



KOÇ ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK  
ÖZELLİKLERİNİN ve ÖRGÜT  
KÜLTÜRÜNÜN MESLEKTAŞ  
DAYANIŞMASINA ETKİSİ**

ÜMMÜHAN SEREN KARABIÇAK

HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL-2018



KOÇ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK  
ÖZELLİKLERİNİN ve ÖRGÜT  
KÜLTÜRÜNÜN MESLEKTAŞ  
DAYANIŞMASINA ETKİSİ**

**HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÜMMÜHAN SEREN KARABIÇAK**

DANIŞMAN ÖĞRETİM ÜYESİ: Dr. Öğretim Üyesi Nilgün GÖKTEPE



Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelik Anabilim Dalı,

Yüksek Lisans programı öğrencisi Ümmühan Seren KARABIÇAK,  
*'Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin ve Örgüt Kültürünün Meslektaş  
Dayanışmasına Etkisi'*

konulu Yüksek Lisans tezini 27/09/2018 tarihinde başarılı  
olarak tamamlamıştır.

BAŞKAN

Prof. Dr. Ülkü BAYKAL

ÜYE

ÜYE

Prof. Dr. Ayşe BEŞER

Dr. Öğr. Üyesi Nilgün GÖKTEPE  
(Danışman)

## TEŞEKKÜR

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca, tezimin her aşamasında bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, rehberlik eden, beni her daim motive edebilen, hayattaki her karar aşamamda yanımda olduğunu hissettiğim çok değerli danışmam hocam, Sayın Dr. Öğretim Üyesi Nilgün Göktepe'ye,

Hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, sevgilerini her zaman hissettiğim canım aileme,

Yüksek lisans boyunca motivasyon kaynağım Cüneyt Türksever'e,

Araştırmaya katılmayı kabul eden ve çalışmamı destekleyen bütün meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Ümmühan Seren Karabıçak

## BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlamasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmayla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Ümmühan Seren Karabıçak



## ÖZET

### Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin ve Örgüt Kültürünün Meslektaş Dayanışmasına Etkisi

Çalışmanın amacı, hemşirelerin sosyodemografik özelliklerinin ve örgüt kültürünün meslektaş dayanışmasına etkisini ortaya koymaktır.

Bu tanımlayıcı çalışma, Aralık 2016- Aralık 2017 tarihleri arasında, İstanbul ili sınırları içinde yer alan dört hastanede, en az bir yıldır çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 343 hemşire üzerinde yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak “Sosyodemografik Soru Formu”, “Denison Örgüt Kültürü Ölçeği” ve “Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Veri analizinde, tanımlayıcı analizler, bağımsız gruplarda t testi (ileri analizi Tukey HSD), Kruskal Wallis testi (ileri analizi Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi), Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Hemşirelerin meslektaş dayanışmasının iyi düzeyde olduğu ( $97.01\pm 12.78$ ), en yüksek puanları ise duygusal ( $38.93\pm 5.52$ ) ve akademik dayanışma ( $37.83\pm 5.52$ ) alt boyutlarından aldıkları belirlenmiştir. Örgüt kültürü düzeylerinin ise ortalamanın üzerinde olduğu ve alt boyutlardan en yüksek puanın katılım alt boyutu düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin meslektaş dayanışması puanı ile cinsiyet ve yetiştikleri aile tipi arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmamıştır ( $p>.05$ ). Yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma, çalışılan kurum, kadro durumu, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, birimde çalışma süresi, çalışılan birim, kurumdaki pozisyon, çalışma şekli, haftalık çalışma saati, çalışılan birimden memnuniyet durumu, mesleği isteyerek seçme durumu ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Hemşireler arasında meslektaş dayanışmasının sağlanması hemşire ve hasta sonuçlarını olumlu etkileyeceğinden dolayı yönetici hemşirelerin meslektaş dayanışmasını destekleyici örgüt kültürü uygulamalarını benimsemeleri ve hemşireler arasında meslektaş dayanışması tutumunu destekleyici stratejileri geliştirmesi yararlı olabilir. Ayrıca meslektaş dayanışmasını etkileyebilecek diğer faktörlerin araştırılması önerilebilir.

**Anahtar kelimeler:**Örgüt kültürü, meslektaş dayanışması, hemşirelik

## ABSTRACT

### **The Effect of Sociodemographic Characteristics and Organizational Culture of Nurses on Colleague Solidarity**

The aim of this study is to contribute the solidarity of the colleagues of the socio-demographic characteristics of the nurses and the organizational culture.

This descriptive study was conducted between December 2016 and December 2017 on 343 nurses who worked for at least one year in four hospitals within the Istanbul provincial borders and who agreed to participate in the survey. A questionnaire consisting of three parts; "Sociodemographic Questionnaire", "Denison Organizational Culture Scale" and "Colleague Solidarity Scale in Nurses" are used as data collection tools. In the data analysis, descriptive analyzes, independent t test (Tukey HSD for advanced analysis), Kruskal Wallis test (Mann Whitney U test with Bonferroni correction for advanced analysis) and Pearson correlation analysis were used.

It was determined that the nurses had a good level of colleague solidarity ( $97.01 \pm 12.78$ ) and the highest scores were emotional ( $38.93 \pm 5.52$ ) and academic solidarity ( $37.83 \pm 5.52$ ) subscales. Organizational culture levels were found to be at the level of participation subscale with the highest score of average and subscales. No statistically significant difference was found between the nurse's colleague score and gender and the type of family they grew up ( $p>05$ ). A statistically significant difference was observed with age, educational status, marital status, child ownership, institutional work, personel status, duration of professional study, duration of study, duration of unit, unit work, institutional position, working style, weekly working hours.

Providing collaborative solidarity among nurses positively affects patient results. Therefore, it shall be useful for executive nurses to adopt organizational cultural practices that support their collegial cooperation and to develop methods to support colleague-support behaviors among the nurses. It may also be advisable to search other factors that may affect colleague solidarity.

**Keywords:** Organizational culture, colleague solidarity, nursing



## İÇİNDEKİLER

Sayfa	
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLOLAR DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xii
1.GİRİŞ .....	1
2.GENEL BİLGİLER .....	4
2.1.Meslektaş Dayanışması .....	4
2.1.1.Hemşirelikte Meslektaş Dayanışmasının Önemi.....	5
2.2.Örgüt Kültürü.....	7
2.2.1.Örgüt Kültürü Tarihi ve Tanımı.....	7
2.2.2.Örgüt Kültürü ve İlişkili Kavramlar.....	8
2.2.3.Örgüt Kültürünün Öğeleri.....	9
2.2.4.Örgüt Kültürünün Sınıflandırılması.....	11
2.2.4.1.Baskın ve Alt Kültür Sınıflaması.....	11
2.2.4.2.Güçlü ve Zayıf Kültür Sınıflaması.....	12
2.2.4.3.Denison Örgüt Kültürü Modeli.....	12
2.2.4.4.Charles Handy Sınıflaması.....	15
2.2.5.Örgüt Kültürünün Oluşturulması ve Sürdürülmesi.....	15
2.2.6.Örgüt Kültürünün Önemi ve Yararları.....	16
2.2.7.Hemşirelik ve Örgüt Kültürü.....	17
2.2.8.Yönetici Hemşirelerin Örgüt Kültürünü Geliştirmedeki Rolü.....	19
3.GEREÇ VE YÖNTEM.....	21
3.1.Araştırmanın Tipi.....	21
3.2.Araştırma Soruları.....	21
3.3.Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	21
3.4.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	21
3.5.Çalışma Materyali.....	22
3.6.Araştırmanın Değişkenleri.....	22

3.7. Veri Toplama Araçları.....	22
3.7.1. Sosyodemografik Soru Formu.....	22
3.7.2. Denison Örgüt Kültürü Ölçeği.....	22
3.7.3. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği.....	25
3.8. Verilerin Toplanması.....	26
3.9. Verilerin Değerlendirilmesi.....	26
3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	27
3.11. Etik Kurul Onayı.....	28
4. BULGULAR.....	29
5. TARTIŞMA.....	45
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	53
7. KAYNAKÇA.....	55
8. EKLER.....	62

## TABLULAR DİZİNİ

### Sayfa

<b>Tablo 3.1.</b> Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri.....	24
<b>Tablo 3.2.</b> Meslektaş Dayanışması Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri.....	25
<b>Tablo 3.3.</b> Veri Analizi.....	27
<b>Tablo 4.1.</b> Hemşirelerin Sosyo-demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	29
<b>Tablo 4.2.</b> Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı.....	30
<b>Tablo 4.3.</b> Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanların Tanımlayıcı İstatistikleri.....	32
<b>Tablo 4.4.</b> Hemşirelerin Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeğinden Aldıkları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	33
<b>Tablo 4.5.</b> Hemşirelerin Sosyo-demografik Özelliklerine Göre Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	34
<b>Tablo 4.6.</b> Mesleki Özelliklerine Göre Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	37
<b>Tablo 4.7.</b> Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Puanları ile Meslek Dayanışması Ölçeği Puanlarının İlişkisi.....	43

## ŞEKİL DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1: Denison Örgüt Kültürü Ölçeği'nin Temel ve Alt Kavram Boyutları.....13



## **KISALTMALAR DİZİNİ**

**SPSS:** Statistical Package for the Social Sciences

**HMDÖ:** Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği

**DÖKÖ:** Denison Örgüt Kültürü Ölçeği



## 1. GİRİŞ

Sağlık kurumlarının, kiritik sağlık hizmetleri sunmaları, her geçen gün gelişen ve uzmanlık gerektiren farklı meslek gruplarını barındırmaları, eşgüdüm gerektirmeleri, hizmet sundukları bireyler ile çok yönlü bir ilişki içerisinde olmalarından dolayı sıkça problemlerle karşılaşma olasılığı yüksektir (Geçer, 2008). Bu yüzden kurumda çalışan bireylerin birbirine yardım etme, destekleme, dayanışma davranışı göstermelerinin kendilerine ve çalıştıkları kuruma birçok yarar sağlayacaktır (Türker, 2006).

Bir kurumda meslektaş dayanışmasının olması, takım ruhunu geliştirir, çatışma yönetiminin daha iyi yönetilmesini sağlar. Grubun birbirine aidiyetini sağlar, çalışan kişilerde moral ve motivasyonu yükseltir. Deneyimli kişinin yeni başlayan iş arkadaşına yardımcı, destek olması kurumdaki kaynakların daha iyi yönetilmesini, yeni işe başlayan kişinin kuruma daha çabuk adapte olmasını sağlar. Kişilerin özgüvenlerini artırır. Meslektaşların birbirini rol model olarak kullanma olanağı sağlanmış olur (Türker, 2006; Çoban, 2004).

Hemşireler sıklıkla çalıştıkları ortamda yardıma ihtiyaç duyduklarını ifade etmekte, bu konuda en iyi destek de yönetimden ve çalışma arkadaşlarından sağlanabilmektedir. Bu konuda yönetici hemşirelere önemli görevler düşmektedir. Yönetici hemşireler, kişilerde işteki istekliliği arttırmak ve mesleki uygulama çevresini optimal düzeyde yükseltmek için yollar aramaktadır (Hagbaghery ve ark., 2004).

Meslektaş dayanışmasını çalışma ortamı, yönetim biçimi, bireysel ve mesleki özellikler gibi çeşitli faktörler etkilemektedir. Meslektaş dayanışmasını etkileyen faktörlerden biri de kurumun sahip olduğu örgüt kültürüdür. Örgütsel hedeflere ulaşmada örgüt kültürünün güçlü olması önemlidir. Güçlü örgüt kültürüne sahip kurumlarda çalışanlar, ortak amaç ve hedeflere ulaşmak için çalışırlar (Hogan ve Coote, 2014).

Hastanelerin; kazanılmış iyi bir örgüt kültürüne sahip olması, kaliteli hasta bakımı vermesindeki önemi büyüktür (Loy ve Mujtaba, 2007). Örgüt kültürünü devam ettirmede hastanede çalışan bütün meslek gruplarının rolü bulunmaktadır. Sayı olarak çoğunluğu oluşturan, yirmidört saat hasta bakımıyla ve hasta

memnuniyetiyle ilgilenen hemşireler; örgüt kültürünün devamlılığının sağlanmasında önemli paya sahiptir. Bu yüzden hemşirelerin iş doyumunu ve kurumsal memnuniyetinin sağlanması gereklidir. Değişim sürecine de liderlik yapan hemşireler; hastanelerdeki örgüt kültürünün oluşmasını ve örgütün yönetimşeklini büyük ölçüde etkilemektedir (Cankul ve ark., 2002; Demir, 2005; Katırcı, 2005; Baytok, 2006).

İyi bir örgüt kültürü; çalışanları motive eder, her pozisyonda çalışan kişiler ne yapmaları gerektiğini iyi bilirler, değişim gerektiğinde yapısal olarak değişimi sağlamak daha kolay olur, örgütsel amaçların kalıcılığı istikrarın kaynağı olarak görülür, örgütün varlığını sürdürmesi daha kolay olur (Ünsar ve ark., 2010).

Kaya'nın (2007) sağlık kurumlarında yaptığı çalışmada, hastanelerde çalışan personelin sosyodemografik özellikleri ve çalışma yaşamına ait özellikleri, çalışanların etkileşiminden doğmuş ve çalışanların benzer niteliklerinin etkisini taşıyan bir örgüt kültürünün oluşmasında etkili olduğu saptanmıştır (Kaya, 2007).

Yapılan başka bir çalışmada "İş görenlerin çalışma ortamında, stresten uzak, iş doyumunu sağlayan bir ortamda çalışabilmeleri için, ona bu olanakları sağlayan bir örgüt ikliminin oluşturulması gerekir. Bu iklimin, doyuma olduğu kadar, örgütsel verimliliğe de etkisi olacaktır" şeklinde bulunmuştur (Tutar, 2009).

Örgüt kültürü çalışanların örgüte olan bağlılığına etki eden bir unsurdur. Çalışanlar kendilerine önem ve değer veren, kişisel gelişimleri için fırsatlar sunan örgütlere duygusal veya normatif bağlılık hissederken, kendilerine değer vermeyen örgütlere karşı ise devam bağlılığı hissedebilmektedirler (Yücel ve Koçak, 2014).

Karahan'nın(2008) yaptığı çalışmada, çalışanlar tarafından benimsenmiş bir örgüt kültürünün varlığında, örgüt kültürü oluşumunda informal ve yatay ilişkilerin daha etkin ve ön planda olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karahan, 2008). Olumlu çalışma ortamları, hemşirelerin sağlık ve morallerinin iyi olması, kaliteli hasta bakım sonuçları ancak, güçlü örgüt kültürünün ve öğrenen organizasyonların oluşması ile sağlanabilir (Göktaş ve ark., 2005).

Tamer ve arkadaşlarının(2014) yaptığı çalışmada örgütün sosyalleşme düzeyinin örgüte bağlılığın tüm boyutları (duygusal, devam ve normatif) üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmüştür. Örgütün kültürü ne kadar güçlü ise, örgüte bağlılığın da o kadar yüksek olacağı görülmüştür.

Yapılan çalışmalarda hemşirelerde meslektaş dayanışmasının yüksek olduğu yerlerde iş doyumunu pozitif yönde etkilenmektedir (Uslusoy ve Alpar, 2013a). Mesleki benlik saygısı yüksek olan hemşirelerin daha fazla meslektaş dayanışması davranışı gösterdiği bulunmuştur (Uslusoy ve ark., 2016). Bu çalışmalar meslektaş dayanışmasının önemini ortaya koymaktadır.

Literatürde hemşirelerde meslektaş dayanışması ve örgüt kültürünün birlikte çalışıldığı yeterli araştırma bulunmamaktadır. Bu çalışma hemşirelerin sosyodemografik özelliklerinin ve örgüt kültürünün meslektaş dayanışmasına etkisini belirleyerek yönetici hemşirelere, hemşireler arasındaki meslektaş dayanışmasını artırıcı girişimlerde bulunmaya yönelik stratejiler geliştirmelerinde yardımcı olacaktır.



## **2.GENEL BİLGİLER**

### **2.1.Meslektaş Dayanışması**

Meslek, “Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iştir”. Meslektaş ise, aynı meslekten olanlardan her biri olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2018).

Bireyler hangi meslek grubunda çalışırsa çalışsınlar, işletmelerde belli bir amacı yerine getirmek için görev alırlar. Bu amaç ise verilen hizmeti veya üretilen işte olabilecek en yüksek verimliliğe ulaşabilmektir. Teknoloji ve olanaklar ne kadar iyi olursa olsun bunu yapabilecek olan insan faktörüdür (Tınaz, 2009).

Bireyler iş ortamında kendilerini kötü hissettiklerinde, başarısız olduklarında, öneriya da destek almak istediklerinde yardım almak için kendi çevrelerinde yakın gördükleri meslektaşlarına yönelirler. Çünkü, destek almak istediklerinde kendilerini anlayabilecek kişilerin, içerisinde buldukları aynı meslek grubuna ait diğer meslektaşları olduğunu bilirler. Kişilerin başlarına gelen ya da gelebilecek bu sorunların karşılıklarına ne zaman çıkacağını bilmemeleri, meslektaşlarına yardım etmeleri kendilerine de yardım etmeleri anlamına gelmektedir. Meslek üyelerinin ortak bir amaç gerçekleştirmek için dayanışma içerisinde olmaları kaçınılmazdır. Dayanışmanın asıl amacı, mesleğinin gerektirdiği görevleri daha kolay yerine getirebilmek ve oluşabilecek riskleri azaltmaktır (Uslusoy,2010).

Meslektaş dayanışması, bireylerin mesleki bilgi, beceri, teknik olarak kazanımlarını diğer meslek üyelerine aktarmaları ve birbirlerine olan desteğidir (Çoban, 2005).

Meslektaş dayanışması gösteren çalışan, çalışma arkadaşının sorunlarını dinler, anlamaya çalışır, dostça davranır, akademik ve eğitim konularında yardımcı olur, sorunlar karşısında uzlaşmacı olur, problemlerin çözülmesinde yol gösterici olur, deneyimlerini paylaşır (Çoban, 2005).

İşe yeni başlayanlara uyum konusunda yardımcı olma, iş yükü fazla gelen arkadaşlara iş gücü olarak destek sağlama, birlikte çalıştığı kişilere saygılı olma,

sorunları gereksiz yere büyütmemek şeklinde davranışlar dayanışmaya örnek gösterilebilir (Uslusoy, 2010).

Çalışanların meslektaş dayanışması davranışı gösterebilmeleri, işlerine karşı ılımlı bir tutum sergilemeleri, örgütte kalma arzularına yani mesleki benlik saygısına sahip olmalarına bağlıdır. Kişilerin meslektaş dayanışması sergilemeleri, mesleki benlik saygılarından etkilenebilmektedir. Çalışanların görevlerini benimseyerek yapmaları ve meslektaş dayanışması göstermeleri verdikleri hizmetin kalitesini arttıracaktır (Uslusoy, 2010).

### **2.1.1.Hemşirelikte Meslektaş Dayanışmasının Önemi**

Sağlık kurumlarında hemşirelerin yapıyor oldukları işin niteliği gereği meslektaş dayanışması tutumunu benimsemeleri önemlidir.

Literatürde hemşirelerin meslektaşlarından algıladıkları negatiflik sonucu, otonomi ve grup çalışmasını arttırmak için gerekli olan grup uyumunun yetersiz kalabileceği, yalnızlık ve hüsrana yaşayabileceği ifade edilirken (Ellenbecker ve ark., 2006); psikolojik araştırmalar ise olumlu/pozitif ruh haline sahip olmak çalışanı meslektaşlarıyla iş birliği yapmaya, yardım etme davranışı sergilediğini ve saldırganlığı azalttığını göstermektedir (Brief ve Weiss, 2002).

