve kararsızım diyenlerden daha düşük ekip çalışması tutumu gösterdiği görülmüştür.

Tablo 5. Ekip Çalışması Tutumunun Tek Yönlü Varyans Analizi Değerleri (n=141)

Değişkenler		̄	S.S.	T/F	p
Cinsiyet	Kadın	114,88	20,17	1,711	,091
	Erkek	107,00	29,68		
Yaş	18-21	110,64	28,76	-,504	,615*
	22-24	112,56	21,17		
Sınıf	2. Sınıf	106,02	28,36	2,240	,110
	3. Sınıf	112,38	21,46		
	4. Sınıf	116,43	20,76		
Büyüdüğü Yer	İl	114,09	22,76	1,695	,092
	İlçe	106,42	27,64		
Şu an Yaşadığı Yer	Yurt	108,33	24,40	-,965	,336
	Ev	113,01	24,39		
Hemşirelik Bölümünü İsteyerek mi seçtiniz?	Evet	113,06	24,02	1,141	,286
	Hayır	107,31	25,78		
Hemşirelik Mesleğini Seviyor musunuz?	Evet	113,23	21,86	1,633	,105
	Hayır	103,47	26,67		
Liderlik Özelliğine Sahip Olduğunuzu Düşünüyor musunuz?	Evet	114,74	21,36	3,925	,022
	Hayır	96,06	28,78		
	Kararsızım	111,56	27,42		
Bireysel Çalışmaları Daha mı Çok Tercih Ediyorsunuz?	Evet	110,23	26,77	1,073	,345
	Hayır	117,36	19,99		
	Kararsızım	110,33	20,54		

̄: Ortalama, S.S.: Standart Sapma, T: Bağımsız Örnekler T-testi, F: F-testi, p: anlamlılık değeri.

Tablo 6'da öğrencilerin ekip çalışması tutumu alt boyutları düzeyinin sosyodemografik özelliklere göre fark olup olmadığı analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonuçları doğrultusunda ekip çalışması tutumunun yaş değişkeni ile karşılıklı destek boyutu arasında anlamlı bir fark bulunmasına rağmen diğer alt boyutlarla ve değişkenlerle anlamlı fark saptanamamıştır ($p<0,05$).

Tablo 6. Sosyodemografik Özellikler ve ECTE Alt Boyutların Puanı Ortalamaları (Kıyaslanırsa)

Değişkenler	Ekip Yapısı		Liderlik		Durum İletimi		Karşılıklı Destek		Durum	
	$\bar{X}$	S.S.	$\bar{X}$	S.S.	$\bar{X}$	S.S.	$\bar{X}$	S.S.	$\bar{X}$	S.S.
Cinsiyet										
Kadın	23,01	4,27	23,62	5,25	23,13	4,89	18,09	4,44	23,07	4,62
Erkek	23,29	7,22	23,01	7,13	23,09	7,16	16,79	4,71	19,00	5,02
	f=1,471		f=1,370		f=1,431		f=1,327		f=1,239	
	p=,100		p=,099		p=,088		p=,129		p=,212	
Yaş										
18-21	22,82	6,83	24,71	7,19	24,33	6,88	17,25	4,62	20,21	5,72
22-24	24,79	4,71	23,12	8,40	24,39	5,70	17,74	4,40	20,71	4,42
	f=8,334		f=,364		f=,049		f=,621		f=,271	
	p=,008		p=,579		p=,881		p=,534		p=,616	
Sınıf										
2. Sınıf	23,13	6,37	23,63	7,44	23,52	6,89	16,15	4,37	19,56	5,83
3. Sınıf	24,47	5,78	23,15	5,32	23,87	6,08	16,02	4,21	20,75	4,91
4. Sınıf	23,39	4,712	23,80	5,23	23,31	4,71	16,30	4,68	21,43	4,85
	f=1,956		f=1,670		f=1,405		f=3,084		f=1,733	
	p=,143		p=,200		p=,249		p=,039		p=,183	
Büyüdüğü Yer										
İl	24,76	5,34	23,61	5,85	24,89	5,49	17,63	4,38	21,00	4,63
İlçe	23,50	6,33	23,72	6,94	23,07	6,42	16,62	5,15	19,73	5,67
	f=1,186		f=1,081		f=1,679		f=1,181		f=1,417	
	p=,273		p=,301		p=,099		p=,240		p=,239	
Şu an Yaşadığı Yer										
Yurt	23,57	5,52	23,96	6,79	22,38	5,89	17,50	4,66	19,81	4,74
Ev	24,65	5,88	23,26	6,25	24,67	5,77	17,52	4,56	20,88	5,62
	f=,081		f=,040		f=,218		f=,080		f=,188	
	p=,737		p=,838		p=,637		p=,782		p=,668	
Hemşirelik Bölümünü İsteyerek mi seçtiniz?										
Evet	24,65	5,57	23,14	6,13	24,58	5,723	17,85	4,68	20,90	4,89
Hayır	23,33	5,94	24,18	6,78	23,44	6,166	16,25	3,87	18,89	5,20
	f=1,697		f=,719		f=,920		f=1,637		f=1,655	
	p=,275		p=,473		p=,339		p=,104		p=,100	
Hemşirelik Mesleğini Seviyor musunuz?										
Evet	24,63	5,54	23,27	6,09	24,68	5,64	17,72	4,65	20,81	4,98
Hayır	22,89	6,23	22,94	7,01	22,31	6,54	16,42	3,92	19,88	4,90
	f=1,255		f=1,519		f=1,668		f=1,155		f=,871	
	p=,232		p=,131		p=,098		p=,290		p=,345	
Liderlik Özelliğine Sahip Olduğunuzu Düşünüyor musunuz?										
Evet	24,94	5,16	23,43	5,54	24,97	5,12	18,26	4,35	21,11	4,20
Hayır	21,93	6,82	21,33	6,89	19,93	6,72	15,13	5,44	17,73	6,51
Kararsızım	24,10	6,10	23,29	7,22	24,70	6,33	16,78	4,81	20,67	5,63
	f=1,917		f=2,517		f=5,225		f=3,575		f=3,061	
	p=,151		p=,057		p=,006		p=,023		p=,060	
Bireysel Çalışmaları Daha mı Çok Tercih Ediyorsunuz?										
Evet	23,93	6,13	24,66	6,66	23,95	6,33	17,20	4,93	20,46	5,29
Hayır	25,81	4,55	23,90	5,43	25,69	4,68	18,30	4,48	21,63	4,31
Kararsızım	24,04	5,07	24,70	5,87	24,00	5,14	17,70	3,14	19,87	4,56
	f=1,359		f=,689		f=1,330		f=,703		f=1,002	
	p=,260		p=,604		p=,326		p=,497		p=,370	

