

Örgütsel Özdeşleşme ile Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma

Nihal Aloğlu¹

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, ekip çalışmalarının en müstesna örneklerinin uygulandığı sağlık sektörü çalışanları arasında büyük çoğunluğu oluşturan hemşirelerin örgütsel özdeşleşme ile ekip çalışması tutum düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığının tespit etmenin yanında, katılımcıların bazı sosyo-demografik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutum düzeylerine ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu çalışmada, hemen hemen her biriminde ekip çalışmalarının yapılması kaçınılmaz olan hastanede çalışan sağlıkçıların ekip çalışması tutumlarıyla örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı varsayılmaktadır.

Bu amaçlar doğrultusunda, bir üniversite hastanesinde çalışan 115 hemşireye yüz yüze veya online olarak anket uygulanmıştır. Anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel özdeşleşme ile ekip çalışması tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puan ortalamaları örgütsel özdeşleşme için 18,20 ($\pm 5,30$), ekip çalışması tutum düzeyleri için 111,65 ($\pm 11,06$) olarak hesaplanmıştır. Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık göstermediği; çalışma şekli doğum yeri, çalışırken duygu durumlarına göre anlamlı farkların olduğu tespit edilmiştir.

1 Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, nihales@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4162-2845

1. GİRİŞ

Sürekli gelişen ve değişen iş yaşamında örgütler var oluş nedenlerini devam ettirmek hayatta kalabilmek için elindeki en değerli kaynak olan nitelikli çalışanlarının performanslarını artırmak amaçlı örgütsel davranış modelleri arayışı içinde olmaları kaçınılmazdır. Eldeki kaynakların en verimli şekilde kullanılarak etkinliği artırmak, en az girdi ile en etkili çıktıya ulaşmak işletmelerin öncelikleri arasında olması rekabetçi iş yaşamının doğasındandır. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanlarını örgütlenme ilkelerinden biri olan “amaç birliği ilkesi” doğrultusunda yönlendirmesi örgütün yaşamsal davranışdır diyebiliriz. Çalışanın örgütte bulunma nedeniyle örgütün hedefleri ile bir olması, örgütün normlarını, değerlerini içselleştirmesi yani özdeşim kurması örgüt için daha fazla emek ve çaba göstermesini sağlayacaktır.

Örgüt ile çalışan arasındaki ilişkiyi açıklamaya yardım eden kavramlardan biri olan örgütsel özdeşleşmenin sağlanması için bireyin örgüt ile duygusal ilişki kurmasını çalışanların örgütü kendilerinden bir parça gibi hissetmesi ve psikolojik bir bağ kurması (Scott ve Lane, 2000) gerektirir. İş yaparken duyulan örgütsel güven, örgütsel kimlik, örgütsel iletişim, (Smidts vd., 2001; Tümer, 2010) örgütün diğer üyelerin karakteristiklerin algılanması, ile menfaatlerin ve amaçların paylaşılması, iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin önemi büyük (Tüzün vd., 2014; Ashforth vd., 2008) olduğundan çalışanların oluşturdukları ekiplerin uyumlu olması özdeşimin oluşmasında öncellenmesi gereken konulardır. Özellikle sağlık sektöründe çalışanın kurumun amaçları ile kendi iş yapma amaçlarının bir olması hasta hayatı için son derece önemli olmasının yanı sıra hastanelerdeki çalışma şeklinin genelde ekipler halinde olduğu düşünüldüğünde ekip olabilmeyi başaran çalışanların örgütsel özdeşimi sağlamış olmaları beklenir. Örneğin bir ameliyathane ekibinin amacı hasta için en kısa sürede fazla anestezi almadan, hastada bir kayıp olmadan enfeksiyon gelişimini engelleyecek şekilde steriliteyi sağlayarak olabilecek en iyi sonucu verecek girişimleri yaparak operasyonu gerçekleştirerek iyileştirmeye katkı sağlamaktır. Bu aynı zamanda kurumun hastaların kısa zamanda en etkili ve kaliteli bakımı alarak iyileşmesini sağlama amacına en büyük katkısıdır. Tabii burada sağlık işgücününün oluşturan çalışanların oluşturdukları ekibin içindeki rollerini gerçekleştiren etkin bir grup üyesi olması da gerekir.

Her örgüt hangi sektörde olursa olsun amaçlarına ulaşabilmek için çalışanlarının örgütle özdeşim kuran, etkin bir ekip üyesi olmasını ister. Özdeş olan çalışan tıpkı bir vücudun damarlarındaki kan gibi eksiklikleri giderir, yaşam için gerekli maddeleri taşır, hayatta sağlıklı olarak

yaşayabilmek için gerekli işlevleri görür. Aksi olduğunda krizler ve kargaşalar yaşanarak örgütsel entropi gelişir ve örgüt yaşamına son verme durumuna gelebilir. Sonun yarattığı krizler ve boşluklar farklı organizasyonlarca giderilir. Ancak bir üyesinin bile hatasının telafisinin mümkün olmayabilen sağlık sektöründe çalışanların örgütsel davranış biçimlerinin çarpan etkisi çok önemlidir. Çünkü sağlık sektöründe ekip üyesi olma tutumları ve özdeşleşmesi örgütün çıktılarının toplumsal sağlık, sosyal ve ekonomik açıdan etkisi büyüktür. Sağlık hizmetlerinin doğası gereği iyi eğitilmiş uzmanlar tarafından, doğru uygulamalarla, doğru zamanda hakkaniyetli ve maliyet etkin hizmetin verilmesi oldukça önemli olduğundan çalışanların tam bir ekip üyesi olarak etkileşim ve uyumu tıbbi hataların önlenmesi için elzemdir. Makary ve Daniel'in (2016) ABD'de tıbbi hataya bağlı ölümlerin tüm ölüm nedenleri arasında 3. sırada yer aldığını belirtmesi ve Türkiye de Çakmak ve diğerleri (2018) tarafından yapılan araştırmada ise en fazla yapılan hata türünün ilk sırasında laboratuvar hataları olduğunu ikinci sırada cerrahi hataların geldiğini ve özellikle cerrahi hatalarda ameliyat yerinin asistan hekimler tarafında işaretlenmemesinden kaynaklanmış olduğunu ifade etmesi üçüncü ve dördüncü sırada sırasıyla, ilaç hataları ve hasta güvenliği hatalarının olduğunu belirtmesi bu işlemlerinde hemşirelerin sorumlu olduğunu düşünüldüğünde özellikle hemşirelerin ekip çalışmalarındaki tutumlarının örgütsel özdeşim için son derece hayati önemi ortaya koymaktadır.