Hemşireler çalışma ortamlarında her zaman desteğe ihtiyaç duyduklarını ifade ederler. Belirtilen bu desteğin öncelikle yönetim ve meslektaşlar tarafından sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Yönetici hemşireler çalışanların iş konusunda istekliliği arttırmak adına çeşitli yollar aramaktadırlar. Yönetici hemşireler hemşirelere destek sağlayamadıkları zaman kontrolü ele alamadıklarını hissedip, değersiz, hayal kırıklığı yaşarlar. Dayanışma içerisinde olup destek gördüğünü düşünen bir hemşire kendini güvende, güçlü ve uzman hisseder (Hagbagheri ve ark., 2004).

Ellenbecker ve arkadaşları (2006), evde bakım hemşirelerinin yaptıkları kalitatif çalışmalarında, hemşirelerin meslektaş ve yöneticilerinden destek ve saygı gördüklerinde işte kalmaya istekli oldukları bulunmuştur.

İş ortamında iletişimi başlatmayı ve sürdürmeyi kişiler arası iletişim sağlar. Bu iletişimi engelleyen faktörler genellikle kişilerin birbirini sevmemesi, güven

duymaması, birbirlerini dinlemeyi reddetmeleridir. Kişiler arasındaki iletişim doğru ve etkin kullanıldığında “destekleyici iletişim” haline gelir. Bu iletişim türünün amacı iletişimi sadece başlatmayı değil, iletişimin sürdürülmesini de sağlamaktır. Hemşirelerin birbirleri ile olan iletişimlerinin daha etkin ve pozitif yönde olabilmesi için destekleyici iletişimin kullanılması gerekmektedir (Tutar, 2009).

Hastanelerde iş bölümünün büyük bir çoğunluğu hemşirelere düşmektedir. Hemşirelerin işlerinden memnun olmaları ve işe devam etmelerini sağlayan diğer bir etmen çalışma çevreleridir. Meslek içi baskının olması pozitif çalışma ortamı kuracak olan hemşirelerin iş gücüne olumsuz etkileri olabilir. Görülen bu şiddet eleştirilme, azarlanma, ayağının kaydırılması, tartışma gibi fiziksel veya sözel olabilir. Çalışanlar şiddeti büyük çoğunluğunu meslektaşlarından, doktorlardan, hasta yakınlarından vb. görmektedirler (Leiper, 2005; Lin ve Liu, 2005). Hemşirelerin meslektaşlarından gördükleri şiddet ortadan kaldırıldığında hemşirenin iş verimliliği, yaşam kalitesi artacak dolayısı ile hasta bakım kalitesi de o doğrultuda artacaktır (Khorshid ve Akın, 2006).

Çalışma yaşamı ile çalışan sağlığı arasında bir ilişki bulunmaktadır. Hemşirelik mesleği tükenmişlik yaşayan meslekler arasında yer almaktadır. Hasta ve hasta yakınlarına duygusal destek verme, ölümcül hastalıklara sahip hastalara bakım vermek, uzun ve düzensiz çalışma saatlerinde çalışmak, gece nöbetleri tutmak, iletişim azlığı, destek yoksunluğu çekmek, iş tanımını dışında görevleri yerine getirmek, düşük ücrete çalışmak gibi etkenler çalışanın üzerindeki stresi arttırmakta ve iş doyumunu azaltabilmekte, iş verimini düşürebilmektedir (Uslusoy ve Alpar, 2013a).

Yardım etme davranışı gösteren kişi bu davranışın örgüt içerisinde zamanla yayılmasını sağlar. Örgüt kültürü haline gelir. Ekip arkadaşına işi öğrenmesine yardımcı olan çalışan sayesinde kişinin işteki oryantasyon süreci daha kısa sürede tamamlanır ve işteki verimi artar. Yardım etme davranışıyla grup içi moral motivasyon ve bağlılık artacağından dolayı yöneticinin bunun için daha fazla zaman ve enerji harcamasına gerek kalmaz. Kişilerin birbirine hoşgörü içerisinde olmasından dolayı grup içi çatışmalar azalır. Takım ruhu arttıkça kişilerin örgüte

olan bağılıkları artacaktır. Böylece performansları yükselecektir (Türker, 2006; Uslusoy ve Alpar, 2013).

## **2.2.Örgüt Kültürü**

### **2.2.1.Örgüt Kültürü Tarihi ve Tanımı**

Türk Dil Kurum'una göre; kültür, tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünüdür(TDK, 2018).

Toplumda önemli bir yere sahip olan kültür kavramı örgütler içinde bir o kadar önemlidir. Topluma ait olan bireyler o toplumun sahip olduğu değerleri, normları ve davranışları benimseyip hayatlarını ona göre şekillendiriyorlar ise örgütte çalışan kişilerde o örgütün kültürünü anlayıp, benimseyip hayatlarını benimsedikleri kültüre göre şekillendirirler (Türk, 2007).

Chester Barnard ve Elton Mayo Howthone araştırmalarında biçimsel olmayan örgütleri ele alıp örgütlerin değer ve norm duyguları üzerinde 1930'lu ve 1940'lı yıllarda çalışmalar yapmaya başlamışlardır. Daniel Katz ve Robert L. Kahn yapılan bu çalışmalara benzer nitelikte otuz yıl sonra çalışmalar yapmış ve her örgütün kendine has bir kültürü olduğunu ortaya koymuştur (Unutkan, 1995).

Literatür incelendiğinde, yıllar içerisinde örgüt kültürü ile ilgili çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan; Hofstede örgüt kültürünü; *“Bir topluluğun veya örgütün üyelerini diğerlerinden ayıran kolektif düşünme programı olarak tanımlamaktadır. Edgar Schein'a göre örgüt kültürü ise belirli bir grubun içsel bütünleşme ve dış uyum sorunlarını çözmeye çalışırken öğrendiği, fark ettiği ya da yarattığı, iyi bir şekilde işleyen, yeni üyelerin problemler ile doğru algılamalarını, düşüncelerini ve hissetmelerini sağlayan temel varsayımlardır.”* şeklinde tanımlamıştır (Doğan, 2013).

## **2.2.2.Örgüt Kültürü ve İlişkili Kavramlar**

### **Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi**

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramları genellikle birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Ancak bu iki kavram anlam olarak tam anlamıyla birbirlerini karşılamamaktadır. Örgüt kültürü, örgütteki tüm inançlar, değerler, tutumları tanımlarken; örgüt iklimi ise çalışanların örgütsel davranışlarının ortaya çıkardığı atmosferi tanımlamaktadır (Kantek, 2014).

Örgüt iklimi, çalışanlar arasında olumlu bir çalışma ortamının yaratılmasını sağlayarak çalışanların motive olmasını sağlar ve sağlam bir örgüt kültürü oluşmasında önemli bir rol oynar. Örgüt iklimi örgüt kültürüne göre daha kısa sürelidir, değişimi daha kolaydır ve daha somuttur. Bu yüzden örgüt kültürüne göre daha kolay ölçülebilir (Doğan, 2012; Türk, 2007).

### **Örgüt Kültürü ve Örgüt Kimliği**

Örgüt kimliği, bir örgütte imaj yaratmaya yönelik ortaya çıkan, diğer örgütlerden ayrılmasını sağlayan özellikleri belirten bir kavramdır. Çoğunlukla örgüt kültürü ile karıştırılabilmektedir. İki kavramı birbirinden ayıran fark, işlevleridir. Örgüt kimliği; örgütün amblemi, tercih ettiği renkler gibi dış görünümdeki unsurları ve çalışanların davranışlarının etkileyebilecek hikayeler, örf, gelenek ve görenek gibi unsurlardan etkilenmektedir. Örgüt kültürü ise bir imaj yaratmaya çalışmanın yanı sıra ortak bir amaç oluşturmaya çabalamaktadır. Başarılı bir örgüt için ise her iki kavramın birbiri ile uyum içerisinde olması gerekmektedir (Bayram, 2011; Türk, 2007).

### **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Toplumsallaşma**

Örgütsel toplumsallaşma, bir örgüte yeni dahil olacak olan kişilerin örgütte benimsenen davranışları, değer ve tutumları yani kültürünü öğrenme sürecidir. Bu kavram, insanın hayatı boyunca ilk işe girişler, birimler arası geçişler gibi durumlarda karşısına çıkabilir. Kişilerin bu süreçleri daha rahat atlatabilmesi, örgüt kültürünü daha iyi benimseyebilmeleri için oryantasyon/uyum programları oluşturulmaktadır. Kişilerin başarıları bu süreçlerdeki değerlendirme yöntemleri ile ölçülmektedir. Örgüt kültürünün yeni işe başlayanlara aktarılmasında örgütsel

hikayeler, kahramanlar, mitlerden faydalanılmaktadır. Toplumsallaşma sürecinin başarılı olması ile kişinin örgüt kültürünü benimsemesi, kendini örgüte adanması hedeflenmektedir (Kantek, 2014).

### **Örgüt Kültürü ve Örgüt İmajı**

Örgütsel imaj(imge), hedef kitlenin örgüt hakkında zihinlerinde oluşan görüntüler, duygulardır(Türk, 2007; Kantek, 2014). Örgüt imajını, mesleki imaj, görsel imaj, ve davranışsal imaj şeklinde üç temel bileşen oluşturur. Örgüt kültürü ve imaj(imge) arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Ancak tüm çalışanlar tarafından benimsenen güçlü bir örgüt kültürü güçlü, bir örgüt imajının oluşmasını sağlamaktadır. Önceden de var olan örgüt imajının korunması ve gelecek dönemlere aktarılması gerektiği düşünülürse örgüt imajının, örgüt kültürünü etkilemesi de söz konusudur. Bu yüzden bu iki kavram birbirini destekler nitelikte olmalıdır (Bayram, 2011; Kantek, 2014).

### **2.2.3.Örgüt Kültürünün Öğeleri**

Örgüt kültürü, birbiriyle ilişkili çeşitli öğelerin birleşiminden oluşmaktadır. Örgüt kültürünü oluşturan öğelerin sınıflandırması ile ilgili çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Yaygın olarak kabul gören sınıflandırma Schein'nin yapmış olduğu sınıflandırmadır. Schein (1992) örgüt kültürünün öğeleri üç düzeyde incelenmektedir. Birinci düzeyde, görülebilen, duyulabilen özellikler, ikinci düzeyde doğrudan görülemeyen, benimsenen değerler, üçüncü düzeyde ise temel varsayımlar yer almaktadır (Kantek, 2014; Doğan, 2013).

### **Görünen Özellikler**

Görünen özellikler bir örgüte bakıldığı zaman herkes tarafından görünen, duyulan ve hissedilen her şeyi kapsamaktadır. Örgütün fiziksel çevresi, dili, kullanılan teknoloji, üretilen ürünler, giyim tarzı, davranış, konuşma tarzı, örgüt hakkında anlatılan mitler, hikayeler, ritüeller ve törenler görünen özellikleri oluşturmaktadır (Acuner, 2010).

Fiziksel Çevre: Fiziksel çevreyi örgütün yıllık raporları, demirbaşları, mobilyaları, giyim kuralları, binaların mimarisi, kullanılan bilgisayarlar, yazılımlar

gibi örgütteki her türlü araç gereç, kullanılan teknolojiyi kapsamaktadır (Acuner, 2010).

**Normlar:** Herkes tarafından onaylanan ve yapılması beklenen davranışlardır. Yazılı olmayan kurallardır. Örneğin, üstlerinle tartışma, yöneticilerinle sosyal ilişkiye girme, yakın davranan kimseye direkt güvenme, bilgilerini başkaları ile paylaşma örnektir (Eren, 2014).

**Semboller:** Kültürel bir sembol, örgüt içerisindeki anlamları aktarmaya yarayan bir nesne, uygulama veya bir olay olabilmektedir. Semboller sayesinde örgüt üyelerinin duygularında, görevlerine karşı ilgilerinde ve duydukları heyecanda bir artış olur. Semboller sayesinde üyeler birbirleri ile yakınlaşır, birlik halinde olurlar. Örgütün amblemi, üniformalar, giysiler, yakada taşınan rozetler, duvarlara asılı ve bir anlamı olan afişler sembollere örnektir (Eren, 2014).

**Dil:** İletişim aracı olmak ile birlikte toplumsal kültürü oluşturan önemli bir araçtır. Dil birliği, kültür birliğini de sağlamaktadır. Her meslek grubunun, her örgütün kendine ait bir dili bulunmaktadır. Ortak kullanılan dil sayesinde örgütteki kültür bireyler arasında kolayca, değişmeden aktarılabilir (Doğan, 2013).

**Hikaye ve Kahramanlar:** Kahramanlar, örgütün norm, standart ve değerlerine hizmet eden davranışları bulunan, örgüt kültürünün üyelere yerleşmesini amaç edinen davranış modeli oluşturarak örgütteki diğer kişilere örnek olan canlı veya ölü, gerçek veya hayali kişiler olmaktadır. Hikayeler geçmişte örgütte yaşanmış olayları içerir. Kahramanların başarılarından söz ederken yaptıkları, yaşadıkları konu ve olaylar hikayelerdir. Bu olaylarda kahramanların başarılı olmasını sağlayan davranışları, davranışların oluşmasını sağlayan değerleri, inanışları, alışkanlıkları örgüt üyelerine benimsetmek istenir (Kantek, 2014; Eren, 2014).

**Törenler:** Örgüt üyelerinin örgüte olan bakış açılarını ve davranışlarını etkilemek için kullanılan düzenli olarak tekrarlanan etkinlikleri kapsamaktadır. Bu törenlere örgüte örgüte yeni katılacak olan kişiler için verilen tanışma yemeklerini ve ya veda yemekleri örnektir. Örgüte kusursuz hizmet etmiş kişiler bu törenlerde ödüllendirilir, övgü ve saygı sunularak diğer örgüt üyelerine örnek olunması sağlanır (Kantek, 2014; Eren, 2014).

## **Değerler**

Örgüt kültürünün ikinci düzeyini örgütte benimsenen değerler oluşturmaktadır. Değerler, örgütte nelerin arzu edilip, benimsendiğini ve istendiğini gösteren ölçütlerdir. Bunu da gösterirken örgütteki çeşitli semboller, normlar, uygulamalar, törenleri kullanmaktadır. Değerler ve normlar arasındaki fark; değerlerin soyut ve daha genel olması, normların ise daha somut olmasıdır. Değerler, örgüt üyeleri tarafından benimsenen nelerin iyi, nelerin kötü, nelerin onaylanan davranışlar olduğunu göstermektedir. Değerler çeşitli şekilde sınıflandırılmaktadır. Bunlar ekonomik, sosyal, dini, bireysel, ulusal ve benzeri değerlerdir (Kantek, 2014; Doğan, 2013; Eren, 2014).

## **Temel Varsayımlar**

Temel varsayımlar örgüt kültürü düzeylerinin en alt düzeyinde yer almaktadır. Bu düzeyde bireyler için anlamlı olan şeylere ve olaylara duygusal anlamda nasıl tepki verilebileceğini ifade eder. Temel varsayımlar, bir örgüte bağlı bireylere hissetme, düşünme, yargılama gibi konularda temel bir algı dayanağı oluştururlar. Bu varsayımları fark etmek zordur. Bu varsayımları açığa çıkartmada en az üç ana sorunla karşılaşmaktadır. Bunlar kişilerin varsayımları ifade ederken doğrudan konuşmak yerine somut örneklerle dayandırması, bazı varsayımların kabulü konusunda bireylerin isteksiz davranması ve bu varsayımları temsil eden örgütlerin yeterlilikleri konusunda kişilerin aklında soru işaretlerinin bulunmasıdır (Kantek, 2014; Doğan, 2013; Eren, 2014).

### **2.2.4.Örgüt Kültürünün Sınıflandırılması**

#### **2.2.4.1.Baskın ve Alt Kültür Sınıflaması**

Baskın kültür; örgüt bireylerinin neredeyse tamamı tarafından benimsenen ve paylaşılan temel değerleri içermektedir. Verimlilik, örgüte bağlılık, müşteriye saygı gibi değerler baskın kültüre örnektir. Bütün örgüt üyeleri tarafından benimsenmesi istenir. Bir örgütün kültüründen bahsedildiği zaman, o örgütün baskın kültüründen bahsedilmek istenmektedir (Can ve ark., 2006; Özkalp, 2001).

Alt kültür ise örgütün farklı bölümleri içerisinde gelişen kültürdür. O bölümlerde çalışan bireyler arasında paylaşılan yazılı ya da varsayılan değerleri,



yönetim tarzını ve uygulamaları içermektedir. Bireylerin karşılaşabileceği ortak sorunları, deneyimleri yansıtır (Can ve ark., 2006; Erengül, 2003).

Baskın kültür ve alt kültür kavramı birbiri yerine kullanılamaz. Alt kültürler baskın kültürlerden farklı özelliklere sahip olabilmektedir aynı zamanda baskın kültürden de etkilenebilmektedir (Kantek, 2014).

#### **2.2.4.2.Güçlü ve Zayıf Kültür Sınıflaması**

Güçlü örgütlerde temel değerler örgüt üyelerinin çoğu tarafından benimsenmektedir. Böyle örgütlerdeki çalışanlar, örgütün vizyon ve amaçları ile daha kolay bütünleşebilmektedirler. Güçlü bir kültüre sahip örgütte çalışanların yaratıcılık, yenilikçilik ve başarılı olma arzuları desteklenmekte, başarılı olanlar ödüllendirilmektedir. Bu konuda yönetim her türlü yardımı sağlamaktadır (Kantek, 2014; Erbaşlar, 2015).

Zayıf kültürler ise daha yönetim sistemi ve örgüt kültürü oturmamış, küçük firmalarda olmaktadır. Burada değerler üzerinde uzlaşma sağlanamamış olmasından dolayı çalışanlar ortak bir amaca hizmet edemezler. Zayıf kültüre sahip örgütlerde anlatılan hikayeler, törenler net bir mesaj verememekte ve alıcıların ise kafasında soru işaretleri oluşmaktadır. Ortak bir amaca hizmet edilememesinden dolayı departmanlar arası farklı yaklaşımlar görülmektedir (Kantek, 2014; Erbaşlar, 2015).

#### **2.2.4.3.Denison Örgüt Kültürü Modeli**

Denison ve Mishra (1995), örgüt kültürü kavramının ölçülebilir olması için iki ana eksen tanımlamışlardır. Birinci yani yatay eksen; örgütün kontrolü dışında kalan dış ve çevre koşullara uyum yapabilme yeteneğini gösterir. İkinci yani dikey eksen ise örgütün dış koşullara uyum sağlayabilmesi için kendi içerisinde gerekli yapısal ve işlevsel değişiklikleri gösterebilme kapasitesidir. Bu iki eksen de kendi içerisinde ikiye ayrılarak örgüt kültürüyle ilişkili dört kavram meydana gelmiştir.

Örgüt kültürü modelinde dört kültür tipi bulunmaktadır;

- Katılım Kültürü
- Tutarlılık Kültürü
- Uyum Kültürü
- Vizyon Kültürü

Her örgüt bu dört kültür özelliklerini belli oranlarda bünyesinde bulundurmaktadır. Böylece örgütün dış koşullara ne kadar uyum yapabileceğini ya da değişime ne ölçüde açık olduğu saptanabilmektedir. Bu dört temel boyut 3 alt boyutta açıklanmaktadır.