4.TARTIŞMA

Araştırmamızda hemşirelik öğrencilerinin EÇTÖ puan ortalamaları $111,92 \pm 24,39$ (min. 28, maks.140) olarak değerlendirilmiş ve bu sonuç katılımcıların ekip çalışması tutumları ölçeğinin seviyesinin oldukça yüksek olduğunu, hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışmasını benimsediklerini göstermektedir. Düzgün ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında yoğun bakım hemşirelerin EÇTÖ'den aldıkları puan ortalamaları $110,05 \pm 10,08$ şeklinde orta seviyede (13), Çelik ve Karaca'nın (2017) yaptığı çalışmada hemşirelerin ekip çalışması tutumları ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları $110,67 \pm 18,78$ (14), Okuyan ve arkadaşlarının (2020) yaptığı bir çalışmada hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışması tutumları ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları $109,65 \pm 18,53$ şeklinde yüksek seviyede (3), Önler ve arkadaşlarının (2014) yaptığı bir araştırmada hemşirelik öğrencilerinin EÇTÖ'den aldıkları puan ortalamaları $112,945 \pm 16,03$ (15), Şimşek ve Günay'ın (2022) yaptığı bir çalışmada yenidoğan yoğun bakım hemşirelerinin ekip çalışması tutumları ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları $107,09 \pm 14,63$ şeklinde yüksek seviyede (16), Çavuşoğlu ve arkadaşlarının (2020) yaptığı çalışmada hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışması tutumları ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları $114,25 \pm 16,66$ şeklinde orta düzeyin üstünde, (17), Yılmaz ve Yıldırım'ın (2018) çalışmasında hemşirelerinin EÇTÖ'den aldıkları puan ortalamaları ise $111,53 \pm 11,47$ şeklinde yüksek seviyede olduğu bulunmuştur (18). Literatür'de var olan araştırmaların sonuçları ile araştırmamızın sonuçları benzerlik göstermektedir. Literatürde de ekip çalışması tutumlarının çoğu yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu durum hemşirelik mesleğine mensup olmanın bir sonucu olarak düşünülebilir. Çünkü bir çalışmada Hemşirelik öğrencileri, tıp öğrencilerine kıyasla ekip çalışması konusunda daha olumlu tutuma sahipti ve mesleki kimlik konusunda daha olumlu görülmüştür ($p < ,001$) (19). Duygusal zekâ düzeyleri yüksek olan kişilerin aynı zamanda ekip çalışması tutumları da yüksek çıkıyor olabilir. Çünkü ekip üyelerinin duygusal ve fiziksel durumlarının kontrol edilmesi önemlidir. Duygusal zekâ ile ekip çalışması arasında anlamlı bir ilişki söz konusu olduğu bir çalışmada vurgulanmıştır. Duygusal zekâların iyileştirilmesi ve dolaylı olarak ekip çalışması tutumlarını iyileştirmek demektir (20). Ayrıca Duygusal zeka ve Ekip çalışması tutumlarının güncel korelasyonunun incelenmesi adına ilerdeki çalışmalara öneride bulunulabilir.