Yukarıdaki bilgiler eşliğinde örgütsel özdeşleşme ile ekip çalışması tutum düzeyleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığının tespit edilmesi bu araştırmanın amacı olarak belirlenmiştir. Ayrıca yapılan araştırma ile katılımcıların sosyo demografik ve mesleki özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, doğup yaşanılan yer, (ebe-hemşire olarak) unvan, mesleği sevmeye, ayrılma isteği vs.) göz önünde bulundurularak örgütsel özdeşleşme ile ekip çalışması tutum düzeyleri ilişkin görüşlerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlenmesi, örgütsel özdeşleşme ile ekip çalışması tutum düzeyleri mevcut durumlarının tespit edilmesi ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulması amaçlanmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda bir üniversite hastanesinde sağlık çalışanlarının en büyük kısmını oluşturan, sağlık meslek üyeleri arasında iletişimi sağlayan ve hasta ile en çok etkileşim içinde çalışan 115 hemşireye klinik ziyaretleri esnasında yüz yüze veya online olarak anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS Programı kullanılarak araştırmanın sorularına cevap aranmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Özdeşleşme insanın duygusal gelişiminde önemli bir yere sahip olduğundan eski Yunan filozoflarından itibaren üzerinde düşünülmüş ve teoriler üretilmiş bir kavramdır (Puusa ve Tolvanen, 2006). Toplum içindeki bireyin yerini aradığı, kendine varoluşsal sorular sorduğu ve benlik olarak tatmin olmak için sergiledikleri bir davranış olan özdeşleşme, iş görenlerin motivasyonunu olumlu etkileyerek iş performansını arttırdığından ve işletmelerin amaçlara ulaşmada olumlu örgütsel sonuçlara sebep olduğundan (Tüzün ve Çağlar, 2008) eğitimden sağlığa, sosyal psikolojiden endüstriyel psikolojiye kadar örgütsel davranış alanlarında birçok araştırmaya konu olmuştur.

İlk olarak Freud (1922) tarafından “başka biriyle kurulan duygusal bağın ilk dışavurumu” şeklinde ifade edilen özdeşleşme kavramını, Lasswell, genişleterek “diğer insanlarla oluşan duygusal bağın rehberlik ettiği ve benzer olma algısının oluştuğu süreç” olarak tanımlamıştır (Gautam vd., 2004). Özdeşim, algısal ve bilişsel bir kavram olup, sadece duygusal durum ve davranış ilişkisiyle açıklanmayacak olup paylaşılan ilişkilerin ve sembollerin çok olması bu durumu etkilemektedir (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013).

Psikoloji ile ilgili bir kavram olan özdeşleşme terimi, diğer insanlarla oluşan “duygusal bağlanmadan” kaynaklanan ve “bireyin kendisini herhangi bir grubun parçası olarak hissettiği güçlü bir bağdır” (Tutar, 2016).

Pratt'e (1998) göre özdeşleşme, kişinin gruba ya da rolüne hissettiği yakınlıkla birlikte kişiliğini tanımlayan bir biçimde oluşmaktadır (Ashforth vd., 2008).

Özdeşleşme kavramı aynı zamanda kişinin çevredeki kişi veya grubuyla etkin bir bağ kurması ile de oluşabilen bir süreçtir. Çünkü birey bu yolla bir sınıflandırma yapmakta, yapmış olduğu sınıflandırmada kendi yapacaklarını ve kendi sosyal çevresini belirleyebilmektedir (Van Dick vd., 2004).

Örgütsel özdeşleşme ise kişiler ile çalıştıkları örgüt arasındaki ilişkiyi açıklamanın tarifinde kullanılan, örgüt ile çalışan arasındaki ilişkiyi açıklamaya yardım eden kavramlardan biridir. Örgütsel özdeşleşme çalışanların, örgütlerinin başarısızlıklarını dahi kendi başarısızlığı gibi içselleştiren, örgütü kendilerinden bir parça gibi hissettiren psikolojik acıdan duygusal bağ oluşturmasıdır (Scott ve Lane 2000).

Örgütsel özdeşleşme kavramı temelinde sosyal kimlik teorisi yer almaktadır (Sezici, 2015). Tajfel ve Turner'a (1986) göre sosyal kimlikse kişinin kendini

soktuğu sosyal gruplardır. Birey bu gruplar sayesinde başkalarını ve kendini değerlendirerek kendilerini ve çevrelerini anlamlandırıp (Mael ve Ashforth, 1992) tanımlayabilirler. Bireyler kendilerine benzeyen gruplarla etkileşime geçerek sosyal kimliğini oluştururken bireyin değerleri, inançları, genetik özellikleri, yetenekleri gibi unsurlarda etkili olmaktadır (Ashforth vd., 2008). Özdeşleşme bireyin sosyal kimliklerinin bir parçasıdır (Ashforth ve Mael, 1989). Özdeşleşme sosyal kimlik teorisinin örgütsel ortama uyarlanmış halidir denilebilir (Polat, 2009, s. 19).

Sosyal kimliğin üç ana boyutu bulunmaktadır (Smidts vd., 2001; Halsam vd., 2003), ki bu bazı yazarlarca dört boyut (Van Dick vd., 2004; Tutar, 2016) olarak ele alınmıştır. Bunlar;

1. Bilişsel Boyut: Bireyin, bir gruba ye olduğuna dair bilgisi, aidiyetin bilgisi, düşüncesidir.

2. Duyuşsal Boyut: Bireyin gruba duygusal bağlılık derecesidir, grubuna yönelik duyduğu gururdur.

3. Değerlendirici Boyut: Bireyin gruba dışarıdan gelen kişinin grubuyla ilgili olumlu ya da olumsuz tepkilerin birleştirilmesi, grup yesi olmanın değerlendirilmesidir.

4. Davranışsal Boyut: İlk üç boyutun görünür kısmı, somut göstergesi dışa vurumudur.

Alan yazın incelemesinde; Bireyin kendini tanımlamasında kullandığı sosyal kimliğin teorisinde boyutsal süreçlerin işlememesinin sonrasında bireyin dış dünyayı ve kendisini konumlandırmasında kullandığı  psikososyal süreç vardır. Bunlardan ilk süreç, sosyal sınıflandırmadır. Bireyin sosyal çevreyi algılamasında sadeleştirme yapmak için bilgiyi örgütlediği bilişsel bir süreçtir. İkinci süreç olan sosyal karşılaştırmada birey kendi grubuyla diğer grupları kıyaslayarak değerlendirmeler yapar. nc süreç olan sosyal özdeşleşmede ise bireyin kendi değerleri ile aynılaştırdığı ya da değer verdiği gruba yönelik duyguların oluştuğu ait olma durumudur (Tajfel ve Turner, 1986; Ashforth ve Mael, 1989, s. 21; Van Dick vd., 2004; Halsam vd., 2003; Tüzün ve ağlar, 2008).

Örgütsel zdeşim, bireyin kendini bir gruba atfetmesiyle gerçekleşen sosyal zdeşleşmenin özel bir türüdür. Birey bizlik duygusundan ziyade örgütün başarı ya da başarısızlığını da içselleştirerek harekete geçme duygu yaşayacak kadar bağ geliştirir ve kimliğini tanımlamada dahi örgütsel özdeşimi kullanır (Ashforth ve Mael, 1989).