**Şekil 1: Denison Kültür Ölçeğinin Temel ve Alt Kavram Boyutları**

Kaynak: Yahyagil, M. (2004). “Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama.” İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 47, s: 11.

**Yetkilendirme:** Çalışanların görev aldıkları iş ile ilgili yetkilendirilmeleri, sorumluluk duygusunu arttırmaktadır. Böylece yaptıkları iş ile bütünleşmeleri sağlanmış olur ve örgüte bağlılık artar (Yahyagil, 2004).

**Takım çalışması:** Benzer nitelikteki çalışanların bir araya getirilerek ortak bir amaç doğrultusunda birlikte çalışmalarını ve verilen görevleri yerine getirmelerini sağlanmalıdır. Bu sayede olabilecek sorunların etkili bir şekilde çözülmesi ve karar alma sürecinin daha etkin yönetilmesi olası olur (Yahyagil, 2004) .

**Yetenek geliştirme:** Çalışanların örgütsel amaçlarını gerçekleştirirken mevcut yeteneklerini geliştirmeleri için olanak sağlanmalıdır. Birey böylece olabilecek değişime daha kolay uyum sağlayabilir (Yahyagil, 2004).

**Temel değerler:** Örgütlerin kuruluş aşamasından itibaren belirlenen ve üst yönetimlerce sürdürülen temel ve vazgeçilemez nitelikteki değerlerdir (Yahyagil, 2004).

**Uzlaşma:** Örgüt çalışanlarının işletmenin amaçlarını gerçekleştirmek için fikir ve eylem birliği içerisinde olmasıdır (Yahyagil, 2004).

**İş-birliği ve bütünleşme:** Örgütlerin tüm bölümleri arasında genel amaçlara ulaşmak için alınacak tüm kararlar ve iş-görme ilke ve yöntemleri arasındaki uyumdur (Yahyagil, 2004).

**Değişim yaratma:** Sürekli değişen ve çeşitlilik gösteren dış koşullar karşısında uygun, çabuk ve kesin çözümler bulunabilmesi için yaratıcı değişiklikler yapılması gerekmektedir (Yahyagil, 2004).

**Müşteri odaklılık:** İşletmelerin faaliyet alanları ne olursa olsun müşterilerin şu an ve gelecekteki istek, ihtiyaç ve beklentilerinin en üst seviyede karşılanmasıdır (Yahyagil, 2004).

**Örgütsel öğrenme:** Günümüzde hızlı değişen koşul ve teknolojinin örgüt tafaından öğrenilmesi çok önemlidir. Örgütlerin bu nedenle net misyonlarının olması, çalışanların bu misyonları nasıl benimseyecek ve geliştirecekleri hakkında önemli bir fikir olmaktadır (Yahyagil, 2004).

**Stratejik yönlendirme:** Örgüt amaçlarına ulaşılabilir olmak için açık, net bir şekilde çizilmiş stratejilerin varlığı ve bu yönde örgütte inançlı bir tutumun var olması örgüt başarısında etkilidir (Yahyagil, 2004).

**Temel amaçlar:** Örgütlerde uzun bir dönem için belirlenecek amaçların varlığı misyon ve vizyon içeriklerinin oluşmasına sebep olacak, stratejik hareketler daha bilinçli bir şekilde gerçekleştirilebilecektir (Yahyagil, 2004).

**Vizyon:** Anlamlı ve net olarak uzun süreli olarak belirlenmiş örgüt vizyonları çalışanların enerjilerini arttırmakta ve işleri ile bütünleşmelerini sağlamaktadır (Yahyagil, 2004).

#### 2.2.4.4.Charles Handy Sınıflaması

Charles Handy(1995), geliştirdiği modelde, kültür tiplerinin her birini bir Yunan mitolojisindeki kahramanla eşleştirmiştir. Modeldeki dört örgüt kültürü tipi şunlardır:

**Gç (Zeus) kültürü;** askeri örgütlerde ve küçük işletmelerde daha sık görülür. Örgütteki gç belirli merkezlerde toplanmıştır. Merkezi bir denetim anlayışı bulunmaktadır (Kantek, 2014).

**Rol (Apollo) kültürü;** bürokrasi veya hiyerarşinin hakim olduğu, prosedür ve talimatlara bağlı bir kültür tipidir.Gücün kaynağını uzmanlaşma oluşturur (Doğan, 2013; Kantek, 2014).

**Görev (Athena) kültürü;** birlikte iş yapmaya odaklanmış küçük grupların belli görevleri başarıyla yerine getirmesi üzerine planlanmış bir kültür tipidir. İşlerin yapılmış olması en önemlisidir. Örgütte kıdem, statü yerine yetenek ön plana çıkmaktadır (Doğan, 2013; Kantek, 2014).

**Birey kültürü;** rgtn odağında bireyin yer aldığı bir kültür tipidir. Bireyin mutluluğu ve bireye hizmet edilmesi ön plandadır. Çalışanlar yeteneklerini gösterebilmekte ve kişisel gelişimlerine devam edebilmektedirler (Doğan, 2013; Kantek, 2014).

#### 2.2.5.Örgüt Kültürünün Oluşturulması ve Sürdürülmesi

Örgüt kültürünün oluşturulmasında kurucuların önemi büyüktür. Örgütü kuran kişilerin önünde herhangi bir örnek ve kstlama olmadığı için oluşturacakları değerler ve inançlar oluşacak örgüt üzerinde etkili olmaktadır. Kurucu, kendi görüşlerini, değerlerini ve misyonunu kurumun vizyonu haline dönüştürür. Böylece kurucu kurumdan ayrlsa veya lse bile kültürü nesilden nesile aktarılmaya devam eder. Kurucu rgt kurduktan sonra ikinci aşama olarak pek çok anahtar kişiyi örgüte getirir. Örgütteki yeni kişiler ortak bir fikirde buluştuktan sonra kurum için yer, bina bulmaya çalışır. Son aşamada ise daha çok kişi örgüte dahil edilir ve genel örgüt kültürü oluşturulmaya başlanmış olunur (Vural ve Coşkun, 2007; Kantek, 2014; Doğan, 2012).

Tüm bu oluşum sürecinde örgüt kültürü örgütün geçmişinden, iç ve dış çevre şartlarından etkilenmektedir. İç çevre şartları olarak; üretim konusu, faaliyet alanı, amaç ve hedefler, kurucular ve yöneticiler, yönetim anlayışı, alt kültürlerin varlığı sayılabilir. Dış çevre unsurları olarakta toplumun yapısı ve kültürü, devlet ve yasalar, rakip firmalar, müşteri kitlesi, iletişim içerisinde olunan her türlü dış etken sayılabilir. Dış ve iç unsurların etkisi örgüte göre değişmektedir. Çevrede sürekli bir değişim sürecinin olması örgütte de değişimi zorunlu kılmaktadır (Vural ve Coşkun, 2007; Eren, 2014).

Örgüt kültürü oluşmaya başladıktan sonra bu kültür törenler, hikayeler, örgüt içi etkinlikler, ortak dil ile çalışanlara aktarılmaya başlanır. Amaç kültürün çalışanlara iyice yerleşmesi, benimsenmesi ve korunmasıdır. İşgören seçimi , üst yönetimin tutum ve davranışları kültürün devam ettirilmesinde en önemli etkendir (Robbins ve Judge, 2012).

Yöneticiler, işe yeni başlayan kişilerin örgüt kültürünü benimsemeleri, davranışa geçirebilmeleri için çeşitli yollara başvurmaktadırlar. Oluşturulan uyum programları buna örnektir. Diğer yaklaşımlardan bazıları; tüm çalışanlara aidiyetlik duygusu kazandırmak için aynı şekilde davranmak, mentorluk sistemini benimsetmek, yeni işe başlayanlara somut adımlar belirlemek ve zaman tanımak şeklinde belirtilmektedir (Kantek, 2014; Gordon, 1999; Erbaşlar, 2015).

### **2.2.6.Örgüt Kültürünün Önemi ve Yararları**

Kurulmuş olan örgütler devamlılığını sürdürmek zorunda olup bunun için farklı kültürlere sahip bireylere ihtiyaç duymaktadırlar. Kültür, örgütün amaçlarının karşılanmasında ve örgütte çalışan bireylerin birbirine bağlanmasında etkilidir. Örgütün başarıya ulaşmasında kültürün önemli bir yeri vardır (Vural ve Coşkun, 2007).

Örgüt kültürünün oluşturulması, geliştirilmesi ve devamlı hale getirilebilmesi için örgütün çalışanlarına gereksinim duyulmaktadır. Bu yüzden her örgütte insan kaynakları yönetimi büyük önem kazanmış ve geliştirilen bir bölüm haline gelmiştir (Türk, 2007).

Örgüt kültürüne önem verilmesinin bazı nedenleri vardır.

Kaliteye ve mükemmelliğe yönelme: Örgütler arası rekabetin yaygınlaşması, var olabilmenin kaliteli mal veya hizmet sunmaya bağlı olduğunun anlaşılması firmaları, yapılan işin daha iyi yapılmaya çalışılmasına zorlamıştır. Kişileri işe alırken ekstra özen gösterilmeye başlanmış, personellerin daha iyi yetişmesine yönelik programlar oluşturulmuştur (Şimşek, 1998; Vural ve Coşkun, 2007).

Müşteri yönlendirilmesi: İşletmeler üretilen mal ve hizmetin bir defalığına satılmadığını anlamışlar, müşteriye yönelik uzun pazarlama sürecinin olduğunu ve tekrar edici satışların önemini vurgulamışlardır (Şimşek, 1998; Vural ve Coşkun, 2007).

İnsana değer: Örgütteki personelin müşteriler ile birlikte en değerli varlık olarak düşünülmesi her geçen gün artmaktadır. Bir bankanın “Paradaki farklılık insanlardır” şeklindeki reklamı bu düşünceye bir örnektir (Şimşek, 1998; Vural ve Coşkun, 2007).

Örgüt kültürünün çalışanların moral, motivasyon ve üretkenlikleri üzerinde etkisi vardır. Aynı zamanda doğru işleyen kurumsal kültür olmadan hiç bir iş stratejisinin başarılı olması mümkün değildir. Çalışanlar kendini gerçekleştirme imkanı veren ve kişiyi kabul eden bir örgütle daha çok özdeşleşmek ister. Bu yüzden, çalışanları örgüte bağlamanın bir yolu da güçlü bir örgüt kültürünü var etmek ve bunu devam ettirmektir (Türk, 2007).

### **2.2.7. Hemşirelik ve Örgüt Kültürü**

Organizasyonların hepsi farklı bir kültüre sahiptir. Büyük kültürler içerisinde alt kültürleri barındırır. Hemşirelik hizmetleri alt kültürü, hemşirelik mesleğini yapan kişilerin yaşam şekli, semboller, değerler, hemşirelik uygulamaları konusunda öğrendiği ve diğer hemşirelere aktardığı bütün bilgilerin hepsini kapsamaktadır (Leininger ve McFarland, 2002).

Hemşirelikte değerler, hasta ve hasta yakınları adına karar verme sorumluluğu taşımasından dolayı büyük önem taşımaktadır. Hemşirelerin sahip olması gereken değerler, eşitlik, insana saygı, fedakarlık, gerçekçilik, adalet, estetik gibi kavramlardır. Profesyonel bir hemşire, hemşirelik mesleğini uygularken kendi

değerlerinin yanında kurumun, hasta ve hasta yakınlarının değerlerini de göz önünde bulundurmalıdır. Bu doğrultuda önceliklerini kolaylıkla saptayabilir, güvenli ve hümanist bir şekilde hemşirelik mesleğini sürdürebilir. Bu da hem vermiş olduğu hasta bakımının kalitesini arttır, hemşire de daha mutlu bir şekilde çalışır (Kantek, 2014).

Hemşirelerin yetişmesinde rol alan okullar, örgütler hemşirelerin ilk mesleki toplumsallaşmalarını gerçekleştirdikleri yerlerdir. Hemşirelik eğitimi veren kurumların kültürü, eğitimcilerin uzmanlık gücü, otonomisi hemşire adaylarının üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Hemşire adaylarının davranışları, değerleri, okul döneminde gelişmeye başlamaktadır (Weis ve Schank, 2000).

Hemşirelerin, mesleklerine yönelik toplumsallaşmalarını gerçekleştirdikleri ikinci alan ise mesleklerini icra ettikleri hastane vb. örgütlerdir. Bu örgütlerde görev yapan hemşireler, kültürün oluşmasında görev yapan ve bu kültürün diğer kişilere aktarılmasını sağlayan kişilerdir. Sahip olunan bu kültür, hasta bakım uygulamalarına yansımaktadır. Hastanelerin kaliteli hizmet vermesinde örgüt kültürü büyük önem taşımaktadır (Leininger ve McFarland, 2002; Huber, 2010).

Hemşirelik mesleği hastanelerde her meslek grubu ile iletişim halindedir. Bu yüzden kültürün geliştirilmesi, aktarılmasında önemli bir role sahiptir (Kantek, 2014).

Hemşirelik değerleri; kültürel değişim, teknoloji ve tıp alanındaki gelişmelerden etkilenmektedir. Berlowitz ve arkadaşlarının (2003) yaptıkları bir çalışmada; kalite süreçlerini önemseyen, yenilikçi, iş birliğine yatkın, çalışanını destekleyen, kurumsal bir kültüre sahip hastanelerde çalışan hemşirelerin; iş ve hasta doyumlarının yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan başka bir çalışmada ise yönetimin çalışanını destekleyen bir kültüre sahip olması çalışandaki iş doyumunu arttırdığı, tükenmişliğin ve hasta ölümlerinin azaldığı bulunmuştur. Böylece hizmet kalitesinin arttığı saptanmıştır (Aiken, 2002; Kantek, 2014).

### 2.2.8.Yönetici Hemşirelerin Örgüt Kültürünü Geliştirmedeki Rolü

Yönetici hemşireler; hastanelerde kaliteli bakım sürecinin etkinliğini geliştirme, olumlu bir kültür yaratmak için kilit kişilerdir. Sorumlu hemşireler, üst düzey yönetici hemşireler ile çalışanlar arasındaki iletişimi sağlamakla yükümlüdür. Görev yaptıkları konumdan gelen güçten dolayı da hemşirelerin benimsedikleri değerleri şekillendirme ve yönetmekte etkilidirler. Yönetici hemşireler aynı zamanda hemşireleri işe almak, işe alındıktan sonra uyum sağlamalarını sağlamak, başarıları kutlamak, değişimin sağlanması için ortam hazırlamak, olumlu çalışma ortamı yaratmak gibi görevleri bulunmaktadır (ICN, 2006).

Günümüzde yönetici hemşirelerden beklenen ise, güçlü hemşirelik kültürünün oluşmasını ve oluşan bu kültüründe sürdürülebilirliğini sağlamaktır. Yönetici hemşirelerin bunları yerine getirebilmeleri için de aşağıdaki eylemleri yerine getirebilmeleri gerekmektedir (Kantek, 2014; Huber, 2010).

- Hemşire insan gücündeki çeşitlilik nedeni ile paylaşılan değerlerin geliştirilmesi ve sürdürülmesi için önderlik yapma,
- Yeni işe başlayan hemşirelerin örgüte çabuk adapte olabilmeleri için uyum programlarının oluşturulmasını sağlama ve bu kişilerin oluşturulan oryantasyon programlarına katılmasını organize etme,
- Hemşirelik bakımının en iyisi olabilmesi vizyon yaratıp ekibini teşvik etme,
- Çalışanların güdülenmesini sağlama, bunu yaparken de etkili liderlik tarzını kullanma,
- Çalışanlarına güven verme, davranışlarında tutarlı olma,
- Sürekli eğitim olanakları sağlama ve teşvik etme,
- Meslektaş dayanışması konusunda örgütün katılımını sağlama,
- Güvenilir performans değerlendirmesinde bulunma, çalışanlar tarafından bunun bilinmesini sağlama,
- Çalışanların öğrenci hemşirelere kültürün doğru aktarılması, yol gösterici olma konusunda bilgilendirme,
- Hemşireleri hemşirelik kültürünü öğrenme ve araştırma yapma konusunda cesaretlendirme,



- Hemşirelerin profesyonel davranışlarını herkesin bileceği şekilde ödüllendirme ve böylece diğer hemşireleri özendirme,
- Üst yönetimin hemşirelik kültürünü etkileyebilecek kararlarını etkileyebilecek yolları araştırma,
- Olumlu çalışma ortamının yaratılmasını sağlama, hemşirelerin etkin bir şekilde sorun çözme ve çatışma yönetim becerilerini geliştirme şeklinde sıralanabilmektedir.



### **3.GEREÇ VE YÖNTEM**

#### **3.1.Araştırmanın Tipi**

Bu araştırma hemşirelerin bazı sosyodemografik özellikleri ile örgüt kültürünün meslektaş dayanışmasına etkisini incelemek amacıyla yapılmış tanımlayıcı bir çalışmadır.

#### **3.2.Araştırma Soruları**

- Hemşirelerin bireysel özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma, yetiştikleri aile tipi) meslektaş dayanışma puanları arasında fark var mıdır?
- Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre (çalıştığı kurum, çalıştığı birim, kurumdaki pozisyonu, meslekteki toplam çalışma süresi, kurumdaki toplam çalışma süresi, birimdeki toplam çalışma süresi, çalışma şekli, haftalık çalışma süresi, çalıştığı birimden memnuniyeti, mesleği isteyerek seçme durumu) meslektaş dayanışma puanları arasında fark var mıdır?
- Hemşirelerin örgüt kültürü puanları ile meslektaş dayanışma puanları arasında ilişki var mıdır?

#### **3.3.Araştırmanın Yeri ve Zamanı**

Bu araştırma Aralık 2016- Aralık 2017 tarihleri arasında, İstanbul ili sınırları içinde yer alan bir devlet eğitim araştırma hastanesi, bir devlet üniversite hastanesi, bir vakıf üniversitesi hastanesi ve bir özel hastane olmak üzere dört hastanede görev yapan gönüllü hemşireler üzerinde yapılmıştır.

#### **3.4.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini, amaçlı örneklem yöntemi ile belirlenen (Polit ve Beck, 2012; Esin, 2014) dört hastanede en az bir yıldır çalışan toplam 1255 hemşire oluşturmuştur. Örneklemi, araştırmaya katılmayı kabul eden 550 hemşire oluşturmuştur. Anketi tam olarak dolduran 343 hemşire ile çalışma tamamlanmıştır. Örneklemeye yönelik G\*Power (3.1.9.2) programı ile %5 alfa hata payı (iki yönlü) ile yapılan post hoc güç analizinde, güç % 100 olarak bulunmuş ve çalışmadaki örneklem sayısının yeterli olduğu görülmüştür.

### **3.5.Çalışma Materyali**

Çalışmada herhangi bir materyal kullanılmamıştır.

### **3.6.Araştırmanın Değişkenleri**

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini sosyodemografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, yetiştikleri aile tipi, medeni durum, çocuk sahibi olma), mesleki özellikler (çalıştığı kurum, çalıştığı birim, kurumdaki pozisyonu, meslekteki toplam çalışma süresi, kurumdaki toplam çalışma süresi, birimdeki toplam çalışma süresi, çalışma şekli, haftalık çalışma süresi, çalıştığı birimden memnuniyet durumu, mesleği isteyerek seçme durumu) ve örgüt kültürü ölçek puanları (katılım, tutarlılık, uyum yapma, vizyon puanları) oluşturmaktadır.