Araştırmamızda hemşirelik öğrencilerinin EÇTÖ'deki ekip yapısı adlı alt boyutun puan ortalaması $24,40 \pm 5,64$ ve yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan literatür incelemesinde sağlık çalışanlarında (21), hemşirelik öğrencilerinde (17, 22) ve acil servis çalışanlarında (23) EÇTÖ'nün ekip yapısı alt boyutundan alınan puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Yine Saygılı ve Özer'in (2020) yaptığı çalışmada da yüksek saptanmıştır. Yapılan çalışmaların bulguları ile bu çalışmanın bulgusu benzerlik göstermektedir. Suudi Arabistan'daki bir yoğun bakım ünitesi hemşireleri arasında ekip çalışması tutumlarını inceleyen bir araştırmada hemşirelerin olumlu tutum sergiledikleri, iş deneyiminin ekip çalışmasının yordayıcısı olduğu ifade edilmektedir (24). Bu çalışmanın hemşirelik öğrencilerinde yapılması bağlı iş deneyimlerin henüz olmamasına karşın ekip yapısı alt boyutundan yüksek olması oldukça sevindiricidir.

Araştırmamızda hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışması tutumları ölçeğinin liderlik alt boyutu puan ortalaması $24,96 \pm 6,25$ puan olarak yüksek bulunmuştur. Okuyan ve arkadaşları (2020) yaptığı çalışmada hemşirelik öğrencilerinin EÇTÖ'nün liderlik alt boyutu puan ortalaması $25,02 \pm 4,61$ (3), Söğüt (2019) yaptığı çalışmada sağlık çalışanlarının ekip çalışması tutumları ölçeğinin liderlik alt boyutu puan ortalaması $26,2 \pm 2,9$ şeklinde yüksek (25), Kılıç ve arkadaşlarının (2021) yaptığı bir çalışmada sağlık çalışanlarının EÇTÖ'nün liderlik alt boyutunun puan ortalaması $4,23 \pm 0,63$ şeklinde yüksek (26), Düzgün ve arkadaşları (2019) yaptığı bir çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin ekip çalışması tutumları ölçeğinin liderlik alt boyutunun puan ortalaması $25,10 \pm 3,05$ (13), Ercan (2019) yaptığı bir çalışmada hemşirelerin ekip çalışması tutumları ölçeğinin liderlik alt boyutu puan ortalaması $26,08 \pm 3,17$ şeklinde yüksek (27), Çelik ve Karaca'nın (2017) çalışmasında hemşirelerin ekip çalışması tutumları ölçeğinin liderlik adlı alt boyutunun puan ortalaması $24,91 \pm 5,31$ orta düzeyin üstünde olduğu bulunmuştur (15). Literatür çalışmalarından elde edilen sonuçlardan ekip çalışması tutumları ölçeğinin liderlik alt boyutu puan ortalaması orta düzeyin çok üstünde çıkmıştır ve araştırmamıza benzerlik göstermektedir.

Bu çalışmadaki katılımcılar ve liderlik alt boyutu yüksek çıkan araştırmaların katılımcıların liderlik özelliklerinin olmasından ve meslekte geçirilen sürelerin fazlalığından kaynaklı bu alt boyutun yüksek çıktığı söylenebilir. Bir çalışmadaki katılımcı

hemşirelerin meslek'te çalışma sürelerinin artışı ile beraber liderlik tutumları yüksek çıktığı görülmüştür (13). Literatürde ekip çalışması tutumlarının olumlu olmasında hemşire/hekim vd yöneticilerinin liderlik özelliğine haiz olunması gerektiği vurgulanır (15)