Özdeşleşme örgüt açısından olumlu etkiler oluşturmaktadır. Çalışanın özdeşleşme seviyesi attıkça iş gören daha fazla gayret sergileyerek daha fazla çaba gösterecektir (Tyler ve Blader 2000). Özdeşimde örgütlere yönelik olumlu etkiler olduğundan işverenlerin oluşturmak isteği örgütsel bir davranış olmalıdır. Çünkü çalışanın örgütüyle özleşmesiyle iş doyumunu, motivasyonu, iletişim, iş performansının, işte kalış süresinin artması gibi davranışlar sergilediği görülmektedir (Polat vd., 2010; Van Dick ve Wagner, 2002; Ashforth ve Mael, 1989; Turunç ve Çelik, 2010).

2.2. Ekip Çalışması Kavramı

Organizasyonlar belirledikleri hedeflere ve amaçlara ulaşabilmek için çeşitli alanlarda uzmanlaşmış iş gücüne ihtiyaç duyarlar. Değişen insan ihtiyaçlarının yanında küresel rekabet gücünün giderek artması, teknolojiyi baş döndüren hızla değişimi, değişen yönetim ve iş yapma süreçleri, kalite beklentilerinin yerine getirilmesinin bir insanın yapmaya muktedir olmadığından örgütler birbirlerinden farklı ama birbirlerini tamamlayıcı ekip çalışma gücüne ihtiyaç duyarlar. Organizasyonların büyüdüğüçe karmaşıklığının artması örgütlerin amaçlarına varabilmesinde ekip tabanlı yapılanmayı ihtiyaç haline gerektirmektedir (Ergün ve Eyisoy, 2018).

Ekip; genel anlamda belirlenen hedeflere ulaşabilmek amacıyla farklı donanım ve becerilere sahip kişilerin bir araya gelmesiyle oluşan topluluklar olarak tanımlanabilir. Ekip; “daha önceden planlanmış hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu topluluk olmakla birlikte birbirini tamamlayan bilgi ve beceriye sahip, bunları koordineli olarak bir işbirliği içerisinde birleştiren, ortak bir amaç ve yaklaşım etrafında toplanabilmiş, bu çerçevedeki eylemlerinden dolayı birbirine karşı sorumlu olan az sayıda kişinin oluşturduğu, bir örgütlenme biçimi” (Kutanış, 2002) şeklinde de tanımlanmaktadır.

Her topluluk ekip olarak algılanmamalıdır. Bir topluluğun ekip sayılabilmeleri öncelikle belirlenmiş ortak bir amacın olması, bu amaca ulaşabilmek için düzgün işleyen karar alma süreçleri ve iletişimin olması, güvenli, işbirlikçi, destekleyici çevrenin varlığı, çatışma önleyici ve yapıcı tekniklerin kullanılması, ekip üyeleri ve üstleri arasında sorumluluk ve görevlerinde açıklık vs. gibi özellikleri taşımaları gerekir (Baltaş, 1997).

Ekipler genelde farklı donanımlarda kişilerden oluşuyormuş gibi algılsalar da ekipler (1) interdisipliner yani sadece bir meslek grubuna mensup çalışanlardan oluşan ekipler, (2) multidisipliner dediğimiz farklı meslek gruplarından oluşan ekip yapılanmaları da mevcuttur. Bunların

en iyi örneklerini hastanelerde görebiliriz. Örneğin hastanede çalışanların çoğunluğunu oluşturan hemşirelerin yöneticileri hemşirelik hizmetleri müdürlüğü adıyla tamamen hemşirelerden oluşan interdisipliner bir ekip iken ameliyathanede hekim, hemşire, teknisyenler, yardımcı sağlık personeli vs. gibi farklı meslek gruplarının bir araya gelerek multidisipliner ekibi oluştururlar.

Ekip çalışmasının örgütler için olumlu faydaları bulunmaktadır. Bunları farklı beceri ve tecrübe isteyen görevlerde tek bir bireyin sağlayabileceği başarıdan daha yüksek bir başarı sağlayarak örgütlerin büyümelerine, değişikliklere daha hızlı uyum sağlamalarına, öğrenen örgüt olarak daha verimli, iletişimli, reaksiyonel, problem çözme odaklı ve motivasyonlu çalışanlar (Ataman, 2001) örgütün hedeflere ulaşmasında büyük katkı sağlarlar. Birlikte çalışmanın getirdiği sinerjik etkiyle (Velioglu, 1994) farklı deneyim ve bilgileri olan çalışanların verimliliği kaliteyi arttırmasıyla ülke ekonomisi ve insan ile ilgili sektörlerin önünde gelen sağlık sektöründeki ekiplerin önemini vurgulamakta fayda vardır. Emek yoğun çalışılan sağlık sektörlerinde hizmetler ekipler halinde verilir. Kurumun amacı olan bireyin sağlığına kavuşmasını ya da sağlığı yükseltmek için her bir ekip farklı hedeflerle hareket eder. Örneğin dışardan muayeneye gelen yüzlerce hastanın kan değerlerine bakan laboratuvar çalışanı diğer taraftan kliniklerde yatan onlarca hastanın order edilen tahlillerini yaparken aynı zamanda ameliyathanede bir operasyon esnasında acil olarak beklenen bir analizi karıştırmadan zamanında yapmak durumunda olabilmekte. Başka bir örnek olarak cerrahi klinik hemşireleri her gün yatan hastaların günlük en az üç kere vitallerini, tedavilerini gerçekleştirirken tahliller için kan, idrar gibi numuneleri toplarken görüntülemeye gidecek hastaları organize eder, ameliyata gideceklere preoperatif, ameliyathaneden gelen hastalara postoperatif bakım işlemleri yapılırken, hekimlerle sabah akşam vizitlerini yapmak, klğin düzenini sağlamak ve her hasta için gerekli olan diğer diyet, konsültasyon gibi daha pek çok işleri hatasız, karıştırmadan ve beklenen zaman dahilinde yerine getirmek mecburiyetindedir. Bu işlerin geneli ekip olarak verilirken her ekip diğer ekiplerle uyumlu ve sürekli iletişim halinde, çözüm odaklı davranış sergilemek durumundadır. Bu nedenle sağlıkta “ben” yerine “biz” davranışı hayatidir. Sağlık profesyonelleri kaliteden ödün vermeden nitelikli hizmeti hastanın bütünlüğünü bozmadan ekip çalışması anlayışı içinde sunmalıdır. Böylece hasta için beklenen hedefe ulaşmak mümkün olacaktır (Öğüt ve Kaya, 2011). Aksi takdirde ekip olamayan insan topluluklarının neden olacağı malpraktislerin artması engellenemez.