Araştırmanın bağımlı değişkenini ise hemşirelerin meslektaş dayanışması (duygusal dayanışma puanı, akademik dayanışma puanı, dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler puanı) oluşturmaktadır.

### **3.7.Veri Toplama Araçları**

Araştırma verilerinin toplanmasında “Sosyodemografik Özellikler Soru Formu”, “Denison Örgüt Kültürü Ölçeği” ve “Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır (Ek-1).

#### **3.7.1.Sosyodemografik Özellikler Soru Formu**

İlk bölüm sosyodemografik özelliklere yönelik olarak araştırmacı tarafından hazırlanan, hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerini tanımlayan 16 sorudan oluşmaktadır. Formda; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, yetiştiği aile tipi, çalışılan kurum, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, birimde çalışma süresi, çalışılan birim, çalışma şekli, haftalık çalışma saati, kurumdaki pozisyon, çalışılan birimden memnuniyet durumu, mesleği seçme durumunu yönelik sorular yer almaktadır.

#### **3.7.2. Denison Örgüt Kültürü Ölçeği**

Ölçek örgüt kültürünü ölçmek amacıyla 1995 yılında Denison ve Mishra tarafından geliştirilmiştir (Denison ve Mishra, 1995). Ölçeğin orijinali dört temel boyut ve bu temel boyutlarda üç alt boyuttan oluşmaktadır. Temel boyutlar “katılım”,

“tutarlılık”, “uyarlama”, “vizyon”, alt boyutlar ise yetkilendirme, takım çalışması, yetenek geliştirme, temel değerler, uzlaşma, koordinasyon, değişim, müşteri odaklılık, örgütsel öğrenme, stratejik yönetim, örgüt amaçları ve misyon’dur. Ölçek altmış maddeden oluşmakta (1= kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) ve beşli likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçekten alınacak puan 60-186 arasında değişmektedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Yahyagil (2004) tarafından yapılmıştır. Yahyagil’in Türkçe geçerlik ve güvenilirliğini yaptığı Denison Örgüt Kültürü Ölçeği (DÖKÖ)36 soru, dört temel ve 12alt kavramsal boyuttan oluşmaktadır. Bunlar “katılım”, “tutarlılık”, “uyum yapma” ve“vizyon”dur. Ayrıca her bir temel boyut içinde üç alt boyut olmak üzere (yetkilendirme (güçlendirme), takım çalışması, yetenek geliştirme, temel değerler, uzlaşma, koordinasyon, değişim, müşteri odaklılık, örgütsel öğrenme, stratejik yönelim, örgüt amaçları, misyon) toplam 12 alt boyut yer almaktadır.

Denison Örgüt Kültürü Ölçeği’nin puanlaması 5’li likert yapıda (1= kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) oluşmuştur. Ölçekte 4, 12, 18, 24, 30, 34. maddeler olumsuz maddeler olup tersine puanlanmaktadır. Ölçek değerlendirilmesinde dört temel kavramsal boyuttan alınan puanların toplamı, örgüt kültürü sonucunu vermekte olup toplam puan 36-180 arasında değişmektedir. Ölçeğin genel Cronbach Alfa katsayısı 0.89’dur. Katılım alt boyutunun Cronbach Alfa sayısı 0.67, tutarlılık boyutunun 0.76, uyum yapma boyutunun 0.61, vizyon boyutunun ise 0.82’dir (Yahyagil, 2004).

Bu çalışmada Denison Örgüt Kültürü Ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için 0.94, katılım alt boyutu için 0.87, tutarlılık alt boyutu için 0.80, uyum yapma alt boyutu için 0.82, vizyon alt boyutu için 0.84 olarak bulunmuştur (Tablo 3.1).

**Tablo 3.1. Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri**

<b>Alt Boyutlar</b>	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Madde No</b>	<b>Yahyagil 2004 Cronbah Alfa Sayısı</b>	<b>Tez Çalışması Cronbah Alfa Sayısı</b>
<b>Katılım</b>	<b>9</b>	<b>1, 2, 3,4,5,6,7,8,9</b>	<b>0.67</b>	<b>0.87</b>
Yetkilendirme	3	1,2,3		
Takım çalışması	3	4,5,6		
Kapasite gelişimi	3	7,8,9		
<b>Tutarlılık</b>	<b>9</b>	<b>10,11,12,13,14,15,16,17,18</b>	<b>0.76</b>	<b>0.80</b>
Temel değerler	3	10,11,12		
Uzlaşma	3	13,14,15		
Koordinasyon	3	16,17,18		
<b>Uyum Yapma</b>	<b>9</b>	<b>19,20,21,22,23,24,25,26,27</b>	<b>0.61</b>	<b>0.82</b>
Değişim	3	19,20,21		
Müşteri odaklılık	3	22,23,24		
Örgütsel öğrenme	3	25,26,27		
<b>Vizyon</b>	<b>9</b>	<b>28,29,30,31,32,33,34,35,36</b>	<b>0.82</b>	<b>0.84</b>
Stratejik yönelim	3	28,29,30		
Örgüt amaçları	3	31,32,33		
Misyon	3	34,35,36		
<b>Toplam</b>	<b>36</b>		<b>0.89</b>	<b>0.94</b>

### 3.7.3.Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği

Ölçek Uslusoy ve Alpar tarafından 2013 yılında geliştirilmiştir. Hemşirelerin kendi aralarındaki dayanışmayı ölçmek amacıyla kullanılan Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği (HMDÖ), beşli likert tipi bir ölçek olup 23 sorudan oluşmaktadır. Beşli dereceleme; ( 5=her zaman, 4=sıklıkla, 3=ara sıra, 2=nadiren ve 1=asla) şeklinde belirlenmiştir. Ölçekteki “2, 3, 6, 19 ve 23.” maddeler tersinden puanlanmıştır. Ölçeğin alt boyutları “duygusal dayanışma”, “akademik dayanışma” ve “dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler”dir. Duygusal dayanışma alt boyutunda, meslektaşların birbirlerine karşı göstermiş oldukları duygusal yönde arkadaşlık ilişkileri (madde 5, 7, 8, 11, 12, 14, 15, 16, 18); akademik dayanışma alt boyutunda, mesleki anlamda gösterilen dayanışma davranışları (madde 1, 4, 9, 10, 13, 17, 20, 21, 22) ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyutunda ise dayanışma davranışına yönelik olumsuz ifadelerin (madde 2, 3, 6, 19, 23) yer aldığı maddeler bulunmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 115, en düşük puan ise 23’dür. Ölçekten alınan puan arttıkça hemşirelerin meslektaşları ile gösterdikleri dayanışma artmaktadır. Ölçeğin genel Cronbach Alfa katsayısı 0.80’dir. Duygusal dayanışma alt boyutunun Cronbach Alfa sayısı 0.80, akademik dayanışma 0.78, dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler 0.63’dür (Uslusoy 2010; Uslusoy ve Alpar, 2013b).

Bu çalışmada HMDÖ’nin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için 0.92, alt boyutlardan duygusal dayanışma için 0.90, akademik dayanışma için 0.87, dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler için 0.77 olarak bulunmuştur.

**Tablo 3.2.Meslektaş Dayanışması Ölçeği Cronbach Alfa Değerleri**

Alt boyutlar	Madde Sayısı	Madde No	Uslusoy 2013 Cronbah Alfa Sayısı	Tez Çalışması Cronbah Alfa Sayısı
Duygusal Dayanışma	9	5,7,8,11,12,14,15,16,18	<b>0.80</b>	<b>0.90</b>
Akademik Dayanışma	9	1,4,9,10,13,17,20,21,22	<b>0.78</b>	<b>0.87</b>
Dayanışma ile İlgili Olumsuz Düşünceler	5	2,3,6,19,23	<b>0.63</b>	<b>0.77</b>
<b>Toplam</b>	23		<b>0.80</b>	<b>0.92</b>

### 3.8.Verilerin Toplanması

Etik kurul izni alındıktan sonra çalışmanın yapılacağı hastanelerden gerekli kurum izinleri alınmıştır. Hastanelerin hemşirelik hizmetleri müdürü/yöneticileri ile görüşülüp bölümlerde çalışan hemşire sayıları hakkında bilgi alındı. Araştırma örnekleminde yer alan hastanelerde en az bir yıldır çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere çalışma hakkında bilgi verildi. Araştırmacı tarafından veri toplama formları elden dağıtılmış bir hafta içerisinde geri toplanmıştır. Veri toplama formunun doldurulma süresi yaklaşık 15-20 dakika sürmektedir.

### 3.9.Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin istatistiksel analizi SPSS 24.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programında yapılmıştır.

Sayısal değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Skewness, Kurtosis değerleri ve Kolmogorov-Smirnow testi ile değerlendirilmiştir. Skewness ve Kurtosis değerleri  $\pm 2$  aralığında olduğu için verilerin dağılımı normal kabul edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistiklerde sayı, %, ortalama ve standart sapma verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarından elde edilen ölçümlerin güvenilirliğinin sınanması için iç tutarlılık kat sayıları (Cronbach Alfa) hesaplandı. Kategorik bağımsız değişkenlere göre Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeğipuan ortalamasının karşılaştırılmasında grup sayısı ve gruplardaki örneklem sayısına göre bağımsız gruplarda t testi, bağımsız gruplarda tek yönlü varyans analizi (ileri analizi Tukey HSD) ve Kruskal Wallis testi (ileri analizi Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi) kullanılmıştır. Sayısal bağımsız değişken olan Denison Örgüt Kültürü Ölçeği puanları ile Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeğipuanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiş Korelasyon kat sayısının (r değeri) değerlendirilmesi aşağıdaki r değerleri aralıklarına göre yapılmıştır (Aksakoğlu, 2013):

r değeri: .0-.24 arasında ise ilişki yok ya da zayıftır.

.25-.49 arasında ise orta düzeyde bir ilişki vardır.

.50-.74 arasında ise güçlü düzeyde bir ilişki vardır.

.75-1.00 arasında ise çok güçlü düzeyde bir ilişki vardır.

Önemlilik düzeyi  $p < .05$  olarak kabul edilmiştir. Verilerin istatistiksel analizine ilişkin bilgiler Tablo 3.3.'de verilmiştir.

**Tablo3.3. Veri Analizi**

Ölçümler	İstatistiksel Analizler
1. Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleği özelliklerinin değerlendirilmesi	Tanımlayıcı analizler (sayı, yüzde)
2. Ölçeklerden elde edilen ölçümlerin iç tutarlıklarının değerlendirilmesi	Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı
3. Hemşirelerin örgüt kültürü puanlarının değerlendirilmesi	Tanımlayıcı analizler (sayı, en az- en çok puan, ortalama puan, standart sapma)
4. Hemşirelerin meslektaş dayanışması puanlarının değerlendirilmesi	Tanımlayıcı analizler (sayı, en az- en çok puan, toplam puan, standart sapma)
5. Hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri ile meslektaş dayanışması puanlarının karşılaştırılması	Bağımsız gruplarda t Testi, ileri analizi Tukey HSD Kruskal Wallis testi, ileri analizi Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi
6. Hemşirelerin örgüt kültürü puanları ile meslektaş dayanışma puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi	Pearson korelasyon analizi

### 3.10.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın verileri araştırmaya katılmaya kabul eden hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır.



### **3.11.Etik Kurul Onayı**

Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ölçeği'nin kullanımı için ölçeği geliştiren Esin Çetinkaya Uslusoy'dan (Ek-2), Denison Örgüt Kültürü Ölçeği'nin kullanımı için ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirliğini yürüten Mehmet Yahyagil'den e-posta yolu ile izin alınmıştır (Ek-2).

Araştırmanın yapılabilmesi için Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (2016.226.IRB3.145 nolu karar) etik onay alınmıştır (Ek-3).

Araştırmanın ilgili kurumlarda yapılabilmesi için yazılı başvuru yapılmış (Ek-4) ve yazılı onay alınmıştır.Çalışmaya katılan hemşirelere çalışma hakkında gerekli bilgilendirme yapıldıktan sonra onamları alınmıştır.

## 4. BULGULAR

Hemşirelerin bazı sosyodemografik özellikleri ile örgüt kültürünün hemşirelerin meslektaş dayanışmasına etkisini incelemek amacıyla yapılan çalışmada bulgular dört bölümde sunulmuştur:

- Hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular
- Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü ve Meslektaş Dayanışması Ölçeklerinden aldıkları puanlara ilişkin bulgular
- Hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri ile meslektaş dayanışması puanlarının karşılaştırılması
- Hemşirelerin örgüt kültürü puanları ile meslektaş dayanışması puanları arasındaki ilişki

### 4.1. Hemşirelerin Sosyo-demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı (N=343)

Sosyodemografik Özellikler	Sayı	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	293	85.4
Erkek	50	14.6
<b>Yaş Grubu</b>		
18-24 yaş	126	36.7
25-29 yaş	128	37.3
30-34 yaş	45	13.1
≥ 35 yaş	44	12.8
<b>Eğitim Durumu</b>		
Sağlık Meslek Lisesi	88	25.7
Lisans	191	55.7
Yüksek Lisans	64	18.7
<b>Medeni Durum</b>		
Bekar	242	70.6
Evli	101	29.4
<b>Çocuk Sahibi Olma Durumu</b>		
Çocuğu yok	261	76.1
Çocuğu var	82	23.9
<b>Yetiştığı Aile Tipi</b>		
Çekirdek aile	280	81.6
Geniş aile	63	18.4

Tablo 4.1’de araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri verilmiştir. Hemşirelerin sosyodemografik özelliklerinin dağılımı incelendiğinde %85.4’ünün kadın, %37.3’ünün 25-29 yaş aralığında, %55.7’sinin lisans mezunu, %70.6’sının bekar olduğu, %76.1’in ise çocuk sahibi olmadığı, %81.6’sının çekirdek ailede yetiştiği belirlenmiştir.

**Tablo 4.2.Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (N= 343)**

Mesleki Özellikler	Sayı	%
<b>Çalıştığı Kurum</b>		
Devlet Hastanesi	72	21.0
Üniversite Hastanesi	110	32.1
Özel Hastane	161	46.9
<b>Kadro Durumu</b>		
Kamuda kadrolu	45	13.1
Kamuda sözleşmeli	27	7.9
Üniversitede kadrolu	69	20.1
Üniversitede sözleşmeli	41	12.0
Özel Hastanede sözleşmeli	161	46.9
<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>		
≤ 2 yıl	128	37.3
3-5 yıl	96	28.0
6 - 10 yıl	66	19.2
≥ 11 yıl	53	15.5
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		
≤ 2 yıl	177	51.6
3-5 yıl	79	23.0
6 - 10 yıl	64	18.7
≥ 11 yıl	23	6.7
<b>Birimde Çalışma Süresi</b>		
≤ 2 yıl	212	61.8
3-5 yıl	78	22.7
6 - 10 yıl	37	10.8
≥ 11 yıl	16	4.7
<b>Çalıştığı Birim</b>		
Dahiliye birimi	82	23.9
Cerrahi birimi	97	28.3
Yoğun bakım birimi	87	25.4
Ameliyathane/acil birimi	35	10.2
Yönetim/egitim bölümü	42	12.2
<b>Kurumdaki Pozisyonu</b>		
Yatakbaşı hemşiresi	301	87.6
Yönetici/egitim hemşiresi	42	12.2
<b>Çalışma Şekli</b>		
Gündüz / gece vardiyalı	263	76.7
Sadece gündüz	80	23.3

**Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (N= 343) (Devam)**

<b>Haftalık Çalışma Saati</b>		
40-48 saat	224	65.3
48 saatten fazla	119	34.7
<b>Çalışılan Birimden Memnuniyet</b>		
Memnun değil (Hayır)	150	43.7
Memnun (Evet)	193	56.3
<b>Mesleği Seçme Durumu</b>		
İstemeyerek seçtim	89	25.9
İsteyerek seçtim	254	74.1

Tablo 4.2’de araştırmaya katılan hemşirelerin özellikleri verilmiştir. Hemşirelerin %21’inin devlet hastanesinde, %32.1’in üniversite hastanesinde, %46.9’unun özel hastanede çalıştığı, kadro durumlarına bakıldığında %46.9’unun özel hastanede sözleşmeli olarak çalıştığı görüldü. Meslekte çalışma süreleri incelendiğinde hemşirelerin %37,3’nün iki yıl ve iki yıldan az çalıştığı, hemşirelerin %51.61’inin kurumda çalışma süresinin iki yıl ve altında olduğu, %61.8’inin birimde çalışma süresinin iki yıl ve iki yıldan az sürede olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin %28.3’ünün cerrahi birimlerde, %87,6’sının yatak başı hemşireliği yaptığı, %76,7’sinin gece/gündüz vardiyalı şekilde çalıştığı, %34.7’sinin 48 saatten fazla çalıştığı, %56,3’ünün çalıştığı birimden memnun olduğu, %74,1’inin de mesleği isteyerek seçtiği görülmüştür.

#### 4.2. Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü ve Meslektaş Dayanışması Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar

**Tablo 4.3. Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanların Tanımlayıcı İstatistikleri (N=343)**

Denison Örgüt Kültürü Ölçeği, Temel ve Alt Boyutları		1-5 Puana Göre	
		En az-en çok puan	$\bar{x} \pm SS$
<b>DÖKÖ (Toplam Puanı)</b>		1.75-4.83	<b>3.33±.58</b>
<b>Temel Boyutlar ve Alt Boyutlar</b>	<b>1. Katılım</b>	1.33-5.00	<b>3.41±.70</b>
	Yetkilendirme	1.00-5.00	3.44±.82
	Takım çalışması	1.33-5.00	3.40±.75
	Kapasite gelişimi	1.00-5.00	3.39±.87
	<b>2. Tutarlılık</b>	1.00-4.67	<b>3.25±.65</b>
	Temel değerler	1.00-5.00	3.38±.76
	Uzlaşma	1.00-5.00	3.26±.86
	Koordinasyon	1.00-5.00	3.09±.65
	<b>3. Uyum Yapma</b>	1.22-5.00	<b>3.32±.64</b>
	Değişim	1.33-5.00	3.30±.79
	Müşteri odaklılık	1.00-5.00	3.44±.74
	Örgütsel öğrenme	1.00-5.00	3.23±.80
	<b>4. Vizyon</b>	1.00-4.89	<b>3.34±.66</b>
	Stratejik yönelim	1.00-5.00	3.42±.78
	Örgüt amaçları	1.00-5.00	3.35±.81
	Misyon	1.00-5.00	3.23±.67

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü ölçeğinden aldıkları toplam puan  $3.33\pm.58$ , ölçek alt boyutlarında ise en yüksekte en düşüğe doğru sırasıyla katılım  $3.41\pm.70$ , vizyon  $3.34\pm.66$ , uyum yapma  $3.32\pm.64$  ve tutarlılık  $3.25\pm.65$  bulunmuştur (Tablo 4.3).

**Tablo 4.4. Hemşirelerin Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeğinden Aldıkları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri (N=343)**

Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği ve Alt Boyutları		En az- en çok puan	$\bar{x}\pm SS$
<b>HMDÖ (Toplam Puan)</b>		40-115	<b>97.01±12.78</b>
Alt Boyutlar	Duygusal dayanışma	16-45	38.93±5.52
	Akademik dayanışma	18-45	37.83±5.52
	Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler	6-25	20.26±3.97

Hemşirelerin HMDÖ'den aldıkları genel puan ortalamasının  $97.01\pm12.78$ , "Duygusal Dayanışma" alt boyutundan aldıkları ortalama puanın  $38.93\pm5.52$ , "Akademik Dayanışma" alt boyutundan aldıkları ortalama puanın  $37.83\pm5.52$ , "Dayanışma ile İlgili Olumsuz Düşünceler" alt boyutundan aldıkları ortalama puanın  $20.26\pm3.97$  olduğu bulunmuştur (Tablo 4.4).