Araştırmamızda hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışması tutumları ölçeğinin durum izlem adlı alt boyutunun puan ortalaması $24,36 \pm 5,80$ puan olduğu bulunmuştur. Çavuşoğlu ve arkadaşlarının (2020) hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışması tutumları ölçeğinin durum izlem adlı alt boyutunun puan ortalaması $24,93 \pm 4,02$ (17), Saldamlı ve Andsoy'un (2019) yapmış olduğu bir çalışmada hemşirelerin ekip çalışması tutumları ölçeğinin durum izlem adlı alt boyutunun puan ortalaması $25,96 \pm 4,33$ (2), hekimlerin ekip çalışması tutumları ölçeğinin durum izlem adlı alt boyutunun puan ortalaması $25,93 \pm 4,32$ ve diğer sağlık profesyonellerinin ekip çalışması tutumları ölçeğinin durum izlemi alt boyutu puan ortalaması $26,65 \pm 4,44$ (2), Çelik ve Karaca'nın (2017) çalışmasında hemşirelerin ekip çalışması tutumları ölçeğinin durum izlem adlı alt boyutunun puan ortalaması $24,27 \pm 4,41$ (14), Saygılı ve Özer'in (2020) yapmış olduğu bir çalışmada ekip çalışması tutumları ölçeğinin durum izlemi adlı alt boyutunun puan ortalaması $4,13 \pm 0,55$ olarak bulunmuştur (21). Literatür çalışmalarından elde edilen Saygılı ve Özer'in (2020) yapmış olduğu bir çalışma sağlık personellerinin ekip çalışması tutumları ölçeğinin durum izlemi adlı alt boyutunun puan ortalaması en yüksek 5 puan üzerinden 4,13 bulunmuştur ve ortalamanın çok üzerinde bir değerdir (21). Literatürün diğer araştırmalarından elde edilen sonuçlarla araştırmamızın sonucu benzerlik gösterdiği ifade edilebilir. Bu durumda da katılımcıların çalışmalarda kendi duygusal ve fiziki durumlarını kontrol eden ekip üyelerinden oluştuğu söylenebilir.

Araştırmamızda hemşirelik öğrencilerinin EÇTÖ'nün karşılıklı destek isimli alt boyut puanının ortalaması $17,54 \pm 4,56$ puan ve orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Düzgün ve arkadaşları (2019) yapmış olduğu bir çalışmada yoğun bakım hemşirelerin EÇTÖ'nün karşılıklı destek isimli alt boyut puanının ortalaması $16,94 \pm 2,71$ (13), Okuyan ve arkadaşları (2020) yapmış olduğu bir çalışmada hemşirelik öğrencilerinin EÇTÖ'nün karşılıklı destek isimli alt boyut puanının ortalaması $17,43 \pm 4,51$ (3), Ercan (2019) yapmış olduğu bir çalışmada hemşirelik öğrencilerinin EÇTÖ'nün karşılıklı destek isimli alt

boyut puanının ortalaması $12,94 \pm 1,71$ (27), Yılmaz ve Yıldırım'ın (2018) yapmış olduğu bir çalışmada hemşirelerin EÇTÖ'nün karşılıklı destek isimli alt boyut puanının ortalaması $16,67 \pm 5,14$ (18), Şimşek ve Günay'ın (2022) yapmış olduğu bir çalışmada yenidoğan yoğun bakım hemşirelerin EÇTÖ'nün karşılıklı destek isimli alt boyut puanının ortalaması $14,86 \pm 2,65$ olarak bulunmuştur (16). Literatür çalışmalarından elde edilen sonuç Ercan (2019) yapmış olduğu çalışmada hemşirelik öğrencilerinin EÇTÖ'nün karşılıklı destek isimli alt boyut puanının ortalaması düşük düzeyde çıkmıştır (27). Diğer çalışmaların EÇTÖ'nün karşılıklı destek isimli alt boyut puanının ortalaması orta düzeyde çıkarak araştırmamıza benzerlik göstermiştir. Ekip üyelerinin işin gerektirdiği rolleri bilmeli ve birbirine destek çıkılmalıdır. İş ortamında yetersiz karşılıklı destek hasta güvenliğini olumsuz etkileyebilir. Çalışmamızda öğrenci hemşirelerinin bu alt boyuttan yüksek bir puan almamalarının nedeni hala bir profesyonel sağlık hizmeti sağlayan personel olmadıkları için ve ekip içindeki sinerji'nin hasta sağlık sonuçlarına etkisini, çalışanların performansı üzerindeki etkilerini bilmiyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmamızda hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışması tutumları ölçeğinin iletişim alt boyutu puan ortalaması $20,63 \pm 4,96$ puan ve orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Çavuşoğlu ve arkadaşlarının (2020) hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışması tutumları ölçeğinin iletişim alt boyutu puan ortalaması $20,98 \pm 3,49$ (17), Kılıç ve arkadaşlarının (2021) yaptığı bir çalışmada sağlık çalışanlarının EÇTÖ'nün iletişim adlı alt boyutun puanının ortalaması $4,12 \pm 0,60$ (26), Söğüt (2019) yapmış olduğu bir çalışmada ameliyathane personellerinin EÇTÖ'nün iletişim adlı alt boyutun puanının ortalaması $21,25 \pm 2,7$ (25), Bezek (2019) yaptığı bir çalışmada acil servis çalışanlarının ekip çalışması tutumları ölçeğinin iletişim alt boyutu puan ortalaması $20,623 \pm 3,316$ olarak bulunmuştur (23). Araştırmamızda iletişim alt boyutu orta düzeyde bulunmuştur. Literatür çalışmalarında elde edilen sonuç Kılıç ve arkadaşlarının (2021) yapmış olduğu çalışma ekip çalışması tutumları ölçeğinin iletişim alt boyutu puan ortalaması araştırmamızdan daha yüksek düzeyde çıkmıştır (26). Diğer çalışmaların ekip çalışması tutumları ölçeğinin iletişim alt boyutu puan ortalaması orta düzeyde çıkarak araştırmamıza benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlar, öğrenci hemşirelerinin etkili iletişimi olmayan ve yeterli etkileşime tam anlamıyla haiz olmadıkları söylenebilir.