Hastaneler gerek insan kaynağının yetiştirilmesi açısından gerekse donanımları ve kullanılan teçhizat olarak pahalı olan birimlerdir ve değeri ölçülemez insan sağlığı için vardır. Kurumun hedeflerini içselleştirmiş,

örgütiyle özdeşleşerek “biz” anlayışı ile hareket eden, hastanelerin matris yapısı nedeniyle birbiri içine geçen görevleri yerine getiren sağlık ekipleri içindeki hemşirelerin bütünlük anlayışıyla bakım ve tedavi işlevleri çok önemlidir. Çıktılar hastanenin ve ekibin amacıyla uygun olmalıdır. Sonuçlar genelde ülke ekonomisi ve toplumsal sağlık, özelde ise hasta sağlığı açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle ortak özelliklere sahip görünen örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutumu kavramlarının birbiriyle ilişkisi merak konusu olarak bu araştırma planlanmıştır. Alan yazına bakıldığında bu içerikte bir çalışmaya bulunamadığından çalışmanın alana katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.

Araştırmanın soruları:

1. Örgütsel özdeşleşme ile ekip çalışması tutumu arasındaki ilişki var mıdır?
2. Örgütsel özdeşleşmenin hemşirelerin soyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre bir farklılık var mıdır?
3. Ekip çalışması tutumunda hemşirelerin soyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre bir farklılık var mıdır?

3. MATERYAL VE YÖNTEM

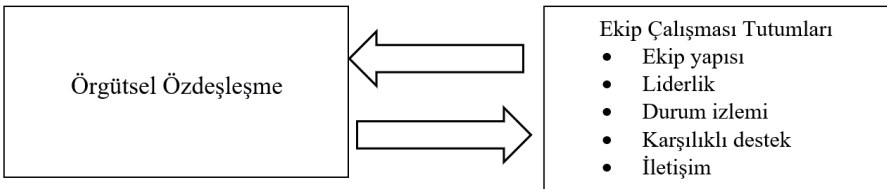
Bu araştırmanın amacı, örgütsel özdeşleşme ile ekip çalışması tutum düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığının tespit etmektir. Ayrıca yapılan bu araştırma ile katılımcıların sosyo-demografik ve mesleki özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, mesleği sevme, ayrılma isteği vs.) göz önünde bulundurularak örgütsel özdeşleşme ile ekip çalışması tutum düzeyleri ilişkin görüşlerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlenmesi, örgütsel özdeşleşme ile ekip çalışması tutum düzeyleri mevcut durumlarının tespit edilmesi ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulması amaçlanmaktadır. Tanımlayıcı tipte olan çalışmada anket yöntemi kullanılmış olup bir üniversite hastanesinde sağlık çalışanlarının en büyük kısmını oluşturan, sağlık meslek üyeleri arasında iletişimi sağlayan ve hasta ile en çok etkileşim içinde çalışan hemşirelere uygulanmıştır. Anket uygulamasında ekip çalışması yapılmayan birimlerdeki ve ameliyathane, anestezi vs. gibi özellikle ziyarete açık olmayan kliniklerde çalışan hemşireler çalışmadan muaf tutulmuştur. Kliniklerde ve yönetim biriminde ekip olarak çalışan ve ziyarete açık olan bölümlerde çalışan 189 sağlık çalışanına yüze yüze veya online olarak anketle ulaşılmaya çalışılmıştır. Ankete 120 geri dönüş olup beş anketin eksik ve özensiz doldurulmuş olmasından 115 tanesi değerlendirmeye esas alınmıştır. Veriler toplanmadan önce etik kurul izni (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu, 04.11.2022 tarihli ve 168588 /52 sayılı) ve kurum izni alınmıştır.

Uygulanan anketler üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde; katılımcıların sosyo-demografik ve mesleki özellikleriyle ilgili olarak cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, mesleği sevmeye, ayrılma isteği vs. gibi sorular, ikinci bölümde; örgütsel özdeşleşme düzeylerini, üçüncü bölümde; ekip çalışması tutumlarını ölçen ifadeler yer almaktadır.

Örgütsel Özdeşleşme ölçeği: Örgütsel özdeşleşme Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş olup toplam 6 maddeden oluşmaktadır. Türkçe geçerliliği Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılmıştır. Ölçekte altı ifade bulunmaktadır. Bu ifadeler beşli “Likert tipi derecelenmeyle (1) Hiç doğru değil, (2) Doğru değil, (3) Kararsızım, (4) Doğru, (5) Kesinlikle doğru” şeklinde yer almaktadır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğini geliştiren Mael ve Ashforth (1992) kendi araştırmalarında ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısını .87 olarak tespit etmişlerdir. Bu çalışmada ise Cronbach’s Alpha katsayısı .863 olarak tespit edilmiştir Cronbach alfa değerleri 0,70’den büyük olduğundan (Sipahi vd., 2010, s. 89) araştırmanın ölçek güvenilirliğinin sağlandığı bildirilmiştir.

Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği: Baker ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen; Yardımcı ve diğerleri (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçekte 5’li Likert tipinde toplam 28 soru yer almaktadır. Ölçek puanlamasında; kesinlikle katılmıyorum 1 puan, katılmıyorum 2 puan, kararsızım 3 puan, katılıyorum 4 puan, kesinlikle katılıyorum 5 puan olarak değerlendirilecektir. Ölçek, Ekip Yapısı (6 soru), Liderlik (6 soru), Durum İzlemi (6 soru), Karşılıklı Destek (5 soru), İletişim (5 soru) olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten en az 28, en fazla 140 puan alınabilmektedir Ölçek puanının yükselmesi hemşirelerin ekip çalışması özelliklerine yönelik tutumlarının arttığını göstermektedir (Yardımcı vd., 2012). Bu çalışmada toplam Cronbach Alfa katsayısı 0,89 olarak belirlendi.

Anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS programıyla analiz edilmiştir. Çalışmada frekans, yüzde, korelasyon, regresyon analizi, T-Testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır Araştırmada yapılacak istatistiksel analizlerle test edilmesi amaçlanan model Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

4. BULGULAR

Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerden ankete katılan katılımcılara ve değişkenleri oluşturan ifadelere ilişkin tanımlayıcı bilgiler, analizi sonuçları yer almıştır.

Tablo 1'e göre, araştırmaya katılan hemşirelerin, %7,4'nün çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu, %75,7'sinin evli, %46,1'nin 25-34 yaş aralığında, %68,7'sinin lisans düzeyinde eğitime sahip, %33,9'unun şehirlerde doğmuş, %51,3'ünün daha ilk on yılını çalıştığını görülmektedir. Bu veriler katılımcı grubun genç dinamik bir grup olduğunu söylenebilir.