### 4.3. Hemşirelerin Sosyo-demografik ve Mesleki Özellikleri ile Meslektaş Dayanışması Puanlarının Karşılaştırılması

**Tablo 4.5. Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=343)**

Özellikler	n	Hemşirelerde Meslektaş Dayanışma Ölçeği $\bar{x} \pm SS$	Ölçek Alt Boyutları		
			Duygusal dayanışma $\bar{x} \pm SS$	Akademik dayanışma $\bar{x} \pm SS$	Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler $\bar{x} \pm SS$
<b>Cinsiyet</b>					
Kadın	293	97.32±12.76	38.95±5.48	37.95±5.54	20.41±3.80
Erkek	50	95.22±12.92	38.78±5.82	37.10±5.40	19.34±4.78
<i>t</i>		1.072	.203	1.009	1.507
<i>P</i>		.284	.839	.313	.137
<b>Yaş grubu</b>					
18-24 yaş	126	97.73±13.17	39.05±5.73	37.97±5.60	20.71±3.95
25-29 yaş <sup>a</sup>	128	95.43±13.09	38.15±5.68	37.02±5.75	20.27±3.95
30-34 yaş	45	95.47±12.45	38.56±5.28	37.71±5.45	19.20±3.97
≥ 35 yaş <sup>b</sup>	44	101.14±10.10	41.23±4.02	39.91±4.02	20.00±3.96
<i>F</i>		2.566	3.556	3.102	1.697
<i>p</i>		.054	.015*	.027*	.168
<i>Fark</i>			<i>a &lt; b</i>	<i>a &lt; b</i>	
<b>Eğitim durumu</b>					
SML <sup>a</sup>	88	97.26±14.61	39.47±6.17	38.35±6.36	19.44±4.75
Lisans <sup>a</sup>	191	95.91±12.09	38.43±5.34	37.24±5.11	20.24±3.78
Yüksek Lisans <sup>b</sup>	64	99.97±11.78	39.66±5.04	38.88±5.29	21.44±2.98
<i>F</i>		2.464	1.742	2.677	4.796
<i>p</i>		.087	.177	.070	.009**
<i>Fark</i>					<i>a &lt; b</i>
<b>Medeni durum</b>					
Bekar	242	96.52±13.50	38.52±5.86	37.46±5.82	20.54±3.82
Evli	101	98.18±10.86	39.89±4.52	38.70±4.64	19.58±4.23
<i>t</i>		1.193	2.329	2.088	2.038
<i>p</i>		.234	.021*	.038*	.042*
<b>Çocuk sahibi olma durumu</b>					
Yok	261	96.21±13.17	38.50±5.76	37.37±5.59	20.34±3.99
Var	82	99.57±11.17	40.28±4.46	39.29±5.03	20.00±3.91
<i>t</i>		2.090	2.925	2.783	.671
<i>p</i>		.037*	.004**	.006**	.503
<b>Yetiştirdiği aile tipi</b>					
Çekirdek aile	280	97.08±12.64	38.84±5.53	37.88±5.41	20.36±3.94
Geniş aile	63	96.71±13.50	39.32±5.55	37.59±6.03	19.81±4.10
<i>t</i>		.204	.620	.383	.990
<i>p</i>		.838	.536	.702	.323

\*p<0.05, \*\*p<0.01, t: Bağımsız gruplarda t testi

F: Bağımsız gruplarda tek yönlü varyans analizi (İleri analiz: Tukey HSD).

Hemşirelerin cinsiyeti ve yetiştiği aile türüne göre meslektaş dayanışması toplam puanı ile üç alt boyutunun (duygusal dayanışma, akademik dayanışma ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler) puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır ( $p>.05$ , Tablo 4.5).

Yaş gruplarına göre hemşirelerin meslektaş dayanışması puan ortalamaları incelendiğinde, grupların meslektaş dayanışması toplam puan ve alt boyutlardan dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler puan ortalaması arasında anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır ( $p>.05$ ). Yaş gruplarına göre hemşirelerin duygusal dayanışma ve akademik dayanışma alt boyut puan ortalamaları arasında ise anlamlı düzeyde fark olduğu bulunmuştur ( $p<.05$ , Tablo 4.5). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analizde, her iki alt boyutta 35 yaş ve üzerinde olan hemşirelerin puan ortalamasının 25-29 yaş grubuna göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu ( $p<.05$ ) belirlenmiştir.

Hemşirelerin eğitim düzeyine göre meslektaş dayanışması puan ortalamaları incelendiğinde, grupların meslektaş dayanışması toplam puan ile duygusal dayanışma ve akademik dayanışma alt boyut puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı düzeyde olmadığı ( $p>.05$ ), dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puan ortalaması arasındaki farkın ise çok anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir ( $p<.01$ , Tablo 4.5). İleri analizde, yüksek lisans mezunu olan hemşirelerin dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puan ortalamasının sağlık meslek lisesi ve lisans mezunu olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu ( $p<.05$ ) bulunmuştur ( $p>.05$ ).

Hemşirelerin medeni durumuna göre meslektaş dayanışması puan ortalamaları incelendiğinde, grupların meslektaş dayanışması toplam puan ortalaması arasındaki farkın anlamlı düzeyde olmadığı belirlenmiştir ( $p>.05$ ). Medeni duruma göre meslektaş dayanışması ölçeğinin üç alt boyutunun puan ortalaması arasında ise anlamlı düzeyde fark olduğu, evli olanların duygusal dayanışma ve akademik dayanışma puan ortalamasının bekar olanlara göre yüksek, dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler puan ortalamasının ise düşük olduğu belirlenmiştir ( $p<.05$ , Tablo 4.5).



Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre meslektaş dayanışması puan ortalamaları incelendiğinde, çocuk sahibi olan hemşirelerin çocuğu olmayanlara göre meslektaş dayanışması toplam puan ortalamasının anlamlı düzeyde ( $p<.05$ ), duygusal dayanışma ve akademik dayanışma alt boyut puan ortalamasının ise çok anlamlı düzeyde ( $p<.01$ ) yüksek olduğu saptanmıştır. Çocuk sahibi olan ve olmayan grupların meslektaş dayanışması ölçeğinin dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür ( $p>.05$ , Tablo 4.5).



**Tablo 4.6. Mesleki Özelliklerine Göre Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=343)**

Özellikler	n	Hemşirelerde Meslektaş Dayanışma Ölçeği $\bar{x} \pm SS$	Ölçek Alt Boyutları		
			Duygusal dayanışma $\bar{x} \pm SS$	Akademik dayanışma $\bar{x} \pm SS$	Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler $\bar{x} \pm SS$
<b>Çalıştığınız kurum</b>					
Devlet Hastanesi <sup>a</sup>	72	90.08±13.47	36.76±5.79	35.17±5.92	18.15±4.34
Üniversite H. <sup>b</sup>	110	98.07±12.53	39.27±5.44	38.39±5.61	20.41±4.03
Özel H. <sup>b</sup>	161	99.99±11.03	39.84±5.14	38.75±4.53	21.41±2.99
<i>F</i>		15.296	7.608	11.388	16.227
<i>P</i>		.000***	.001**	.000***	.000***
<i>Fark</i>		<i>a &lt; b</i>	<i>a &lt; b</i>	<i>a &lt; b</i>	<i>a &lt; b</i>
<b>Kadro durumu</b>					
Kamuda kadrolu <sup>a</sup>	45	89.51±12.53	36.31±5.40	34.73±5.75	18.47±3.97
Kamuda sözleşmeli <sup>b</sup>	27	91.04±15.11	37.52±6.42	35.89±6.25	17.63±4.93
Üniversitede kadrolu <sup>c</sup>	69	100.00±11.32	39.94±5.30	38.87±4.31	21.19±3.18
Üniversitede sözleşmeli <sup>c</sup>	41	99.98±10.67	39.66±4.91	38.54±4.92	21.78±2.63
Özel hast. sözleşmeli <sup>c</sup>	161	98.07±12.53	39.27±5.44	38.39±5.61	20.41±4.03
<i>KW</i>		29.937	18.855	20.713	28.471
<i>P</i>		.000***	.001**	.000***	.000***
<i>Fark</i>		<i>a, b &lt; c</i>	<i>a &lt; c</i>	<i>a &lt; c</i>	<i>a, b &lt; c</i>
<b>Meslekte çalışma süresi</b>					
≤ 2 yıl <sup>a</sup>	128	95.45±12.92	38.24±5.79	37.02±5.55	20.20±3.94
3-5 yıl <sup>a</sup>	96	96.70±13.95	38.57±5.83	37.57±6.03	20.55±4.25
6 - 10 yıl <sup>a</sup>	66	95.80±12.11	38.47±5.08	37.59±5.32	19.74±3.72
≥ 11 yıl <sup>b</sup>	53	102.85±9.26	41.79±3.79	40.55±3.72	20.51±3.83
<i>F</i>		4.679	5.936	5.537	.628
<i>P</i>		.003**	.001**	.001**	.598
<i>Fark</i>		<i>a &lt; b</i>	<i>a &lt; b</i>	<i>a &lt; b</i>	
<b>Kurumda çalışma süresi</b>					
≤ 2 yıl <sup>a</sup>	177	95.73±13.39	38.45±5.76	37.20±5.67	20.07±4.31
3-5 yıl <sup>a</sup>	79	97.06±12.87	38.63±5.62	37.62±5.78	20.81±3.52
6 - 10 yıl <sup>a</sup>	64	97.02±11.50	39.03±4.94	38.36±4.87	19.63±3.66
≥ 11 yıl <sup>b</sup>	23	106.70±5.51	43.30±2.20	41.87±2.91	21.52±3.13
<i>KW</i>		17.953	21.768	17.238	6.837
<i>p</i>		.000***	.000***	.001**	.077
<i>Fark</i>		<i>a &lt; b</i>	<i>a &lt; b</i>	<i>a &lt; b</i>	
<b>Birimde çalışma süresi</b>					
≤ 2 yıl <sup>a</sup>	212	96.53±13.15	38.71±5.64	37.54±5.68	20.28±4.14
3-5 yıl <sup>a</sup>	78	96.91±13.03	38.85±5.48	37.77±5.71	20.29±3.78
6 - 10 yıl <sup>a</sup>	37	96.35±11.18	38.70±5.48	38.19±4.33	19.46±3.60
≥ 11 yıl <sup>b</sup>	16	105.44±6.49	42.75±2.41	41.13±3.79	21.56±2.97
<i>KW</i>		8.403	10.189	6.961	4.996
<i>p</i>		.038*	.017*	.073	.172
<i>Fark</i>		<i>a &lt; b</i>	<i>a &lt; b</i>		

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001, F: Bağımsız gruplarda tek yönlü varyans analizi (ileri analiz) Tukey HSD)

KW: Kruskal Wallis Test (ileri analiz: Bonferroni düzeltilmiş Mann Whitney U testi)

**Tablo 4.6. Mesleki Özelliklerine Göre Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=343) (Devam)**

Özellikler	n	Hemşirelerde Meslektaş Dayanışma Ölçeği $\bar{x} \pm SS$	Ölçek Alt Boyutları		
			Duygusal dayanışma $\bar{x} \pm SS$	Akademik dayanışma $\bar{x} \pm SS$	Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler $\bar{x} \pm SS$
<b>Çalışma birimi</b>					
Dahili birim <sup>a</sup>	82	98.59±9.93	39.56±4.42	37.94±4.42	21.09±3.67
Cerrahi birim <sup>b</sup>	97	93.64±15.16	37.54±6.79	36.46±6.25	19.64±4.26
Yoğun bakım <sup>c</sup>	87	94.91±13.82	38.05±5.73	37.33±6.11	19.53±4.08
Ameliyathane/acil <sup>d</sup>	35	100.86±8.59	40.94±3.30	39.31±4.29	20.60±3.93
Yönetim/egitim <sup>e</sup>	42	102.88±8.91	41.05±3.89	40.55±3.98	21.29±3.14
<i>F</i>		5.913	5.329	5.083	3.061
<i>p</i>		.000***	.000***	.001**	.017*
<i>Fark</i>		<i>b, c &lt; e</i> <i>b &lt; d</i>	<i>b, c &lt; e</i> <i>b &lt; d</i>	<i>b, c &lt; e</i>	<i>a &gt; c</i>
<b>Kurumdaki pozisyonu</b>					
Yatakbashi hemşiresi	301	96.19±13.04	38.63±5.66	37.45±5.60	20.11±4.05
Yönetici/egitim hemşiresi	42	102.88±8.91	41.05±3.89	40.55±3.98	21.29±3.14
<i>t</i>		4.268	3.534	4.464	1.801
<i>p</i>		.000***	.001**	.000***	.073
<b>Çalışma şekli</b>					
Gündüz/gece vardiyalı	263	95.74±13.13	38.46±5.72	37.25±5.59	20.03±4.13
Sadece gündüz	80	101.19±10.61	40.48±4.55	39.71±4.86	21.00±3.27
<i>t</i>		3.387	3.264	3.547	2.176
<i>p</i>		.001**	.001**	.000***	.031*
<b>Haftalık çalışma saati</b>					
40-48 saat	224	98.35±11.44	39.59±4.91	38.30±4.88	20.46±3.91
48 saatten fazla	119	94.50±14.72	37.68±6.36	36.94±6.48	19.87±4.05
<i>t</i>		2.484	2.851	2.004	1.304
<i>p</i>		.014*	.005**	.046*	.193
<b>Çalışılan birimden memnuniyet durumu</b>					
Memnun değil	150	93.79±14.68	37.52±6.41	36.73±6.27	19.54±4.14
Memnun	193	99.51±10.47	40.02±4.45	38.68±4.70	20.81±3.74
<i>t</i>		4.040	4.078	3.172	2.947
<i>p</i>		.000***	.000***	.002**	.003**
<b>Mesleği seçme durumu</b>					
İstemeyerek seçti	89	94.70±13.07	38.01±6.00	36.96±5.50	19.73±3.96
İsteyerek seçti	254	97.82±12.61	39.25±5.32	38.13±5.50	20.44±3.96
<i>t</i>		1.994	1.824	1.740	1.457
<i>p</i>		.047*	.069	.083	.146

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001, t: Bağımsız gruplarda t testi

F: Bağımsız gruplarda tek yönlü varyans analizi (ileri analizi Tukey HSD)

Hemşirelerin çalıştığı kurum türüne göre grupların meslektaş dayanışması toplam puan, alt boyutlardan akademik dayanışma ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler puan ortalaması arasında çok ileri düzeyde ( $p<.001$ ), duygusal dayanışma puan ortalaması arasında ise çok anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır ( $p<.01$ , Tablo 4.6). İleri analizde, üniversite ve özel hastanede çalışan hemşirelerin meslektaş dayanışması toplam ve üç alt boyutun puan ortalamasının devlet hastanesinde çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<.05$ ).

Hemşirelerin kadro durumuna göre meslektaş dayanışması puan ortalamaları incelendiğinde de, grupların meslektaş dayanışması toplam puan, alt boyutlardan akademik dayanışma ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler puan ortalaması arasında çok ileri düzeyde ( $p<.001$ ), duygusal dayanışma alt boyut puan ortalaması arasında çok anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır ( $p<.01$ , Tablo 4.6). İleri analizde;

- Kamuda kadrolu ve kamuda sözleşmeli olarak çalışan hemşirelerin meslektaş dayanışması toplam puan ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puan ortalamasının üniversite hastanesinde kadrolu ve sözleşmeli, özel hastanede sözleşmeli çalışanlara göre anlamlı düzeyde düşük olduğu ( $p<.05$ ), diğer ikili gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı ( $p>.05$ ),
- Kamuda kadrolu olarak çalışan hemşirelerin meslektaş dayanışması ölçeğinin duygusal dayanışma ve akademik dayanışma alt boyut puan ortalamasının üniversite hastanesinde kadrolu ve sözleşmeli, özel hastanede sözleşmeli olarak çalışanlara göre anlamlı düzeyde düşük olduğu ( $p<.05$ ), diğer ikili gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı ( $p>.05$ ) belirlenmiştir.

Hemşirelerin kadro durumuna göre meslektaş dayanışması puan ortalamaları incelendiğinde de, grupların meslektaş dayanışması toplam puan, alt boyutlardan akademik dayanışma ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler puan ortalaması arasında çok ileri düzeyde ( $p<.001$ ), duygusal dayanışma alt boyut puan ortalaması arasında çok anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır ( $p<.01$ , Tablo 4.6). İleri analizde;

- Kamuda kadrolu ve kamuda sözleşmeli olarak çalışan hemşirelerin meslektaş dayanışması toplam puan ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puan ortalamasının üniversite hastanesinde kadrolu ve sözleşmeli, özel

hastanede sözleşmeli çalışanlara göre anlamlı düzeyde düşük olduğu ( $p<.05$ ), diğer ikili gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı ( $p>.05$ ),

- Kamuda kadrolu olarak çalışan hemşirelerin meslektaş dayanışması ölçeğinin duygusal dayanışma ve akademik dayanışma alt boyut puan ortalamasının üniversite hastanesinde kadrolu ve sözleşmeli, özel hastanede sözleşmeli olarak çalışanlara göre anlamlı düzeyde düşük olduğu ( $p<.05$ ), diğer ikili gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı ( $p>.05$ ) belirlenmiştir.

Hemşirelerin meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresine göre meslektaş dayanışması puan ortalamaları incelendiğinde, grupların meslektaş dayanışması toplam puan, alt boyutlardan akademik dayanışma ve duygusal dayanışma puan ortalaması arasında çok anlamlı düzeyde fark olduğu bulunmuştur ( $p<.01$ , Tablo 4.6). İleri analizde, hem meslekte hem de kurumda 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan hemşirelerin toplam ve iki alt boyut puan ortalamasının 10 yıl ve altında çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu ( $p<.05$ ), diğer ikili gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı ( $p>.05$ ) bulunmuştur. Meslekte ve kurumda çalışma süresine göre meslektaş dayanışması ölçeğinin dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır ( $p>.05$ , Tablo 4.6).

Birimde çalışma süresine göre hemşirelerin meslektaş dayanışma toplam puan ve duygusal dayanışma alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı düzeyde fark olduğu belirlenmiştir ( $p<.05$ , Tablo 4.6). Yapılan ileri analizde birimde 11 yıl ve daha uzun süredir çalışan hemşirelerin toplam ve duygusal dayanışma alt boyut puan ortalamasının 10 yıl ve altında çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu ( $p<.05$ ), diğer ikili gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı ( $p>.05$ ) belirlenmiştir. Birimde çalışma süresine göre meslektaş dayanışması ölçeğinin akademik dayanışma ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puan ortalaması arasındaki farkın ise anlamlı düzeyde olmadığı belirlenmiştir ( $p>.05$ , Tablo 4.6).