Araştırmamızda hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışması tutumları ile cinsiyet faktörü açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Araştırmamızdan farklı bir sonuç olan ve Okuyan ve ark. (2020) tarafınca hazırlanan bir çalışmada hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışması tutumları ölçeği puan ortalamalarının kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksek olduğu ve farkın istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür (3). Çavuşoğlu ve arkadaşlarının (2020) yapmış olduğu bir çalışmada hemşirelik öğrencilerin EÇTÖ karşılıklı destek adlı boyutun hariç diğer alt boyutların puan ortalamasında cinsiyet faktörü açısından anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür (17). Kadınlarda puan ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür. Düzgün ve arkadaşlarının (2019) tarafınca hazırlanan bir araştırmada cinsiyet faktörü ile EÇTÖ toplam puan ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (13). Ögüt ve Kaya'nın (2011) yaptıkları bir çalışmada; cinsiyetin ekip çalışmasını etkilemediği bulunmuştur (28). Çelik ve Karaca'nın (2017) çalışmasında da hemşirelerde cinsiyet faktörünün ekip çalışması tutumlarını etkilemediği saptanmıştır (14). Araştırma sonucumuz diğer literatür sonuçlarıyla uyumludur. Ekip çalışması tutumları ile cinsiyet faktörü açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu ve kadınların erkeklerden daha yüksek ekip çalışması tutumları olduğunu saptayan çalışmalarda kadınların daha yeterli bir iletişime ve liderlik özelliğine sahip oldukları düşünülebilir.

Araştırmamızda hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışması tutumları ile yaş faktörü açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Çelik ve Karaca (2017) adlı araştırmacılarının yapmış olduğu bir araştırmada ekip çalışması tutumları ile yaş faktörü açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur (14). Literatür çalışmalarında ekip çalışması tutumları ölçeği ile yaş faktörü açısından elde edilen bu sonuç araştırmamızdan elde edilen sonuç ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmamızda hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışması tutumları ile sınıf faktörü açısından istatistiksel bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Çavuşoğlu ve arkadaşlarının (2020) yapmış olduğu çalışmada hemşirelik öğrencilerinin sınıflara göre ekip çalışması tutumları ölçeğinin alt boyutlarına göre puan ortalamalarının arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark görülmemiştir (17).

Literatür çalışmalarında ekip çalışması tutumları ölçeği ile sınıf faktörü açısından elde edilen bu sonuç araştırmamızdan elde edilen sonuç ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmamızda hemşireliği isteyerek seçen ve hemşireliği sevdiğini ifade eden hemşirelik öğrencilerinin ölçeğin puan ortalaması hemşireliği isteyerek tercih etmeyen ve hemşireliği sevmeyen hemşirelik öğrencilerinden daha anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Okuyan ve arkadaşlarının (2020) yapmış olduğu çalışmada hemşireliği isteyerek tercih eden ve hemşireliği sevdiğini ifade eden hemşirelik öğrencilerinin her 2 ölçeğin puan ortalaması hemşireliği isteyerek tercih etmeyen ve hemşireliği sevmeyen hemşirelik öğrencilerinden daha anlamlı aynı zamanda daha yüksektir (3). Literatür çalışmalarında elde edilen sonuç ile araştırma sonucumuz farklılık göstermektedir. Fakat hemşireliği isteyerek tercih eden ve hemşireliği seven öğrencilerin ölçeğin puan ortalamasının daha anlamlı ve daha yüksek olması beklenen bir durumdur. Kendilerini bu mesleğe ait hissettiği için ekip yapısına uyum sağlaması beklenir. Lisans hemşirelik öğrencilerinin (n:749) son klinik stajlarında ekip çalışmasını nasıl algıladıklarını incelemek ve ekip çalışmasını etkileyen faktörleri belirlemek için Slovakya'da yapılan bir çalışmada ekip çalışması; personel yeterliliği, haftalık çalışılan saat sayısı, vardiyadaki hasta sayısı ve vardiyadaki öğrenci hemşire sayısı ile anlamlı şekilde ilişkiliydi ($p < 0.05$) (29).