Tablo 1. Katılımcılara ait tanımlayıcı istatistik

Değişken	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	89	77,4
	Erkek	26	22,6
Medeni durum	Bekar	28	24,3
	Evli	87	75,7
Yaş	20-24 yaş	9	7,9
	25-29 yaş	24	20,9
	30-34 yaş	29	25,2
	35-39 yaş	15	13,0
	40-44 yaş	16	13,9
	45 ve üzeri yaş	22	19,1
Eğitim durumu	Lise	3	2,6
	Ön lisans	14	12,2
	Lisans	79	68,7
	Yüksek Lisans/Doktora	19	16,5
Doğum yeri	Büyükşehir	18	15,7
	Şehir	39	33,9
	İlçe	32	27,8
	Köy(mahalle)	26	22,6
Eşiniz çalışma durumu	Evet	76	66,1
	Hayır	39	33,9
Sektörde çalışma süresi	1-5 yıl	25	21,7
	6-10 yıl	34	29,6
	11-15 yıl	19	16,5
	16 yıldan fazla	37	32,2
Doğum yeri	Büyükşehir	18	15,7
	Şehir	39	33,9
	İlçe	32	27,8
	Köy (mahalle)	26	22,6
Sektörde çalışma süresi	1-5 yıl	25	21,7
	6-10 yıl	34	29,6
	11-15 yıl	19	16,5
	16 yıldan fazla	37	32,2

Tablo 2'ye g6re, katılımcıların %20,9'unun ebe olduğu, %47'sinin vardiyalı çalıştığı yani gece nöbetleri tuttuğu, %20'nin idari bir görevi olduğu, %83,5'nin başka bir mesleği tercih etme isteği olduğu, katılımcıların Çalışırken duygu durumlarının %42,6'sının idare eder, %32,2'sinin mutlu olduğunu, %18,3'ü mutsuz oldukları, %79,1'nin mesleki bir yayın takibi yapmadıkları tespit edilmiştir. Buna g6re hemşirelerin çalışırken duygu durumlarını iyi olmadığı, fırsat bulsa mesleğini değiştirme isteği olduğu bunun nedeninin işin doğası gereği nöbetlere kalmalarından dolayı zorlandıkları söylenebilir.

Tablo 2. Katılımcılara ait mesleki tanımlayıcı istatistikler

Değişken	Grup	Frekans	Yüzde
Meslek	Hemşire	91	79,1
	Ebe	24	20,9
Birimde çalışma şekli	Sürekli gündüz	61	53,0
	Sürekli gece (Vardiyalı)	54	47,0
İdari görevin olması	Evet	23	20,0
	Hayır	92	80,0
Başka mesleği tercih etme	Evet	96	83,5
	Hayır	19	16,5
Mesleki yayın takibi	Evet	24	20,9
	Hayır	91	79,1
Çalışırken duygu durumu	Çok mutsuzum	7	6,1
	Mutsuzum	14	12,2
	İdare eder	49	42,6
	Mutluyum	37	32,2
	Çok mutluyum	8	7,0

Katılımcılara uygulanan anketlerden elde edilen veriler analiz edildiğinde örgütsel özdeşleşme düzeyinin 18,20 ($\pm 5,30$), ekip çalışması tutumlarının 111,65 ($\pm 11,06$) olarak hesaplanmıştır (Tablo 3).

Ekip çalışması tutumu ölçeğinde alt boyutlarından ekip yapısı ortalama puanı 23,53 ($\pm 2,90$) liderlik 25,23, durum izlemi 25,45 ($\pm 3,22$), karşılıklı destek ortalama puanı 16,61 ($\pm 2,79$) ve iletişim ortalama puanı 21,04 ($\pm 2,65$) olarak tespiti yapılmıştır (Tablo 3).

Bu değerlere g6re hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin ortalama bir değer olduğunu; ekip çalışması tutumlarının ortalamanın üstünde bir değer olduğunu söyleyebiliriz. Ekip çalışması tutumu ölçeğinde alt boyutlarından en yüksek puanı liderlik alırken en az puanı karşılıklı destek boyutunun aldığı görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Katılımcıların ölçeklerin genel ve alt boyutundan aldıkları puan ortalamalarının dağılımı

Ölçekler	Alınan Değerler			
	Ort.	S.S.	Maks.	Min.
Örgütsel özdeşleşme ölçeği	18,20	5,30	30	6
Ekip çalışması tutumları ölçeği	111,65	11,06	140	84
İletişim	21,04	2,65	25	14
Liderlik	25,45	3,22	30	18
Durum izleme	25,08	3,05	30	17
Karşılıklı destek	16,61	2,79	25	11
Ekip yapısı	23,53	2,90	30	15

Tablo 4’ de verilen pearson korelasyon analizine göre, örgütsel özdeşleşme ile ekip çalışması tutumu arasında anlamlı bir ilişki ($p > 0,005$) olmadığı tespiti yapılmıştır. Basit regresyon analizi, araştırmalarda bir bağımsız değişkenin bir bağımlı değişken üzerindeki etkisinin belirlenmesi için yapılmaktadır. Analiz sonucunda elde edilen R^2 (belirlilik katsayısı) değeri; bağımlı değişkendeki değişimin yüzde kaçının bağımsız değişken tarafından açıklandığını, F değeri; anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ ise, modelin bütünü ile istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını, “ β ” değeri ise bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini göstermektedir.

Tablo 4. Korelasyon analizi sonuçları

	Örgütsel özdeşleşme	Ekip çalışması tutumu	P
Örgütsel özdeşleşme	1	-0,066	0,482

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Yapılan regresyon analizi incelendiğinde; ekip çalışması tutumunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki pozitif etkisi istatistiksel olarak anlamsız ($\beta = 0,066$; $p > 0,05$) olarak kabul edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Regresyon analizine ilişkin sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	S.H	(β)	T	P	R	R^2	F	P
Ekip çalışması tutumu	Örgütsel özdeşleşme	3,624	0,842	0,066	4,304	0.00	0,066	0.004	0,497	0,492

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Tablo 6’da görüldüğü gibi örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutum düzeylerinin hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, mesleki unvanları (ebe-hemşire), çalışma şekli (gündüz- vardiyalı), meslek değiştirme istekleri açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemek için T Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet ve medeni durumun t değerleri istatistiksel olarak anlamsız ($p>0,05$) olduğundan hemşirelerin örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması düzeylerine ilişkin görüşlerinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile mesleki unvanları (ebe-hemşire), çalışma şeklinin t değerleri istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bulunduğundan katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile mesleki unvanları (ebe- hemşire), çalışma şekli arasındaki farklılık incelendiğinde meslek olarak ebe olanların ($\bar{x}=3,361$; $p=0,006$), hemşire ($\bar{x}=2,947$; $p=0,006$) olanlara göre; gündüz çalışanların ($\bar{x}=3,213$; $p=0,019$), vardiyalı çalışanlara ($\bar{x}=2,830$; $p=0,019$) göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 6).