Hemşirelerin çalıştıkları birime göre meslektaş dayanışması düzeyi incelendiğinde, grupların toplam puan ve duygusal dayanışma alt boyut puan ortalaması arasında çok ileri düzeyde anlamlı ( $p<.001$ ), dayanışma ile ilgili olumsuz

düşünceler alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı düzeyde ( $p<.05$ ) fark olduğu saptanmıştır (Tablo 4.6). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analizde;

- Meslektaş dayanışması toplam ölçek ve duygusal dayanışma alt boyutunda, yönetim/eğitim biriminde çalışan hemşirelerin puan ortalamasının cerrahi birim ve yoğun bakım biriminde çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu ( $p<.05$ ), ayrıca ameliyathane/acil biriminde çalışan hemşirelerin puan ortalamasının da cerrahi biriminde çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu ( $p<.05$ ), diğer ikili gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı ( $p>.05$ ),
- Akademik dayanışma alt boyutunda, yönetim/eğitim biriminde çalışan hemşirelerin puan ortalamasının cerrahi birim ve yoğun bakım biriminde çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu ( $p<.05$ ), diğer ikili gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı ( $p>.05$ ),
- Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyutunda ise ikili gruplar arasında  $p<.05$  düzeyinde anlamlı fark olmadığı, dahili birimde çalışan hemşirelerin puan ortalamasının yoğun bakım biriminde çalışanlara göre  $p<.10$  düzeyinde anlamlı olarak yüksek olduğu, diğer ikili gruplar arasında anlamlı düzeyde fark bulunmadığı ( $p>.05$ ) belirlenmiştir.

Hemşirelerin kurumdaki çalışma pozisyonuna göre meslektaş dayanışması düzeyleri incelendiğinde, yönetici/eğitici hemşire olarak çalışanların meslektaş dayanışması toplam puan ve akademik dayanışma alt boyut puan ortalamasının yatakbaşı hemşiresi olarak çalışanlara göre çok ileri düzeyde ( $p<.001$ ), duygusal dayanışma alt boyut puan ortalamasının çok anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<.01$ ). Çalışma pozisyonuna göre grupların dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puan ortalaması arasındaki farkın anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur ( $p>.05$ , Tablo 4.6).

Hemşirelerin gündüz ve gece vardiyalı çalışma şekline göre meslektaş dayanışması düzeyi incelendiğinde, yalnız gündüz çalışan hemşirelerin toplam puan ve üç alt boyut puan ortalamasının gündüz ve gece vardiyasında çalışanlara göre yüksek olduğu, aradaki farkın akademik dayanışma alt boyutunda çok ileri düzeyde

( $p<.001$ ), meslektaş dayanışması toplam puan ve duygusal dayanışma alt boyutunda çok anlamlı düzeyde ( $p<.01$ ) ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyutunda ise anlamlı düzeyde olduğu bulunmuştur ( $p<.05$ , Tablo 4.6).

Haftalık çalışma saati 40-48 saat arasında olan hemşirelerin duygusal dayanışma alt boyut puan ortalamasının 48 saatten fazla çalışanlara göre çok anlamlı düzeyde ( $p<.01$ ), meslektaş dayanışması toplam puan ve akademik dayanışma puan ortalamasının ise anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ( $p<.05$ ). Haftalık çalışma saatine göre grupların dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puan ortalaması arasındaki fark anlamlı düzeyde bulunmamıştır ( $p>.05$ , Tablo 4.6).

Hemşirelerin çalıştıkları birimden memnun olma durumuna göre meslektaş dayanışması düzeyi incelendiğinde, biriminde çalışmaktan memnun olanların toplam puan ve üç alt boyut puan ortalamasının memnun olmayanlara göre yüksek olduğu, gruplar arasındaki farkın meslektaş dayanışması toplam puan ve duygusal dayanışma alt boyut puan ortalamasında çok ileri düzeyde ( $p<.001$ ), akademik dayanışma ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puan ortalamasında çok anlamlı düzeyde olduğu saptanmıştır ( $p<.01$ , Tablo 4.6).

Mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin meslektaş dayanışması toplam puan ve üç alt boyutunun puan ortalamasının isteyerek seçmeyenlere göre yüksek olduğu, ancak gruplar arasındaki farkın sadece toplam puanda anlamlı düzeyde olduğu ( $p<.05$ ), üç alt boyut puanında ise anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur ( $p>.05$ , Tablo 4.6).

#### 4.4 Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Puanları ile Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Puanları Arasındaki İlişki

**Tablo 4.7. Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Puanları ile Meslek Dayanışması Ölçeği Puanlarının İlişkisi (N=343)**

Ölçek ve Alt Boyutları		Meslektaş Dayanışması Ölçeği Toplam Puan		Alt Boyutlar					
				Duygusal dayanışma		Akademik dayanışma		Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler	
		r	p	r	p	r	p	r	P
<b>Denison Örgüt Kültürü Ölçeği Toplam Puanı</b>		.36	.000***	.33	.000***	.32	.000***	.26	.000***
<b>Alt Boyutlar</b>	1. Katılım	.36	.000***	.35	.000***	.34	.000***	.19	.000***
	2.Tutarlılık	.33	.000***	.30	.000***	.29	.000***	.25	.000***
	3.Uyum yapma	.26	.000***	.22	.000***	.22	.000***	.25	.000***
	4. Vizyon	.32	.000***	.30	.000***	.26	.000***	.24	.000***

\*\*\*p<0.001

Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği ve alt boyutlarının puanları ile Hemşirelerde Meslek Dayanışması Ölçeği ve alt boyut puanları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon analizi ile incelendiğinde (Tablo 4.7);

- Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü toplam puanları ile Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması toplam puanı, duygusal dayanışma, akademik dayanışma ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puanları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu, ilişkinin istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<.001). Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü toplam puanları arttıkça Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması toplam puan ve alt boyut puanları da artmaktadır.
- Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeğinin katılım alt boyut puanları ile Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeğinin toplam puanı, duygusal dayanışma ve akademik dayanışma alt boyut puanları arasında orta düzeyde, dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puanları arasında zayıf düzeyde olmak üzere pozitif yönde ve istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (p<.001). Hemşirelerin Denison Örgüt



Kültürü Ölçeği katılım alt boyut puanları arttıkça Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması toplam puan ve alt boyut puanları da artmaktadır.

- Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği tutarlılık alt boyut puanları ile Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği toplam puanı, duygusal dayanışma, akademik dayanışma ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puanları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu, ilişkinin istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $p < .001$ ). Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği tutarlılık alt boyut puanları arttıkça Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği toplam puan ve alt boyut puanları da artmaktadır.
- Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeğinin uyum yapma alt boyut puanları ile Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği toplam puanı ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puanları arasında orta düzeyde, duygusal dayanışma ve akademik dayanışma alt boyut puanları arasında zayıf düzeyde olmak üzere pozitif yönde ve çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ( $p < .001$ ). Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği uyum yapma alt boyut puanları arttıkça Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği toplam puan ve alt boyut puanları da artmaktadır.
- Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeğinin vizyon alt boyut puanları ile Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeğinin toplam puanı, duygusal dayanışma ve akademik dayanışma alt boyut puanları arasında orta düzeyde, dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puanları arasında zayıf düzeyde olmak üzere pozitif yönde ve istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ( $p < .001$ ). Hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü Ölçeği vizyon alt boyut puanları arttıkça Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeğinin toplam puan ve alt boyut puanları da artmaktadır.

## 5. TARTIŞMA

Dört hastanede yürütülen bu çalışmada, hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri ile örgüt kültürünün, meslektaş dayanışmasına olan etkisi incelenmiştir.

Çalışmada, hemşirelerin HMDÖ'den aldıkları toplam puan ( $97.01 \pm 12.78$ ), alt boyutların duygusal dayanışma ( $38.93 \pm 5.52$ ), akademik dayanışma ( $37.83 \pm 5.52$ ), dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler ( $20.26 \pm 3.97$ ) alt boyutların puanları ortalamanın üzerinde, iyi düzeyde olduğu bulunmuştur (Tablo 4.4). Uslusoy ve Alpar'ın (2013a) hemşirelerde yaptıkları çalışmada HMDÖ puanı  $96.62 \pm 9.22$ , Uslusoy ve arkadaşlarının (2013) mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması tutumuna etkisini inceledikleri çalışmada HMDÖ puanı  $94,9 \pm 13.4$ , Kılıç Güner'in (2017) hemşirelerde meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerine etkisini incelediği çalışmada HMDÖ puanı  $95.23 \pm 11.4$  bulunmuştur. Uslusoy ve Alpar'ın (2013a) yaptıkları çalışmada duygusal dayanışma ve akademik dayanışma alt boyut puan ortalamaları bu çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmada hemşirelerin cinsiyeti ile meslektaş dayanışması toplam puan ve üç alt boyutunun puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Uslusoy ve arkadaşlarının (2016) yaptıkları çalışmada da benzer olarak cinsiyet ile hemşirelerin meslektaş dayanışması tutumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Çalışmada yaş grupları ile HMDÖ toplam puan ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark çıkmazken, 35 yaş ve üzerinde olan hemşirelerin duygusal dayanışma ve akademik dayanışma alt boyutlarındaki puan ortalamalarının 25-29 yaş grubuna göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.5). Yapılan çalışmanın tersine Uslusoy ve Alpar'ın (2013a) çalışmasında HMDÖ toplam puanın 20-24 yaş grubunda olan hemşirelerin 35-39 yaş grubu dışındaki tüm yaş gruplarından daha yüksek düzeyde dayanışma gösterdikleri saptanmıştır. Aynı çalışmaya bakıldığı zaman bu çalışmadan farklı olarak hemşirelerin yaşı ile duygusal dayanışma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık çıkmamış, ancak 20-24 yaş grubu ile 40 yaş ve üstü yaş grubundaki hemşirelerin diğer yaş gruplarına göre daha fazla akademik dayanışma gösterdikleri belirlenmiştir. 20-24 yaş grubu hemşirelerin dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler

alt boyutundan aldıkları puan ortalaması diğer yaş gruplarından yüksek bulunmuştur. Karasu ve arkadaşlarının (2017) hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş doyumunu arasındaki ilişki konulu yaptıkları çalışmada, bu çalışmaya benzer bir şekilde X kuşağı hemşirelerin (34-48 yaş) duygusal dayanışma ve akademik dayanışma alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları Y kuşağı hemşirelerden (14-33 yaş) daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak Y kuşağı hemşirelerin HMDÖ toplam puan ortalaması X kuşağına göre daha yüksek bulunmuş fakat X ve Y kuşağı hemşireler arasında meslektaş dayanışması açısından istatistiksel olarak önemli bir fark saptanmamıştır. Yaş arttıkça hemşirelerindaha fazla duygusal ve akademik dayanışma gösteriyor olmaları deneyimlerinin artmasına bağlı olarak daha fazla duygusal ve akademik dayanışma sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada hemşirelerin eğitim düzeyine göre meslektaş dayanışmaları puan ortalamaları incelendiğinde, grupların meslektaş dayanışması toplam puan ile duygusal dayanışma ve akademik dayanışma alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır, dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puan ortalaması arasındaki farkın çok anlamlı düzeyde olduğu bulunmuştur ( $p < .01$ , Tablo 4.5). İleri analizde, yüksek lisans mezunu olan hemşirelerin dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puan ortalamasının sağlık meslek lisesi ve lisans mezunu olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Uslusoy ve arkadaşlarının (2016) yaptığı çalışmada eğitim düzeylerine göre meslektaş dayanışması incelendiği zaman gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Geçer (2008), Yaktin ve arkadaşlarının (2003) çalışmalarında ise meslektaşlarına yardım etme davranışı göstermede lise mezunu hemşirelerin yüksek okul mezunu hemşirelere göre daha eğilimli olduklarını saptamıştır. Çalışmada yüksek lisans mezunu olan hemşirelerin dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler puanının yüksek olması eğitim düzeyi arttıkça dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerin azalması, eğitim arttıkça meslektaş dayanışmasının olumlu olarak değerlendirilmesi ile ilgili olabilir.

Çalışmada medeni durumuna göre HMDÖ toplam puan ortalaması arasında anlamlı farkın olmadığı belirlenirken, üç alt boyutun puan ortalamaları arasında ise evli olanların duygusal dayanışma ve akademik dayanışma puan ortalamalarının bekarlara göre yüksek, dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler puan ortalamasında

ise düşük olduğu bulunmuştur. Uslusoy ve Alpar'ın (2013) çalışmasında da benzer olarak evli hemşirelerin bekar hemşirelere göre duygusal ve akademik dayanışmayı daha fazla gösterdikleri saptanmıştır. Geçer (2008), Bolat ve arkadaşları'nın (2009) çalışmalarında, evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla yardımsever davranışta buldukları saptanmıştır. Çalışma bulguları, bu çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Evlilik ile birlikte kişinin sorumluluklarının artmasına bağlı olarak, iş yaşamında da meslektaş dayanışması davranışında artışa neden olabileceği şeklinde düşünülebilir.

Çalışmada çocuk sahibi olan hemşirelerin olmayanlara göre HMDÖ toplam puanın, duygusal ve akademik dayanışma puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Uslusoy ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında çocuk sahibi olmanın meslektaş dayanışması tutumuna etkisi bulunmamıştır. Çocuk sahibi olmak kişinin daha sabırlı ve hoşgörülü olmasını sağlar, sorumluluk bilincini arttırabilir. Sorumluluk arttıkça bireylerin yapabilirliklerinin ve becerilerinin sınırlarında genişler. Çocuk sahibi olan hemşirelerin meslektaş dayanışması puanının yüksek olması, kişilere yardım etme davranışının çocuk sahibi olma nedeniyle olumlu yönde etkilenmesi ile ilişkili olabilir.

Bu çalışmada hemşirelerin yetiştikleri aile tipinin meslektaş dayanışması arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Uslusoy ve arkadaşlarının (2016) yaptıkları çalışmada çekirdek ailede yetişen hemşirelerin anlamlı derecede daha fazla meslektaş dayanışması gösterdikleri bulunmuştur.

Çalışmada hemşirelerin çalıştığı kuruma göre meslektaş dayanışmaları incelendiğinde devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin, özel hastane ve üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere göre HMDÖ toplam puan, duygusal dayanışma, akademik dayanışma ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler üç alt boyut puan ortalamasının anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir. Uslusoy ve Alpar'ın (2013) yaptıkları çalışmada kurum türüne göre fark olmadığı belirlenmiştir.

Çalışmada hemşirelerin çalıştığı kurum türüne göre meslektaş dayanışmaları incelendiğinde özel hastane ve üniversite hastanesinde hemşirelerin devlet hastanesinde çalışan hemşirelere göre daha fazla duygusal dayanışma, akademik dayanışma ve meslektaş dayanışması gösterdikleri bulunmuştur (Tablo 4.6). Kamu

hastanelerinde çalışan hemşirelerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bildirilmektedir(Kavlu; 2008, Kantek ve Kabukçuoğlu; 2017). Kamuda çalışan hemşirelerin tükenmişlik seviyesinin fazla olması meslektaş dayanışmasını olumsuz etkileyebileceği düşünülebilir. Özkan ve arkadaşlarının (2013) yaptıkları çalışmada ise özel hastanede çalışan hemşirelerin özel hastanedeki çalışma koşullarının ağırlığından, fazla çalışma mesailerinden dolayı hemşirelerde tükenmişliğe, yorgunluğa, kronik strese neden olduğu bulunmuştur. Bu durum meslektaşlarıyla çatışma yaşamalarına yol açmaktadır. Bu da meslektaşlar arasındaki dayanışmayı azaltarak bu çalışma ile benzer bulgular göstermemektedir. Özel ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin daha fazla meslektaş dayanışması gösteriyor olmalarının sebebi kurum kültürleri ile ilişkili olabilir.

Çalışmada kadro durumu ile HMDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında kamuda kadrolu ve sözleşmeli çalışan hemşirelerin HMDÖ ölçek toplam puan ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyutundan aldıkları puan ortalamalarının üniversite kadrolu, sözleşmeli ve özel hastanede sözleşmeli çalışan hemşirelerden anlamlı olarak düşük olduğu bulunmuştur. Ayrıca kamuda kadrolu çalışan hemşirelerin duygusal ve akademik dayanışma alt boyut puan ortalamalarının üniversite kadrolu, sözleşmeli ve özel hastanede sözleşmeli çalışan hemşirelerden anlamlı olarak düşük olduğu bulunmuştur. Bu bulgu kurum türü ile ilgili meslektaş dayanışmasına ile ilişkin bulgular ile paralellik göstermekte olup kamuda kadrolu/sözleşmeli çalışıyor olmanın kamunun sağladığı iş güvencesinden kaynaklı olarak kişilerin daha az dayanışma tutumu sergilemeleri veya üniversite/özel hastanede çalışıyor olmanın hemşirelerin sözleşmeli de olsa kurum kültüründen kaynaklı daha fazla meslektaş dayanışması tutumu sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada, hemşirelerin meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresine göre meslektaş dayanışması puan ortalamaları incelendiğinde, grupların meslektaş dayanışması toplam puan, alt boyutlardan duygusal dayanışma ve akademik dayanışma puan ortalaması arasında anlamlı düzeyde fark olduğu bulunmuştur ( $p<.01$ , Tablo4.6). Birimde çalışma süresi ile meslektaş dayanışması puan ortalamaları incelendiğinde 11 yıl ve altı çalışan hemşirelerin HMDÖ toplam puan ve duygusal dayanışma alt boyut puan ortalamalarının 11 yıl ve üzeri çalışan

hemşirelerden düşük olduğu bulunmuştur. Uslusoy ve Alpar'ın (2013) çalışması bu çalışmanın tam tersi olarak deneyim süresi arttıkça dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerin daha fazla olduğu görülmektedir. Özkaya ve arkadaşlarının (2006) yaptıkları çalışmada ise toplam çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan çalışanların, diğer hizmet sürelerine göre kurumlarına daha fazla duygusal bağlılık duydukları görülmektedir. Duygusal bağlılık olumlu iş deneyimleri sonucunda gelişir ve bu da iş verimliliği üzerinde pozitif etkiler yaratarak, iş doyumunu sağlar. İş doyumunu artıran çalışana Uslusoy ve Alpar'ın (2013) çalışmasında daha fazla meslektaş dayanışması göstermektedir. Mesleki deneyiminin artıyor olması da hemşirelerin mesleki bilgi ve becerilerinin artarak meslektaş dayanışmasını daha fazla sergilemelerine yol açıyor olabilir. Kurum ve birim deneyimindeki artışın ise kuruma aidiyet duygusunun yanı sıra kurumdaki işleyişe hakim olma ve bunun meslektaşlarıyla paylaşımına olumlu katkı sağladığı şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada meslektaş dayanışması toplam ölçek ve duygusal dayanışma alt boyutunda yönetim/egitim biriminde çalışan hemşirelerin puan ortalamasının cerrahi birim ve yoğun bakım biriminde çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu ( $p<.05$ ), ayrıca ameliyathane/acil biriminde çalışan hemşirelerin puan ortalamasının da cerrahi biriminde çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu ( $p<.05$ ) bulunmuştur. Akademik dayanışma alt boyutunda, yönetim/egitim biriminde çalışan hemşirelerin puan ortalamasının cerrahi birim ve yoğun bakım biriminde çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyutunda ise dahili birimde çalışan hemşirelerin puan ortalamasının yoğun bakım biriminde çalışanlara göre anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur. Uslusoy ve arkadaşlarının (2016) yaptıkları çalışmada ise bu çalışmaya benzer olarak dahili birimlerde çalışan hemşirelerin daha fazla meslektaş dayanışması tutumuna sahip oldukları bulunmuştur. Güven (2013) ve Metin ve Özer'in (2007) hemşirelerde yapmış oldukları çalışmalarda cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerde duygusal tükenmenin daha fazla olduğunu saptamışlardır. Tükenmişlik bireylerde iş doyumunu azaltmakta, iş doyumunun azalması da dayanışma gösterme tutumunu negatif yönde etkilemektedir (Canbaz ve ark., 2005). Yönetim ve eğitim biriminde çalışan hemşirelerin meslektaş dayanışması ölçeği ve iki alt boyutunda yüksek puan almaları bu birimlerde görev yapan hemşirelerin işi gereği hemşireler ile

yönetim/egitim anlamında yakın dayanışmayı gerektirdiği için meslektaş dayanışmasına ilişkin tutumlarının diğer gruplara göre yüksek çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Ameliyathane ve acilde çalışan hemşirelerin cerrahi birimlerde çalışan hemşirelere göre meslektaş dayanışması toplam ve duygusal dayanışma alt boyutlarında daha yüksek puan almaları bu bölümdeki hemşirelik fonksiyonlarının ve hasta bakımının ekip çalışmasını daha zorunlu kılmasının bir sonucu olabileceği düşünülebilir. Yoğun bakım ünitelerinde hasta paylaşım yöntemi esas alındığı için hemşireler çalışma süresi içerisinde daha çok kendi hastaları ile ilgilendikleri için daha az meslektaş dayanışması sergilenmiş olabilir.