Araştırmamızda hemşirelik öğrencilerinin EÇTÖ'nün karşılıklı destek isimli alt boyut puanının ortalaması $17,54 \pm 4,56$, ölçeğinin liderlik alt boyutu puan ortalaması $24,96 \pm 6,25$ puan olduğu bulunmuştur. Araştırmamızda liderlik özelliğine sahip olduğunu düşünen hemşirelik öğrencilerinin EÇTÖ karşılıklı destek ve durum izlemi alt boyutunun puan ortalamaları hariç diğer alt boyutların puan ortalamaları açısından istatistiksel farklılık saptanmamıştır. Yıldırım & Çatal'ın araştırmasında (2024) ise öğrencilerin en yüksek puanları liderlik alt ölçeğinden almışlardır, en yüksek puan ortalamaları liderlik ($23,59 \pm 5,70$) ve en düşük puan ortalamaları karşılıklı destek alt boyutlarından ($16,97 \pm 4,26$) elde edilmiştir (30)..

Bir çalışmada ekip çalışmasının olumlu bir tutumda olması iş doyumunu artıran ve işten ayrılmayı azaltan bir yordayıcı olduğu görülmüştür (31, 32). Bir çalışmada ekip çalışmasının etkin ve verimli olduğu birimlerde hemşirelerin hem birimlerinde

hem de mesleklerinde kalma isteklerinin arttığı ifade edilmiştir (33). Ekip çalışmasının iyileştirmesi hasta güvenliği üzerindeki olumlu etkisi artacaktır (34). İyi bir ekip çalışması ortamında iş yükü azalır. Ve ekip çalışması, hemşirelerin birbirlerine güvenebilecekleri ortam sağlar (34).

Hemşirelik mevzuatında da yer alan kanıta dayalı hemşirelik uygulamalarının ekip çalışması ile arttığı söylenebilir (35).

Ekip çalışması vardiyalar arasındaki iletişimi teşvik eden bir olgu iken aynı zamanda iş yaşamında tükenmişlik sendromunu azaltan bir faktör olarak kabul edilmektedir. Duygusal tükenmişliği tersine çevirmek adına insan etkileşimini teşvik edip karşılıklı destek içinde olmak sağlık profesyonellerinin tükenmişliğini önleme fırsatını sağlayacaktır (36)

Bir çalışmada Koreli hemşirelerin (n:992) ekip çalışması seviyeleri ve ekip çalışması ile hasta merkezli bakım arasındaki ilişki incelenmiştir. Daha düşük seviyede ekip çalışmasına sahip hemşireler daha zorlu bir ortamda çalıştığı bildirilmiştir. Hemşirelikte ekip çalışmasının hasta merkezli bakım arasında anlamlı ve pozitif bir korelasyon görüldü (37). Bizim çalışmamızın ise sadece öğrenci hemşirelerin ekip çalışması tutumları ve etkileyen faktörleri incelemesi sınırlılığı oluşturmıştır.

Bir araştırmada evlilerin bekar olanlara nazaran ekip çalışması konusunda istatistiksel ortalamalarının daha yüksek ve daha anlamlı olması bir aileye sahip olmalarından kaynaklanıyor olabilir (38). Bizim araştırmamızda evli bireyler ile ekip çalışması tutumlarının korelasyonunu incelememiş olmamız ise bir başka sınırlılıktır.

5.SONUÇ

Hemşirelik öğrencilerinin EÇTÖ puan ortalaması $111,92 \pm 24,39$ bulunmuştur. Bu araştırmada hemşirelik lisans düzeyindeki öğrencilerin ekip çalışması tutum düzeyini belirlemek ve bu doğrultuda ne yapılması gerektiğini konusunda öneriler vermek için gerçekleştirildi. Bu çalışma, hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışmasına yönelik tutumlarının yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Hemşirelik mesleği, profesyonel bir tutumla bakımı ekip çalışmasıyla gerçekleştirmeyi ön plana çıkarmıştır.

Liderlik özelliğine sahip olduğunu düşünen öğrencilerin ekip çalışması tutumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Öğrencilerin eğitimleri boyunca öğrenme ve liderlik davranışları geliştirme süreçleri için destek verilmelidir.

Hemşirelik öğrencilerinin iş hayatına atılmadan önce bu yetkinlikleri eğitim zamanlarında edinmeleri gerekir. Bu nedenle, üniversitede öğrencilerin mesleki aidiyet ve kimliklerinin gelişmesi aynı zamanda ekip çalışması ile ilgili becerilerinin artması adına 4 yıllık lisans müfredatına ekip çalışmasının önemini belirten derslerin eklenmesi önerilmektedir. Ekip çalışmasını daha pozitif yönde geliştirecek ortak eğitim programlarının geliştirilmesi ve düzenli ekip toplantılarının yapılması önerilmektedir.