Katılımcıların ekip çalışması tutum düzeyleri ve alt boyutları ile meslek değiştirme isteme durumunun t değerleri istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bulunduğundan bu farklılığın nereden kaynaklandığı incelendiğinde; meslek değiştirmek istemeyen hemşirelerin ($\bar{x}=4,150$; $p=0,049$) meslek değiştirmek istemeyen ($\bar{x}=3,955$; $p=0,049$) hemşirelere göre ekip çalışması tutumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların meslekleri ile ekip çalışması tutumunun alt boyutlarından karşılıklı destek, liderlik ve iletişim alt boyutlarının t değerleri istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bulunduğundan bu farklılığın nereden kaynaklandığı incelendiğinde ebe ($\bar{x}=3,944$; $p=0,026$; $\bar{x}=4,152$; $p=0,007$) olanların liderlik ve iletişim alt boyut düzeyinin hemşirelere ($\bar{x}=3,916$; $p=0,026$; $\bar{x}=4,143$; $p=0,007$) göre daha yüksek olduğu; karşılıklı destek alt boyut düzeyinin hemşirelerde ($\bar{x}=3,376$; $p=0,049$), ebelere ($\bar{x}=3,125$; $p=0,049$) göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür (Tablo 6).

Tablo 6. Örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutumları cinsiyet, medeni durum, unvan, çalışma şekli ve meslek değiştirme isteği T Testi

Değişkenler	Grup	N	Ort	Std. Sapma	T	SD	p	
Örgütsel özdeşleşme	Kadın	89	3,039	,8576	,134	113	0,894	
	Erkek	26	3,013	,9887	,134	113	0,894	
Ekip çalışması tutumları	Kadın	89	3,969	,3834	-,948	113	0,345	
	Erkek	26	4,052	,4344	-,948	113	0,345	
Örgütsel özdeşleşme	Evli	28	2,988	,8853	-,310	113	0,757	
	Bekâr	87	3,048	,8888	-,310	113	0,757	
Ekip çalışması tutumları	Evli	28	3,939	,4121	-,750	113	0,455	
	Bekâr	87	4,003	,3905	-,750	113	0,455	
Örgütsel özdeşleşme	Hemşire	91	2,947	,9411	-2,860	113	0,006*	
	Ebe	24	3,361	,5194	-2,860	113	0,006*	
Ekip çalışması tutumları	Hemşire	91	3,968	,4080	-1.024	113	0,308	
	Ebe	24	4,061	,3391	-1.024	113	0,308	
Örgütsel özdeşleşme	Gündüz çalışma	61	3,213	,8883	2,371	112,443	0,019*	
	Vardiyalı	54	2,830	,8427	2,371	112,443	0,019	
Ekip çalışması tutumları	Gündüz çalışma	61	3,984	,4136	-,114	113	0,909	
	Vardiyalı	54	3,992	,3768				
Meslek değiştirme isteği	Örgütsel özdeşleşme	Evet	96	3,002	,8630	-,860	113	0,392
		Hayır	19	3,193	,9958			
	Ekip çalışması tutumları	Evet	96	3,955	,3862	-1,991	113	0,049*
		Hayır	19	4,150	,4094			
Ekibin yapısı alt boyutu	Hemşire	91	3,916	,5064	-,257	113	0,798	
	Ebe	24	3,944	,3983				
Liderlik alt boyutu	Hemşire	91	3,916	,5064	-2,253	113	0,026*	
	Ebe	24	3,944	,3983				
Durumun izlenmesi alt boyutu	Hemşire	91	4,152	,5257	-,658	113	0,512	
	Ebe	24	4,229	,4499				
Karşılıklı destek alt boyutu	Hemşire	91	3,376	,5584	2,039	37,606	0,049*	
	Ebe	24	3,125	,5302				
İletişim alt boyutu	Hemşire	91	4,143	,5294	-2,847	39,835	0,007*	
	Ebe	91	4,152	,5257				

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Tablo 7'ye göre yapılan ANOVA analizi sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutum düzeylerinin hemşirelerin yaş grupları açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek için ANOVA analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, Örgütsel özdeşleşme ($F=1,920$; $p>0,05$) düzeyinin ve ekip çalışması tutum düzeyleri ($F=0,332$; $p>0,05$) hemşirelerin yaş grupları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutum düzeylerinin hemşirelerin eğitim durumları açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemek için ANOVA analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, Örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutum ($F=1,355$; $p>0,05$; $F=0,525$; $p>0,05$) düzeylerinin hemşirelerin eğitim durumları açısından farklılık göstermediği tespit edilse de ekip çalışması tutumunun iletişim alt boyutunun ($F=2,986$; $p<0,05$) hemşirelerin eğitim düzeyleri arasında farklılığın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığını görmek için post-Hoc test yapılmıştır. Post-Hoc testlerinden hangi testinin yapılacağına karar vermek için Levene istatistiğine bakılmıştır. Levene Statistic anlamsız çıkması nedeniyle (Levene = 1,418, $p=0,241$) varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. LSD testi incelendiğinde farklılığın Yüksek Lisans/Doktora mezunu (Ort. = 4,284), Lisans (Ort. = 4,180), ön lisans (Ort. = 4,414) ile lise mezunu (Ort. = 3,533) arasında olduğu gözlenmiştir (Tablo 7).

Örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutum düzeylerinin hemşirelerin doğum yerleri açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemek için ANOVA analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme ve hemşirelerin doğum yerleri arasında ($F=3,900$; $p<0,05$) hemşirelerin doğum yerleri arasında farklılığın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığını görmek için Post-Hoc test yapılmıştır. Post-Hoc testlerinden hangi testinin yapılacağına karar vermek için Levene istatistiğine bakılmıştır. Levene istatistiğinin anlamsız çıkması nedeniyle (Levene = 1,343, $p=0,258$) varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. LSD testi incelendiğinde farklılığın köyde doğanların (Ort. = 3,321), şehirde doğanlara (Ort. = 2,799) ve büyükşehirde doğanlara (Ort. = 2,704), ilçede doğanların (Ort. = 4,414) şehir (Ort. = 2,799) ve büyük şehirde doğanlara (Ort. = 2,704) arasında olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7).

Örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutum düzeylerinin katılımcıların çalışırken duygu durumları açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yapılan ANOVA testi analizi sonuçlarına göre, ekip çalışması tutum düzeylerinin hemşirelerin çalışırken duygu durum açısından ($F=1,016$; $p>0,05$) farklılık göstermediği, örgütsel özdeşleşme ile ($F=3,692$; $p<0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılığın

hangi duyu durumundan kaynaklandığını görmek için Post-Hoc test yapılmıştır. Post-Hoc testlerinden hangi testinin yapılacağına karar vermek için Levene istatistiğine bakılmıştır. Levene istatistiğinin anlamsız çıkması nedeniyle (Levene = 1,343, $p=0,258$) varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. LSD testi incelendiğinde farklılığın çalışırken mutlu olanların (Ort. = 3,432), idare eder (Ort. = 2,864), mutsuz (Ort. = 2,893), çok mutsuz (Ort. = 2,381) olarak çalışanlar arasında olduğu tespiti yapılmıştır (Tablo 7).

Örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutum düzeylerinin katılımcıların meslekte çalışma süreleri açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemek için ANOVA analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, Örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutum ($F=1,397$ $p>0,05$; $F=1,20$; $p>0,05$) düzeylerinin hemşirelerde meslekte çalışma süreleri açısından farklılık göstermediği gözlenmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutumları ile yaş, doğum yeri, eğitim durumu, kurumda ve çalışma süresi ve çalışırken duyu durumu ANOVA testi

Grup	Değişkenler		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ort.	F	P
Yaş	Örgütsel özdeşleşme	Gruplar arası	7,219	5	1,444	1,920	0,097
		Gruplar içi	81,959	109	0,752		
		Toplam	89,178	114			
	Ekip çalışması tutumları	Gruplar arası	,266	5	0,053	0,332	0,893
		Gruplar içi	17,524	109	0,161		
		Toplam	17,791	114			
Eğitim	Örgütsel özdeşleşme	Gruplar arası	3,150	3	1,050	1,355	0,260
		Gruplar içi	86,027	111	0,775		
		Toplam	89,178	114			
	Ekip çalışması tutumları	Gruplar arası	,249	3	0,083	0,525	0,666
		Gruplar içi	17,542	111	0,158		
		Toplam	17,791	114			
	İletişim alt boyutu	Gruplar arası	2,668	3	0,889	2,986	0,034*
		Gruplar içi	33,059	111	0,298		
		Toplam	35,727	114			
Doğum yeri	Örgütsel özdeşleşme	Gruplar arası	8,656	3	2,885	3,900	0,011*
		Gruplar içi	82,118	111	0,740		
		Toplam	90,774	114			
	Ekip çalışması tutumları	Gruplar arası	,373	3	0,124	0,793	0,500
		Gruplar içi	17,417	111	0,157		
		Toplam	17,791	114			
Çalışırken duyu durumu	Örgütsel özdeşleşme	Gruplar arası	10,555	4	2,639	3,692	0,007*
		Gruplar içi	78,622	110	0,715		
		Toplam	89,178	114			
	Ekip çalışması tutumları	Gruplar arası	0,634	4	0,158	1,016	0,403
		Gruplar içi	17,157	110	0,156		
		Toplam	17,791	114			

Tablo 7. (Devamı) Örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutumları ile yaş, doğum yeri, eğitim durumu, kurunda ve çalışma süresi ve çalışırken duygu durumu ANOVA testi

Grup	Değişkenler		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ort.	F	P
Meslekte çalışma süresi	Örgütsel özdeşleşme	Gruplar arası	3,244	3	1,081	1,397	0,248
		Gruplar içi	85,934	111	0,774		
		Toplam	89,178	114			
	Ekip çalışması tutumları	Gruplar arası	0,563	3	0,188	1,208	0,310
		Gruplar içi	17,228	111	0,155		
		Toplam	17,791	114			
		Gruplar içi	88,875	191	0,465		
	Toplam	95,800	197				

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütler çalışanların verimli olmasını amaçların içselleştirilerek özdeşim halinde davranmalarını beklerler. Amaçlara ulaşmak için bir işin tek başına yapılması mümkün olmayan durumlarda farklı deneyimlere sahip bireylerin bir araya gelerek sinerji oluşturarak toplamlarından daha verimli sonuçlar ortaya koyan ekipler oluştururlar. Ekipler içinde buldukları organizasyonun amaçlarını kendi yetenekleri doğrultusunda spesifik olarak katkıda bulunan çalışma gruplarıdır. Ekip içindeki üyeler birbirleriyle etkili ve olumlu bağlar kurdukları ortak anlayışlar geliştirecek grubuyla özdeşleşerek örgütün amaçlarına daha da katkısı artacaktır. Simon ve Brown'a (1987) göre küçük gruplarla özdeşleşme büyük gruplara göre daha kolay ve güçlü olduğundan küçük gruplar içinde paylaşımın daha çok olması özdeşleşmeyi hızlandıracaktır (Tüzün ve Çağlar, 2008). Kendi ekibiyle özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel davranış tutumlarını oluşturacaktır (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000).

Asimetrik bilgi düzeyinin çok fazla olduğu sağlık sektöründe aynı amaçlara hizmet eden çok fazla ekip bulunur. Geri dönüşümü mümkün olmayan hatalara sebebiyet vermemek için çalışanlar ekip çalışması anlayışıyla kurumsal hedefleri içselleştirerek örgütüyle özdeşleşmesi önemlidir. Ekip çalışması tutumu ve örgütsel özdeşim kavramlarının sağlık sektöründeki önemine binaen bu iki kavram arasındaki ilişki çalışmanın sorusu olmuş ve araştırmaya değer görülmüştür. Çalışma sağlık alanında hastayla ve diğer sağlık meslek üyelerinin geneliyle iletişimi en fazla olan hemşireler üzerinde yapılmıştır.

Yapılan çalışma sonunda ekip çalışması tutumu ve örgütsel özdeşim arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yerli ve yabancı yazında benzer çalışmaya rastlanamamış olmasından karşılaştırma yapılamayacaktır (Tablo 4). Analizler neticesinde ekip çalışması tutumu ve örgütsel özdeşim düzeyleriyle ilgili olarak hemşirelerin örgütsel özdeşim düzeyinin orta, ekip çalışması tutum düzeylerinin ortanın üstünde olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan hemşirelerin genç yaşlarda bir grup olması ekip içi iletişimin daha dinamik olmasını sağlayarak ekip çalışma tutum düzeylerine olumlu etkilemesi söz konusuysen, hemşirelerin çalışırken duygu durumlarını iyi olmadığı, işin doğası gereği nöbetlere kalmalarından dolayı zorlandıkları, fırsat bulsa mesleğini değiştirme isteğinde olmaları nedeniyle örgütsel özdeşimin ortalama düzeyde olmasının nedeni olarak görülebilir. Çünkü gündüz çalışanların gece çalışanlara göre puanlarının yüksek bulunmuş olması ve sadece kadın sağlıkçıların oluşturdukları çalışanların daha sıkı bağlar kurulan ekipler içinde çalışan ebelerin hemşirelere göre örgütsel özdeşleşme puanlarının bu düşünceyi desteklemektedir. Ebelerin yine ekip çalışması tutumunun alt boyutlarından liderlik ve iletişim alt boyutlarının ebe olanların hemşirelere göre yüksek olması da bu grubun örgütsel özdeşleşme puanlarının hemşirelere yüksek olma nedeni olarak düşünülebilir.