Çalışmada hemşirelerin kurumdaki çalışma pozisyonuna göre meslektaş dayanışmaları incelendiğinde, yönetici/egitici hemşire olarak çalışanların yatakbaşı hemşirelerine göre meslektaş dayanışmalarının daha fazla olduğu bulunmuştur. Duygusal dayanışma alt boyutunun puan ortalamasının çok anlamlı düzeyde, akademik dayanışma alt boyutunun puan ortalamasının ise anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 4.6). Uslusoy ve Alpar (2013a)'ın yaptıkları çalışmada çalışılan pozisyon ile hemşirelerin meslektaş dayanışması davranışı sergilemeleri arasında fark bulunmamıştır. Yönetim ve eğitim birimlerinde çalışan hemşirelerin meslektaş dayanışmalarının yatak başı hemşirelerine göre daha yüksek olması, bu pozisyonlarda çalışan hemşirelerin görev tanımları gereği meslektaşlarını destekleyici rol üstlenmelerinden kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir (Hemşirelik Yönetmeliği, 2010).

Çalışmada hemşirelerin sadece gündüz ve gündüz/gece vardiyalı çalışma şekline göre meslektaş dayanışması düzeyleri incelendiğinde; sadece gündüz çalışanların vardiyalı çalışanlara göre meslektaş dayanışması genel puan ortalamasının, duygusal dayanışma ve akademik dayanışma alt boyutlarının puan ortalamasının yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.6). Tarhan ve Dalar'ın (2016) yaptıkları çalışmada dönüşümlü/vardiyalı çalışan hemşirelerin, vardiyasız çalışan hemşirelere göre iş doyumunun daha az olduğu, iş stresinin, tükenmişliğin daha fazla olduğu bulunmuştur. Vardiyalı çalışan hemşirelerde iş doyumunun az olmasına bağlı olarak çalışanlar arası meslektaş dayanışmasını olumsuz yönde etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada haftalık çalışma saati 40-48 saat arasında olan hemşirelerin, 48 saatten fazla çalışarak mesai yapan hemşirelere göre daha fazla duygusal, akademik ve meslektaş dayanışması gösterdiği bulunmuştur (Tablo 4.6). Bu bulgunun sebebi çalışanların fazla mesai yapmasının tükenmişliklerini ve stres düzeylerini arttırmasına bağlı olarak dayanışma davranışı gösteremiyor olabilmeleri ile ilişkili olabilir.

Çalışmada çalıştıkları birimden memnun olarak çalışan hemşirelerin memnun olmayanlara göre ölçek toplam puan ve alt boyutlarında daha fazla meslektaş dayanışması gösterdiği bulunmuştur (Tablo 4.6). Uslusoy ve Alpar'ın (2013a) yaptıkları çalışmada çalışma bulguları benzerlik gösterip, çalıştıkları pozisyonlardan memnun olan hemşirelerin daha fazla dayanışma gösterdikleri belirlenmiştir. Uslusoy ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çalışmada hemşirelerin mesleği isteyerek seçme durumlarına bakıldığı zaman mesleği isteyerek seçenlerin istemeyerek seçmeyenlere göre HMDÖ toplam puanının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.6). Mesleği isteyerek seçenlerin iş doyumunun ve motivasyonlarının daha yüksek olması çalışma ortamında hemşirelerin meslektaşlarını destekleyici tutum sergilemelerine yol açıyor olabilir.

Bu çalışmada hemşirelerin Denison Örgüt Kültürü genel puanı (3.33±.58), katılım alt boyutunun puanı (3.41±.70), tutarlılık alt boyutunun puanı (3.25±.65), uyum yapma alt boyutunun puanı (3.32±.64), vizyon alt boyutunun puanı (3.34±.66), orta düzeyde bulunmuştur (Tablo 4.3). Karakışla'nın (2012) çalışmasında katılım alt boyutunun puanı (3,24±,66), tutarlılık alt boyutunun puanı (3,04±0,62), uyum yapma alt boyutunun puanı (3,18±0,59), misyon alt boyutunun puanı (3,16±0,56) bulunmuştur.

Çalışmada hemşirelerin DÖKÖ toplam puanları ile meslektaş dayanışması toplam puanı, duygusal dayanışma, akademik dayanışma ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyut puanları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur (Tablo 4.8). Hemşirelerin DÖKÖ toplam puanları arttıkça meslektaş dayanışması toplam puan ve alt boyut puanları da artmaktadır. Literatürde meslektaş dayanışması ve örgüt kültürü ilişkisini inceleyen çalışma bulunmamaktadır. Kılıç Güner'in (2017) hemşirelerde meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerine



etkisini araştırdığı çalışmasında meslektaş dayanışması ile örgütsel iklim arasında pozitif yönde, zayıf ancak çok ileri derece anlamlı bir ilişkinin olduğu; meslektaş dayanışmasının özellikle örgüte bağlılığı, ekip çalışmasını, destekleyici iklimi, insan ilişkilerini, iş doyumunu düşük düzeyde de olsa etkilediği belirtilmiştir. Örgüt kültürü kavramları içerisinde yer alan yetkilendirme, takım çalışması, kapasite gelişimi, uzlaşma, koordinasyon, örgütsel öğrenme gibi örgüt kültürü bileşenlerinin hemşirelerin meslektaş dayanışması tutumuna olumlu yönde etki ettiği söylenebilir.



## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma hemşirelerin bazı sosyodemografik özelliklerinin ve örgüt kültürünün meslektaş dayanışmasına etkisini koymak amacıyla İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan dört hastanede toplam 343 hemşire ile Aralık 2016- Aralık 2017 tarihleri arasında gerçekleştirildi. Hemşirelerin meslektaş dayanışmasının iyi düzeyde olduğu, en yüksek puanları duygusal ve akademik dayanışma alt boyutlarından aldıkları belirlenmiştir. Örgüt kültürü düzeyleri ise ortalamanın üzerinde ve alt boyutlardan en yüksek puanı katılım alt boyutundan aldıkları belirlenmiştir. Hemşirelerin meslektaş dayanışmaları puanları ile cinsiyet ve yetiştikleri aile tipi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sahibi olma, çalışılan kurum, kadro durumu, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, birimde çalışma süresi, çalışılan birim, kurumdaki pozisyon, çalışma şekli, haftalık çalışma saati, çalışılan birimden memnuniyet durumu, mesleği isteyerek seçme durumu istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir.

35 yaş ve üzeri hemşirelerin duygusal dayanışma ve akademik dayanışma puanlarının yüksek olduğu, yüksek lisans mezunu olan hemşirelerin dayanışma ile ilgili olumlu düşüncelerinin diğer eğitim durumlarına göre yüksek olduğu, evli hemşirelerin meslektaş dayanışması puanlarının bekarlara göre yüksek olduğu, çocuk sahibi olan hemşirelerin meslektaş dayanışması puanlarının diğer gruplara göre yüksek olduğu söylenebilir. Üniversite ve özel hastanede çalışan hemşirelerinin puanlarının devlet hastanesinde çalışanlara göre yüksek olduğu, üniversite hastanesinde kadrolu/sözleşmeli, özel hastanede sözleşmeli çalışan hemşirelerin meslektaş dayanışma puanlarının kamudaki kadro durumuna göre yüksek olduğu, meslekte kurumda ve birimde çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin meslektaş dayanışmasının daha fazla olduğu bulunmuştur. Cerrahi birim ve yoğunbakım birimlerinde çalışan hemşirelerin meslektaş dayanışma puanlarının yönetim/egitim biriminde çalışan hemşirelerden, cerrahi birimde çalışan hemşirelerin HMDÖ puanlarının ameliyathane/acil birim çalışanlarından düşük olduğu, yönetici/egitici hemşire grubunda çalışan hemşirelerin HMDÖ puanlarının yatak başı hemşiresine göre yüksek olduğu, sadece gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerin HMDÖ puanının anlamlı olduğu, 40-48 saat çalışan hemşirelerin 48

saatten fazla çalışanlara göre HMDÖ puanının, duygusal ve akademik dayanışma alt boyut puanlarının yüksek olduğu, çalıştığı birimden memnun olan ve mesleği isteyerek seçen hemşirelerin HMDÖ puanının yüksek olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin örgüt kültürü toplam ve katılım, tutarlılık, uyum yapma, vizyon alt boyutları ile hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeği ve duygusal dayanışma, akademik dayanışma, dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Sonuç olarak hemşirelik hizmetleri yöneticileri ile sağlık kurumları yöneticilerinin hemşirelerde meslektaş dayanışmasının geliştirilmesinde ve iyileştirilmesinde sorumlulukları bulunmaktadır. Hemşireler arasında meslektaş dayanışmasının güçlendirilmesi için olumlu çalışma ortamının sağlanması, iş yükünün ve çalışma listelerinin hemşirelerin çalışma motivasyonlarını artırıcı şekilde yapılması, belirli aralıklarla meslektaş dayanışması düzeylerinin gözden geçirilmesi, hemşirelerin akademik dayanışmalarını destekleyici programların hayata geçirilmesi, meslektaş dayanışmasını bir örgüt kültürü olarak kurumda yerleştirilebilmesi için temel değerler kapsamında meslektaş dayanışması konusuna da yer verilmesi önerilir.

Hemşirelerin meslektaş dayanışmasının sağlanması hemşire ve hasta sonuçlarını olumlu etkileyeceğinden dolayı yönetici hemşirelerin meslektaş dayanışmasını destekleyici, örgüt kültürü uygulamalarını benimseyerek hemşireler arasında meslektaş dayanışması tutumunu destekleyici stratejileri geliştirmesi yararlı olabilir. Ayrıca meslektaş dayanışmasını etkileyebilecek diğer faktörlerin araştırılması önerilebilir.

## 7. KAYNAKÇA

1. Acuner, Ş.A. (2010). Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri. Milli Produktivite Merkezi, Ankara.
2. Aiken, L.H., Clark, S.P., Sloane, D.M., Schalski, J. Silber, J.H. (2002). Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout and Job Dissatisfaction. JAMA, 288.(16), s:1987-1993.
3. Aksakoğlu, G. (2013). Sağlıkta Araştırma ve Çözümleme. İzmir: Üçüncü Yazım. Meta Basım Matbaacılık Hizmetleri.
4. Bayram, A. (2011). Örgüt Kültürünün Kurumsal İtibara Etkisi ve Kayseri'deki Özel Hastanelerde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Niğde.
5. Baytok, A. (2006). Hizmet İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Liderin Rolü, Doktora Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyonkarahisar.
6. Berlowitz, D.R., Young, G.J., Hickey, E.C., Saliba, D., Mittman, B.S., Czarnowski, E., Simon, B., Anderson, J.J., Ash, A.S., Rubenstein, V.L., Moskowitz, M.A. (2003). Quality Improvement Implementation In The Nursing Home. Health Services Research, 38.(1), p:65-80.
7. Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O. A., (2009). "Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübaddele Kuramından Hareketle İncelenmesi". Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12.(21), s:215-239.
8. Brief, A. P., Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. Annual Review Psychology, 53, p:279-307.
9. Can, H., Asan, Ö., Aydın, E.M. (2006). Örgütsel Davranış, İstanbul. Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
10. Canbaz, S., Sünter, A.T., Dabak, S., Öz, H., Pesken, Y. (2005). "Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromu, İş Doyumu ve İşe Bağlı Gerginlik". Hemşirelik Forumu Dergisi, (2), s:30-34.

11. Cankul, U. H. İ., Yiğit, U. A. Ç., Peker, U. S., Özer, M., Demir, C. (2002). “Bir Eğitim Hastanesindeki Yönetici Hekimlerin Yönetimsel Önderlik Davranışlarının Belirlenmesi”. *Gülhane Tıp Dergisi*, s:428.
12. Çoban, A. E. (2004). *The Effect Of Structured Peer Consultation Program On Different Dimensions Of School Counselor Burnout*, Doktora tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
13. Çoban, A. E. (2005). “Psikolojik Danışmanlar İçin Meslektaş Dayanışması”. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, s:167-174.
14. Demir, N. (2005). *Hastanelerde Örgüt Kültürü ve Hastane Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Oluşturmadaki Yeterlilik Derecesi*, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
15. Denison, D., Mishra, A. (1995). “Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness”. *Organization Science*, 6.(2), p: 204-223.
16. Doğan, B. (2012). *Örgüt Kültürü*, 2. Baskı. İstanbul: Beta Kitabevi, s:81-132.
17. Doğan, E. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, 1. Baskı. İstanbul: Türkmen Kitabevi, s:6-60.
18. Ellenbecker, C. H., Boylan, L. N., Samia, L. (2006). “What Home Healthcare Nurses Are Saying About Their Jobs?”. *Home Health Care Nurse*, 24.(5), p:315-324.
19. Erbaşlar, G. (2015). *Örgütsel Davranış*, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım A.Ş.
20. Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 14. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
21. Erengül, B. (2003). “Alt Kültürleri Bütünleyen Liderlik”. *İnsan Kaynakları Düşünce Platformu*, s: 21.
22. Esin, M. N. (2014). *Örnekleme*. S. Erdoğan, N. Nahcivan, M.N. Esin (editör). *Hemşirelikte Araştırma, Süreç, Uygulama ve Kritik*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevi, s: 167- 192.
23. Geçer, H. (2008). *Bir Üniversite Hastanesindeki Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

24. Gordon, J.R. (1999). Organizational Behavior: a Diagnostic Approach, 6th Edition, Upper Saddle River, N.J : Prentice Hall.
25. Göktaş, B., Aslan, G., Aslantekin, F., Erdem, R. (2005). “Örgüt Kültürü ve Dr. Ekrem Hayri Üstündağ Kadın Hastalıkları ve Doğum Hastanesi Örneği”. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8.(3).
26. Güven, S. (2013). Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mizah Tarzları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Saptanması, Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
27. Hagbaghery, M. A., Salsali, M., Ahmadi, F. (2004). “A Qualitative Study of Iranian Nurses' Understanding and Experiences of Professional Power”. Human Resources for Health, 2.(1), p:1-14.
28. Hemşirelik Yönetmeliği. (2010).  
<<https://saglik.gov.tr/TR,10533/hemsirelik-yonetmeliği.html>> (05 Mayıs 2018)
29. Hogan, S.J., Coote, L.V. (2014). “Organizational Culture, Innovation and Performance: A Test of Schein’s Model”. Journal of Business Research, 67, p: 1609-1621.
30. Huber, D. L. (2010). Leadership and Nursing Care Management, 4. Edition, Saunders Elsevier, Missouri.
31. International Council of Nurses. (2006). International Nurses Day Information and Action Tool Kit.  
<[www.icn.ch/indkit2006.pdf](http://www.icn.ch/indkit2006.pdf)> (18 Şubat 2018)
32. Kantek, F. (2014). Örgüt Kültürü. Ü. Tatar Baykal ve E. Ercan Türkmen (editör). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi, 1. baskı, İstanbul: Akademi Kitabevi, s: 679- 696.
33. Kantek, F., Kabukcuoğlu, K. (2017). “Hemşirelerde Tükenmişlik: İlgili Faktörlerin Meta Analizi”. Journal of Human Sciences, 14.(2), s: 1242-1254.
34. Karahan, A. (2008). “Çalışanların Örgüt Kültürünü Algılamalarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma”. Selcuk University Social Sciences Institute Journal, s: 20.

35. Karakışla, Y. (2012). Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgüt Kültürü Algıları, Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
36. Karasu, F., Aylaz, R., Dadük, S. (2017). “X ve Y Kuşağı: Hemşirelerin Meslek Dayanışması İle İş Doyumu Arasındaki İlişki”. Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi, 4.(3), s: 180-189.
37. Katırcı, S. (2005). Hemşirelerin Hemşirelik Hizmetlerindeki Değişim Sürecini Algılama Durumları, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
38. Kavlu, İ., Pınar, R. (2009). “Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi”. Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences, 29.(6), p: 1543-1555.
39. Kaya, E. (2007). Sağlık Kurumlarında Örgüt Kültürü (Burdur-Isparta Örneği), Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
40. Khorshid, L., Akın, E. (2006). “Hemşirelikte Meslektaş Şiddeti. Hastane Yönetimi Dergisi”. 10.(2). s: 14-18.
41. Kılıç Güner E. (2017) Hemşirelerde Meslektaş Dayanışmasının Örgütsel İklim Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Erzurum.
42. Leininger, M., McFarland M.R. (2002). Transcultural Nursing, McGraw Hill Companies Inc. USA, p:181-200.
43. Leiper, J. (2005). “How to Stop Horizontal Violence”. Nursing, 35.(3), p: 44-45.
44. Lin, Y.H., Liu, H.E. (2005). “The Impact of Workplace Violence on Nurses in South Taiwan”. International Journal of Nursing Studies, Number: 42, p: 773-778.

45. Loy, C., Mujtaba, B. G. (2007). “ The Influence Of Organizational Culture On The Success Of Knowledge Management Practices With North American Companies”. *International Business & Economics Research Journal*, 6. (3), s:15-28.
46. Metin, Ö., Özer, G. (2007). “Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi”. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10. (1), s: 58-66.
47. Özkalp, E., Kırel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
48. Özkan, Ö., Koçyiğit, Z., Şen, Ü., “Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Algılanan İş ve Gelir Güvencesizliği ile Çalışma Koşulları”. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 2.(1), s: 15-25.
49. Özkaya, M., Kocakoç, İ., Karaa, E. (2006). “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13: 2, s: 77-96.
50. Polit, D., Beck, C. T. (2012). *Nursing Research, Ninth Edition*, ABD:Lippincott Williams & Wilkins.
51. Robbins, S.P., Judge, T.A. (2012), *Essentials of Organizational Behavior*, 11th Edition, Upper Saddle River, N.J. : Pearson Prentice Hall.
52. Şimşek, Ş. (1998). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Damla Matbaacılık.
53. Tamer, İ., İyigün, N. Ö., Sağlam, M. (2014). “Örgüt Kültürünün Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Perakende İşletmesi Çalışanları Üzerinde Araştırma”. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5.(8).
54. Tarhan, M., Dalar, L. (2016). “Hemşirelerin Ruh Sağlığı Durumları ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”. *Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1.(2), s: 25-39.
55. Tınaz, P. (2009). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A. Ş.
56. Tutar H. (2009). *Örgütsel İletişim*. 2. Baskı. Seçkin Yayıncılık. Ankara.