Received/Geliş Tarihi: 20.01.2025

Accepted/Kabul Tarihi: 08.05.2025

KAYNAKÇA/ REFERENCE

- Önen C, Dinçer E. Sağlık Çalışanları ve Ekip Hizmeti Bitlis İl Merkezi Örneği, İksad Yayınevi, Türkiye, 2018.
- Saldamlı A, Andsoy II. Cerrahi Süreçteki Sağlık Profesyonellerinin Kişilerarası İletişim Tarzları ve Ekip Çalışması Tutumları. Cukurova Med J. 2019;44:483–491. doi: 10.17826/cumj.557579
- Okuyan BC, Çağlar S, Erden Ç. Hemşirelik Öğrencilerinin Ekip Çalışmasına Yönelik Tutumları, Profesyonel Değerleri ve Etkileyen Faktörler: Tanımlayıcı Bir Çalışma. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2020;9(4),324-332. doi: 10.37989/gumussagbil.667592
- Moussa, F. L., Moussa, M., Sofyani, H. A., Albrowi, B. H., Oqdi, Y. A., Khallaf, S., Alharbi, H. S., & Albarqi, A. (2022). Attitudes of Critical Care Nurses towards Teamwork and Patient Safety in Saudi Arabia: A Descriptive Cross-Sectional Assessment. Healthcare, 10(10), 1866. doi: 10.3390/healthcare10101866
- Özsaban A, Bayram A. Türkiye’de Hemşirelik Öğrencilerinin Klinik Uygulama Deneyimlerini Etkileyen Faktörler: Sistematik Derleme. Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi, 2020;9(2),124-145. doi: 10.46971/ausbid.750585
- Akman G, Baltacı N, Metin A, Karadeniz Benli C, Doğan NG, Tülek Deniz H, Kulakaç Ö. Hemşirelik Öğrencilerinin Klinik Öğrenme Çevresine Yönelik Algıları. JSHS. 2019;4(2):69-76.
- Çelik Durmuş SÇ, Erdem Y. Bir Kamu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinin Profesyonellik Tutumları. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 2019;12(2),126-133.
- Bekmez F, Karagözoğlu Ş. Sağlık Ekibi Üyelerinin Ekip Çalışması Tutumunun İş Doyumuna Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences. 2021;24(4):451-60. doi: 10.17049/ataunihem.795195