Diğer yandan bireyin doğup büyüdüğü yerleşim yerlerinin bireyler arasındaki ilişkileri etkilemesi de söz konusudur. Çalışmadaki katılımcılardan köy(mahalle), ilçe gibi bireylerin birbirlerini tanıdık olma ve iletişim içinde olma durumunun daha fazla olduğu yerleşim yerlerinde yaşayanların büyükşehir ve şehirlerde yaşayanlara göre daha fazla özdeşleşme yaşayabileceklerinden örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olarak hesaplanmıştır.

Çalışmada katılımcıların örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutum düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, idari görevin olması, eğitim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Fakat ekip çalışması tutumunun alt boyutu olan iletişimle düzeyleri ile eğitim arasındaki farkın lisans ve lisansüstü eğitilmiş olanların lise mezunu hemşirelere göre yüksek olması eğitimin iletişimi olumlu yönde etkilediği göstermektedir.

Sonuç olarak kısaca; örgütsel özdeşleşme ve ekip çalışması tutumu arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Sadece kadınların çalıştığı kliniklerde, küçük yerleşim yerlerinde doğup büyüyen, mesleğini severek mutlu şekilde icra eden, nöbet tutmayan normal mesai yapan çalışanlarda örgütsel özdeşleşme düzeyi daha yüksek olarak görülmekle birlikte yine sadece tek cins olarak çalışan ebelerde iletişim, liderlik yapma ve örgütsel özdeşleşmenin daha iyi olduğu görülmektedir.

Mesleğinden memnun olanların ekip çalışmasına yönelik tutumları daha iyi iken, eğitim düzeyi dştke çalışanların karşılıklı desteklerinin arttığı eğitimin seviyesi yükseldikçe iletişim arttığı ayrıca mesleki yayın takibi yapmayanların iletişim yanlı oldukları düşüncesine varılmıştır.

Bu sonuçlar neticesinde; özellikle sağlık sektöründeki örgütlerin çalışanlarının örgütle özdeşleşme düzeyinin farkına vararak hemşirelerin çalışma şekli, mesleğinde mutlu olarak çalışma sağlayacak motivasyon kaynakları, örgütsel kimlik oluşturma, mesleki değerin artırılması gibi örgütsel özdeşleşme öncülleri konusunda maddi ve manevi aktiviteler düzenlemeleri önerilir. Bu aktiviteler aynı zamanda ekip çalışması tutumlarının daha yükseltilmesini sağlayacak hemşireler dışında sağlık ekibi üyelerini de kapsayacak ekip sinerjisi oluşturulmasına katkı sağlayacağından kapsayıcı aktivitelerin yapılması önerilir.

KAYNAKÇA

- Ataman, G. (2001). *İşletme yönetimi*. Türkmen Kitabevi.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. ve Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organizations. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Baker, D. P., Krokos, K. J. ve Amodeo, A. M. (2008). TeamSTEPPS teamwork. Attitudes questionnaire manual. In M. D. Rockville (Ed.), *Agency for healthcare research and quality*. 2008. [Included in the TeamSTEPPS Instructors Guide.]
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1997). *Ekip oluşturma ve geliştirme kitabı* (1. Baskı). Baltaş Eğitim, Danışmanlık ve Ticaret A. Ş.
- Çakmak, C., Konca, M. ve Teleş, M. (2018). Türkiye ulusal güvenlik raporlama sistemi (GRS) üzerinden tıbbi hataların değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(3), 423-448. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file>
- Ergün, E. ve Eyisoy, M. E. (2018). Takım çalışması özelliklerinin takım performansına etkisi üzerine bir araştırma. *BMIJ Business & Management Studies an International Journal*, 6(4). <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i4.406>
- Gautam, T, Van Dick, R. ve Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 301-305. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2004.00150.x>
- Glisson, C. ve Durick, M. (1998). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Quarterly*, 33(1), 61-81. <https://doi.org/10.2307/2392855>
- Haslam, S.A., Eggins, R. A. ve Reynolds, K. J. (2003). The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 83-113. <https://doi.org/10.1348/096317903321208907>
- Kutanış, R. (2002). Modern yönetim yaklaşımları. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Mael, F ve Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>

- Makary, M. A. ve Daniel, M. (2016). Medical error-the third leading cause of death in the US. *BMJ*, 353, 1-5. <https://doi.org/10.1136/bmj.i2139>
- Mannix, E. ve Neale, M. A. (2005). What differences make a difference? The promise and reality of diverse teams in organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 6(2), 31-55. <https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2005.00022.x>
- Öğüt, A. ve Kaya, Ş. D. (2011) Sağlık kurumlarında ekip çalışması. *Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İçil Meslek Yüksekokulu Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 87-95. <http://sosyoteknik.selcuk.edu.tr/sustad/article/view/8>
- Puusa, A. ve Tolvanen, U. (2006). Conducting research on organizational identity. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2), 24-28. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/2>
- Scott, S. G. ve Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 43-62. <https://doi.org/10.2307/259262>
- Sezici E. (2015). Örgütsel özdeşleşme. İçinde N. D. Ergun Özler (Ed.), Örgütsel davranışta güncel konular (3. Baskı), Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Simon, B. ve Brown, R. J. (1987). Perceived intragroup homogeneity in minority-majority contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 703-711. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.4.703>
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi* (3. Baskı). Beta Yayınevi.
- Smidts, A., Pryun, A. ve Van Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051-1062. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1360294647436826496>
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel ve W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Nelson-Hall.
- Tokgöz, E. ve Aytemiz, S. O. (2016). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/165796>
- Turuç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/146047>
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranışta yeni yaklaşımlar; örgütsel bağlılık, psikolojik sözleşme, özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık* (1. Baskı), Detay Yayıncılık.

- Tümer, E. (2010). *İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme: Esenboğa Havalimanı'nda bir uygulama*. (Yayın No. 277101) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Tüzün, İ. K., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2014). The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process. *METU Studies in Development*, 41(2), 85-103. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/161587/the-role-of-psychological-capital-and-supportive-organizational-practices-in-the-turnover-process>
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011-1027. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/179171>
- Tyler, T. R. ve Blader S. L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Psychology Press.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2004). The utility of a broader. Conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171-191. <https://doi.org/10.1348/096317904774202135>
- Van Knippenberg, D. ve Van Schie E. C. M. (2000). Foci correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147. <https://doi.org/10.1348/096317900166949>
- Velioğlu, P. (1994). *Sağlık disiplinler arası ekip yaklaşımı, hemşireliğin düşünsel temelleri*. Alaş Ofset Matbaası.
- Yardımcı, F., Başbakkal, Z., Beytut, D., Muslu, G. ve Ersun, A. (2012). Ekip çalışması tutumları ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13(2), 131-137. <https://toad.halileksi.net/wp-content/uploads/2022/07/ekip-calismasi-tutumlari-olcegi-toad.pdf>