9. Yazıcıoğlu Y, Erdoğan S. SPPS Applied Scientific Research Methods. Ankara: Detay Publishing, 2004.
10. Birimoglu Okuyan, C., Çağlar, S., & Erden, Ç. Hemşirelik Öğrencilerinin Ekip Çalışmasına Yönelik Tutumları, Profesyonel Değerleri ve Etkileyen Faktörler: Tanımlayıcı Bir Çalışma. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2021;9(4), 324-332. doi: 10.37989/gumussagbil.667592
11. Yardımcı F, Başbakkal Z, Beytut D, Muslu G, Ersun A. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 2012;13(2),131-137.
12. Baker DP, Krokos KJ, Amodeo AM. TeamSTEPPS Teamwork. Attitudes Questionnaire Manual. Rockville, MD, Agency for Healthcare Research and Quality; October 2008. [Included in the Team STEPPS Instructors Guide].
13. Düzgün F, Uzelli YD, Karaman D, Gökdere ÇH, Dikmen Y, Yılmaz D. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Ekip Çalışması Tutumlarının İncelenmesi. Çağdaş Tıp Derg. 2019;9(1):32–36. doi: 10.16899/gopctd.511231
14. Çelik A, Karaca A. Hemşirelerde Ekip Çalışması ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi 2017; 14:254-63. doi:10.5222/HEAD.2017.254
15. Önler E, Yıldız T, Süzen ER, Aydınılmaz H, Urcanoğlu ÖB, Kılıç Ö, Malak A. Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinin Ekip Çalışması Tutumları ile Duygusal Zeka Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. International Anatolia Academic Online Journal Health Sciences, 2014;3(2):19-29.
16. Şimşek CD, Günay U. Yenidoğan Yoğun Bakım Hemşirelerinin Ekip Çalışması ve Ebeveyn Katılımı Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Journal of Nursology, 2022;25(4): 201-207. doi: 10.5152/JANHS.2022.891795
17. Çavuşoğlu F, Ak MN, Alişan S. Hemşirelik Öğrencilerinin İletişim Becerileri ve Ekip Çalışmasına Yönelik Tutumlarının İncelenmesi. Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi. 2020;5(2):120-127. doi: 10.47115/jshs.830404
18. Yılmaz AT, Yıldırım A. Hemşirelerin Ekip Çalışmasına İlişkin Tutumları ve Etkileyen Faktörler. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2018;6(67), 40-52
19. Hood, K., Cant, R., Baulch, J., Gilbee, A., Leech, M., Anderson, A., & Davies, K. (2014). Prior experience of interprofessional learning enhances undergraduate nursing and healthcare students' professional identity and attitudes to teamwork. Nurse Education in Practice, 14(2), 117-122. doi: 10.1016/j.nepr.2013.07.013
20. Yıldırım, N., & Çatal, E. (2024). Determination of emotional intelligence levels and teamwork attitudes of nursing students: A descriptive-correlational study. Archives of Psychiatric Nursing, 51, 48-53. doi: 10.1016/j.apnu.2024.04.004
21. Saygılı M, Özer Ö. Sağlık Çalışanlarında Ekip Çalışması Tutumlarının İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. 2020;11(27), 444-454. doi: 10.21076/vizyoner.656545
22. Özveren H, Kırca K, Gülnar E. Öğrenci Hemşirelerin Ekip Çalışmasına İlişkin Tutumları. Social Sciences Studies Journal, 2018;4(22): 3749-3756. doi:10.26449/ssj.777
23. Bezek K. Acil Servis Çalışanlarının Ekip Çalışması Tutumları ile İş Doyumlarının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2019.
24. Moussa, F. L., Moussa, M., Sofyani, H. A., Alblowi, B. H., Oqdi, Y. A., Khallaf, S., Alharbi, H. S., & Albarqi, A. (2022). Attitudes of Critical Care Nurses towards Teamwork and Patient Safety in Saudi Arabia: A Descriptive Cross-Sectional Assessment. Healthcare, 10(10), 1866. doi: 10.3390/healthcare10101866
25. Söğüt TM. Ameliyathane Çalışanlarının Ekip Çalışması Tutumu ile Hasta Güvenliği Tutumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2019.
26. Kılıç M, Öcal ÜN, Uslukılıç G. Sağlık Çalışanlarında D Tipi Kişilik Yapısı ve Yaşam Doyumunun Ekip Çalışması Tutumu Üzerine Etkisi. Sağlık Bilimleri Dergisi, 2021;30(3). doi: 10.34108/eujhs.1040431
27. Ercan B. Hemşirelerin Ekip Çalışması Tutumu ve Bazı Mesleki Özelliklerinin Hasta Güvenliğine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2019.
28. Ögüt A, Kaya DŞ. Sağlık Kurumlarında Ekip Çalışması. Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi. 2011;1:87-95.
29. Kohanová, D., Gurková, E., Kurucová, R., & Žiaková, K. (2025). Perception of nursing students on nursing teamwork in hospitals in Slovakia: a cross-sectional study. International Journal of Nursing Education Scholarship, 22(1), 20240031. doi: 10.1515/ijnes-2024-0031
30. Yıldırım, N., & Çatal, E. (2024). Determination of emotional intelligence levels and teamwork attitudes of nursing students: A descriptive-correlational study. Archives of Psychiatric Nursing, 51, 48-53. doi: 10.1016/j.apnu.2024.04.004
31. Yıldız, E., & İntepeler, Ş. S. (2024). Cerrahi ekiplerde ekip çalışması tutumunun iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. Etkili Hemşirelik Dergisi, 17(1), 134-147. doi: 10.46483/deuhfed.1127749



32. Bragadóttir, H., Kalisch, B. J., Flygenring, B. G., & Tryggvadóttir, G. B. (2023). The relationship of nursing teamwork and job satisfaction in hospitals. *SAGE Open Nursing*, 9, 23779608231175027. doi: 10.1177/23779608231175027
33. Krivanek, M. J., Dolansky, M. A., Goliat, L. ve Petty, G. (2020). Implementing TeamSTEPPS to Facilitate Workplace Civility and Nurse Retention. *Journal For Nurses In Professional Development*, 36(5), 259–265. doi: 10.1097/NND.0000000000000666.
34. Zaheer, S., Ginsburg, L., Wong, H.J. et al. Acute care nurses' perceptions of leadership, teamwork, turnover intention and patient safety – a mixed methods study. *BMC Nurs* 20, 134 (2021). doi: 10.1186/s12912-021-00652-w
35. Kılıç, M., Üstündağ Öcal, N., & Uslukılıç, G. (2022). The Effect of Nursing Professional Satisfaction and Teamwork Attitude on Evidence-Based Nursing Attitude: A Multivariate Analysis. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, 14(2). doi: 10.5336/nurses.2021-84661
36. Wang W, Atingabili S, Mensah IA, Jiang H, Zhang H, Omari-Sasu AY, Tackie EA. Teamwork quality and health workers burnout nexus: a new insight from canonical correlation analysis. *Hum Resour Health*. 2022 Jun 13;20(1):52. doi: 10.1186/s12960-022-00734-z.
37. Baek, H., Han, K., Cho, H., & Ju, J. (2023). Nursing teamwork is essential in promoting patient-centered care: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 22(1), 433. doi: 10.1186/s12912-023-01592-3
38. Soysal, A., & Çakır, M. (2022). Ekip çalışması algısının iç girişimciliğe etkisi: Hemşireler üzerine bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 291-306. doi:10.52791/aksarayiib.1081729