57. Türk Dil Kurumu. (2018). <[http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5bbb8b7379cef6.50310542](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5bbb8b7379cef6.50310542)> (03 Mayıs 2018)
58. Türk Dil Kurumu. (2018). <[http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5bbb8c298cac39.40472082](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5bbb8c298cac39.40472082)> (03 Mart 2018)
59. Türk, S. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, 1. baskı, Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları, s: 8-10.
60. Türker, M. (2006). Çalışanların Rol Tanımlamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul.
61. Unutkan, G.A. (1995). İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü. İstanbul: Türkmen Kitabevi, s: 35.
62. Uslusoy, E.C., Alpar, S.E. (2013b). “Developing Scale for Colleague Solidarity Among Nurses in Turkey”. International Journal of Nursing Practice, 19.(1), p: 101-107.
63. Uslusoy, E.Ç. (2010). Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Meslektaş Dayanışmasının İş Doyumu İle İlişkisi., Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı. İstanbul.
64. Uslusoy, E.Ç., Alpar, Ş.E.. (2013a). “Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu ile İlişkisi”. İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 21, s: 154-63.
65. Uslusoy, E.Ç., Gürdoğan, E.P., Kurt, D. (2016). “Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı ve Meslektaş Dayanışması”. SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi, 7, s: 29-35.
66. Ünsar, S., İnan, A., Yürük, P. (2010). “Çalışma Hayatında Motivasyon ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması”. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12. (1), s: 248-262.

67. Vural, A., Coşkun, G. (2007). Örgüt Kültürü. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım A.Ş.
68. Weis, D., Schank, M.J. (2000). "An Instrument to Measure Professional Nursing Values". *Journal of Nursing Scholarship*, 32.(2), s: 201-204.
69. Yahyagil, M. (2004). "Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama." *İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 47, s: 53-76.
70. Yaktin, U. S., Azoury, N. B., Doumit, M. A. A. (2003). "Personal Characteristics and Job Satisfaction Among Nurses in Lebanon". *JONA*, 33.(7/8), p: 384-390.
71. Yücel, İ., Koçak, D. (2014). "Örgüt Kültürü İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma". *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7.(2), s: 45-64.

## 8. EKLER

### EK-1 Veri Toplama Formu

Değerli Meslektaşım,

Bu anket çalışması Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans programının tez çalışmasının uygulamasına ilişkin olarak düzenlenmiştir.

Çalışmanın amacı; örgüt kültürü ve sosyodemografik özelliklerin meslektaş dayanışmasına etkisini koymaktır. Aşağıdaki ankette bireysel ve mesleki özelliklere ilişkin 16 soru, 36 maddelik “Denison Örgüt Kültürü Ölçeği”, 23 maddelik “Meslektaş Dayanışması Ölçeği” soruları yer almaktadır.

Ankete katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Sizlerden kimliğinize ait herhangi bir bilgi istenmemektedir. Lütfen size uygun seçeneği işaretleyiniz. Çalışmamıza verdiğiniz katkı için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Ümmühan Seren KARABIÇAK

Yrd. Doç. Dr. Nilgün GÖKTEPE

Tez Öğrencisi

Tez Danışmanı

Araştırmaya katılmayı kabul ediyor musunuz?

Evet ( )

Hayır ( )

## Bölüm 1- Sosyodemografik Özellikler

### 1. Cinsiyetiniz

- a. Kadın
- b. Erkek

### 2. Yaşınız

\_\_\_\_\_

### 3. Eğitim durumunuz

- a. Sağlık Meslek Lisesi
- b. Lisans
- c. Yüksek lisans
- d. Doktora

### 4. Medeni durumunuz

- a. Evli
- b. Bekar

### 5. Çocuk sahibi olma durumunuz

- a. Evet
- b. Hayır

### 6. Yetiştirdiğiniz aile tipi

- a. Çekirdek
- b. Geniş

### 7. Çalıştığınız kurum

- a. Devlet Hastanesi
- b. Özel Hastane
- c. Üniversite Hastanesi

### 7.1Eğer devlet veya üniversite hastanesinde çalışıyorsanız kadro durumunuz

- a. Sözleşmeli
- b. Kadrolu

### 8. Mesleğinizdeki toplam çalışma süreniz:

\_\_\_\_\_ yıl

**9. Bu kurumdaki çalışma süreniz:**

\_\_\_\_\_ yıl

**10. Birimdeki çalışma süreniz:**

\_\_\_\_\_ yıl

**11. Hangi birimde çalışıyorsunuz?**

\_\_\_\_\_

**12. Çalışma şekliniz**

- a. Sadece gündüz
- b. Sadece gece
- c. Gündüz / gece vardiyalı

**13. Haftalık çalışma saatiniz:**

\_\_\_\_\_

**14. Kurumdaki pozisyonunuz**

- a. Servis hemşiresi- Yatak başı hemşiresi
- b. Servis sorumlu hemşiresi
- c. Üst/ Orta düzey yönetici
- d. Diğer \_\_\_\_\_

**15. Çalışılan birimden memnuniyet durumunuz**

- a. Evet
- b. Hayır
- c. Kısmen

**16. Mesleği seçme durumunuz**

- a. İsteyerek seçtim.
- b. İstemeyerek seçtim.

## Bölüm 2- Denison Örgüt Kültürü Ölçeği

Ölçek örgüt kültürünü ölçmekte ve 36 sorudan oluşmaktadır. Hiç katılmıyorum(1), Katılıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Çok katılıyorum (5) şeklinde puanlanmaktadır. Lütfen aşağıdaki soruları okuyunuz. Size uygun gelen kutucuğa (√) ve ya (x) koyunuz.

Not: Madde 22,23 ve 24’deki “müşteri” tanımını “hasta ve hasta yakınlarını” ifade etmektedir.

Denison Örgüt Kültürü Ölçeği		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Çalışanların çoğunluğu yaptıkları işle bütünleşmişlerdir.					
2	Çalışanlar arasında yeterli ölçüde bilgi paylaşımı olduğundan, gerektiğinde herkes istenilen bilgiye ulaşabilmektedir.					
3	İş planları yapılırken, tüm çalışanlar karar verme sürecine belli ölçüde dahil edilmektedir.					
4	Farklı bölümler (departmanlar) arasında işbirliği yapılamamaktadır.					
5	Takım çalışması yapılması, bütün iş faaliyetlerinde esas alınmaktadır.					
6	Tüm çalışanlar kendi görevleri ile işletmenin amaçları arasındaki ilişkiyi kavramıştır.					
7	Çalışanlara kendi işlerini planlamaları için gerekli yetki verilmektedir.					
8	Çalışanlarımızın iş-görme kapasiteleri sürekli bir gelişim göstermektedir.					
9	Çalışanların iş-görme becerilerini artırmak için gereken her şey yapılmaktadır.					
10	Yöneticiler söylediklerini uygulamaktadırlar.					

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok katılıyorum
11	İş-görme yöntemlerimize yol gösteren net ve tutarlı bir değerler sistemimiz vardır.					
12	İşlerin yürütülmesinde davranışlarımızı yönlendiren ve doğru ile yanlışın ayırt edilmesini sağlayan ( <i>etik</i> ) değerler yoktur.					
13	İş faaliyetlerinde bir anlaşmazlık meydana geldiğinde, her bir çalışan tatmin edici bir çözüm bulmak için çok gayret göstermektedir.					
14	Bu iş yerinde güçlü bir işletme kültürü vardır.					
15	Problematik konularda dahi kolayca bir görüş birliği sağlanabilmektedir.					
16	Çalışanlarımız işletmenin farklı bölümlerinde de olsalar iş faaliyetleri açısından ortak bir bakış açısını paylaşabilmektedir.					
17	İşletmenin farklı bölümleri tarafından yürütülen projeler kolayca koordine edilmektedir.					
18	Başka bölümden bir kişiyle çalışmak, adeta farklı bir işletmeden birisiyle çalışmak gibidir.					
19	İş-görme tarzımız oldukça esnek ve değişime açıktır.					
20	Rakip firmaların faaliyetleri ve iş alanındaki değişimlere bağlı olarak yönetim, uygun stratejiler geliştirilebilmektedir.					
21	İş alanımızdaki yenilik ve gelişimler, yönetim tarafından izlenmekte ve uygulanmaktadır.					
22	Müşterilerin istek ve önerileri, iş faaliyetlerinde sıklıkla değişiklikler yapılmasına yol açabilmektedir.					
23	Tüm çalışanlar, müşterilerimizin istek ve ihtiyaçlarını anlamaya özen göstermektedir.					

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok katılıyorum
24	Müşteri istemleri(talepleri) iş faaliyetlerimizde genellikle dikkate alınmamaktadır.					
25	Herhangi bir başarısızlıkla karşılaşıldığında bu, yönetim tarafından, gelişim ve öğrenme için bir fırsat olarak değerlendirilir.					
26	Yenilikçilik ve yapılan işlerde risk almak, yönetimce istenmekte ve ödüllendirilmektedir.					
27	Çalışanların işleriyle ilgili olarak öğrenmeleri (yeni bilgiler edinmesi) önemli bir amaçtır.					
28	Uzun-dönemli bir iş programı ve belli bir gelişim planımız mevcuttur.					
29	Çalışanların yaptıkları işlere yön verebilecek net, açık bir işletme misyonumuz vardır.					
30	İşletmenin geleceğine yönelik olarak belirlenmiş stratejik bir iş-planlaması yoktur.					
31	İşletmenin faaliyet amaçlarına ilişkin olarak çalışanlar arasında tam bir uzlaşma vardır.					
32	Yöneticiler, işletmemizin temel hedefleri doğrultusunda hareket edebilmektedirler.					
33	Çalışanlar, uzun dönemde işletmenin başarılı olabilmesi için yapılması gerekenleri bilmektedir.					
34	Çalışanlar, geleceğe yönelik olarak belirlenmiş olan işletme vizyonunu paylaşmaktan uzaktır.					
35	Yöneticilerimiz uzun-dönemli bir bakış açısına sahiptirler.					
36	Kısa-dönemli iş-talepleri, vizyonumuzdan ödün vermeden karşılaşılabilmektedir.					



### Bölüm 3- Meslektaş Dayanışması Ölçeği

Ölçek hemşirelerde meslektaş dayanışmasını ölçmekte ve 23 sorudan oluşmaktadır. Her zaman (5), Sıklıkla (4), Ara sıra (3), Nadiren (2), Asla (1) şeklinde puanlanmaktadır. Lütfen aşağıdaki soruları okuyunuz. Size uygun gelen kutucuğa (√) ve ya (x) koyunuz.

	<b>HEMŞİRELERDE MESLEKTAŞ DAYANIŞMASI ÖLÇEĞİ</b>	<b>Her zaman</b>	<b>Sıklıkla</b>	<b>Ara sıra</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Asla</b>
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	Mesleki bilgimi, gereksinimi olan diğer meslektaşlarımla paylaşıyorum.					
<b>2</b>	Meslektaşlarımla sağlık problemleri ile ilgilenmem.					
<b>3</b>	Meslektaşlarımla benimle paylaştıkları sıkıntılarımla çözmek için herhangi bir girişimde bulunmam.					
<b>4</b>	Meslektaşlarımla mesleki alandaki bilimsel çalışmalarına isteyerek katılıyorum.					
<b>5</b>	Meslektaşlarımla kişiliğine saygı duyarım.					
<b>6</b>	Hemşirelik örgütlerinin çalışmalarına duyarlı değilimdir.					
<b>7</b>	Meslektaşlarıma her konuda dürüst davranırım.					
<b>8</b>	Meslektaşlarımla takım halinde çalışırım.					
<b>9</b>	Meslektaşlarımla cesaretlendiririm.					
<b>10</b>	Tanımadığım bir meslektaşımın bile taleplerini saygıyla değerlendiririm.					
<b>11</b>	Meslektaşlarıma güvenirim.					
<b>12</b>	Meslektaşlarıma karşı hoşgörülü davranırım.					
<b>13</b>	Öğrenmiş olduğum yeni bilgileri meslektaşlarımla paylaşıyorum.					

		<b>Her zaman</b>	<b>Sıklıkla</b>	<b>Ara sıra</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Asla</b>
<b>14</b>	Meslektaşlarımın arasında yaşanan çatışmalarda uzlaştırıcı olurum.					
<b>15</b>	Meslektaşlarıma yardımcı olduğumda manevi bir rahatlık hissedirim.					
<b>16</b>	Yeni işe başlayan meslektaşımın işe oryantasyonunda yardımcı olurum.					
<b>17</b>	Meslektaşlarımın bilimsel çalışmalarını yürütmelerine destek olurum.					
<b>18</b>	Meslektaşlarımla güçlü arkadaşlık bağları kurarım.					
<b>19</b>	İş yoğunluğumdan dolayı diğer meslektaşlarıma yardım edemem.					
<b>20</b>	Meslektaşlarımı mesleki bilgilerinin yetersiz olduğunu düşündüğüm durumlarda uyarırım.					
<b>21</b>	Meslektaşlarımı mesleki kongre ve seminerlere katılmaları için desteklerim.					
<b>22</b>	İş ile ilgili deneyimlerimi benim yaptığım hataları yapmamaları için meslektaşlarımla paylaşırım.					
<b>23</b>	Benden yardım istemediği sürece meslektaşlarıma yardım etmem.					

## EK-2 Ölçek İzin Yazıları

### Denison Örgüt Kültürü Ölçeği İzin Yazısı

Ölçek İzni Hakkında

4 Ağ   

 **UMMUHAN SEREN Karabicak** <ukarabicak@ku.edu.tr>  
Alıcı: yahyagil





Sayın Prof.Dr. Yahyagil,


Ben Ümmühan Seren KARABIÇAK. Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesinde Hemşirelik programında yüksek lisans öğrencisiyim. Örgüt kültürünün meslektaş dayanışması üzerine etkisini danışman hocam Yard.Doç.Dr. Nilgün GÖKTEPE ile birlikte çalışmayı planlamaktayız. Sizin, 2004 yılında geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığınız "Denison Örgüt Kültürü Ölçeği"ni yüksek lisans tezimde izniniz dahilinde kullanmak istiyoruz.




İlginiz ve desteğiniz için şimdiden çok teşekkür ederiz.

En iyi dileklerimizle,

Ü. Seren KARABIÇAK ([0554 881 44 81](tel:05548814481))  
Yrd.Doç.Dr. Nilgün GÖKTEPE ([0535 979 75 72](tel:05359797572))

FW: Denison Örgüt Kültürü Ölçeği  Gelen Kutusu x   

 **Mehmet Yahyagil** <yahyagil@yeditepe.edu.tr>  
Alıcı: bana

4 Ağ   

Merhaba

İstediğiniz soru formunu ekte iletiyorum. Sosyo-demografik maddeleri elbette dilediğiniz gibi değiştirebilir ve sayısını artırabilirsiniz. Diğer maddeler Denison'un teorik açıklamasına uygun olarak "involvement" ile başlamakta ve aynı düzenle devam etmektedir. Kolaylık olması amacıyla özgün soru formunu da ekledim.

Ölçme aracımda 6 soru (kırmızı renkle işaretli) ters (reverse) olarak düzenlenmiştir, buna dikkat ediniz.

Başarı dilekleriyle,

M. Yahyagil

Prof. Dr. Mehmet Y. Yahyagil

Yeditepe University, Faculty of Economics & Admin. Sciences /İİBF  
Business Administration Department /İşletme Bölümü  
26 August Campus, 34755 Atasehir, Istanbul  
Phone: [+90 216 578 0664](tel:+902165780664)  
Fax: [+90 216 578 0797](tel:+902165780797)  
Personal URL: [www.yahyamet.net](http://www.yahyamet.net)

## Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği İzin Yazısı

Ölçek Kullanım İzni Hakkında

Gelen Kutusu x



**UMMUHAN SEREN Karabıçak** <ukarabıçak@ku.edu.tr>

4 Ağu ☆



Alıcı: esinctnky, es.uslusoy

Sayın Çetinkaya Uslusoy,

Ben Ümmuhan Seren KARABIÇAK. Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesinde Hemşirelik programında yüksek lisans öğrencisiyim. Örgüt kültürünün meslektaş dayanışması üzerine etkisini danışman hocam Yard.Doç.Dr. Nilgün GÖKTEPE ile birlikte çalışmayı planlamaktayız. Sizin, 2013 yılında International Journal of Nursing Practice dergisinde yayınlanan "Developing scale for colleague solidarity among nurses in Turkey" adlı makalenizde adı geçen " Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği'nin" türkçe formunu izniniz dahilinde yüksek lisans tezimde kullanmak istiyoruz.

İlginiz ve desteğiniz için şimdiden çok teşekkür ederiz.

En iyi dileklerimizle,

Ü. Seren KARABIÇAK (0554 881 44 81)

Yrd.Doç.Dr. Nilgün GÖKTEPE (0535 979 75 72)



**esinctnky@mynet.com**

5 Ağu ☆



Alıcı: bana

Sayın Karabıçak,

" Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği'nin" türkçe formunu yüksek lisans tezinizde kullanmanızdan memnuniyet duyuyorum.ölçek ile ilgili detaylı bilgi dr tezimde yer alıyor. iyi çalışmalar.

Yrd. Doç. Dr. Esin ÇETİNKAYA USLUSOY  
SDÜ SBF Hemşirelik Bölümü

## EK-3 Etik Kurul İzin Yazısı

Ruhsatlı Yolu Sayısı: 34450 İstanbul T: 0212 338 10 00 F: 0212 338 12 05 www.ku.edu.tr



Toplantı Tarihi:	28.12.2016
Karar No:	2016.228.IRB3.145
Sorumlu Araştırmacı:	Ümmühan Seren Karabıçak
Araştırma Başlığı:	Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin ve Örgüt Kültürünün Meslektaş Dayanışmasına Etkisi
Başlangıç tarihi:	30.12.2016
Etik Kurul izninin süresi:	1 yıl (Uzatma hakkı mevcut olarak)

Koc Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, "Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Sekreteryası" tarafından değerlendirilmiş ve Üniversite Akademik Kurulu'nun 05.04.2012 tarih ve 04 Nolu kararıyla birinci düzey inceleme yapılmasına karar verilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda etik ve bilimsel açıdan çalışmanın gerçekleştirilmesi uygun bulunmuştur.

### Notlar:

- Araştırma başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurul'a başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Etik Kurul incelemesi ve onayı olmadan bu araştırmada kullanılan prosedürler, formlar ya da protokollerde herhangi bir değişiklik yapılamaz.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Saygılarımla,

Hakan S. Orer  
Başkan

Koc Üniversitesi Etik Kurulunun Sekreteryası T: 0212 338 11 54 [chr@ku.edu.tr](mailto:chr@ku.edu.tr)

## EK-4 Kurum İzin Yazıları

[REDACTED]

[REDACTED]

14.02.2017

[REDACTED] SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA,

İlgi: 16.01.2017 Tarih, 81917885-302.14-605.99-88 Sayılı, "Araştırma İzni" Konulu Yazınız  
Hk.

Sayı : 217

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı'nda öğrenim  
gören Ömmühan Seren Karabıçak'ın HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında  
gerçekleştirilmesi planlanan "Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin ve Örgüt  
Kültürünün Meslektaş Dayanışmasına Etkisi" konulu çalışmanın [REDACTED]  
Hastanesi'nde yapılabilmesi konusunda tarafımıza iletilen izin isteği uygun görülmüştür.

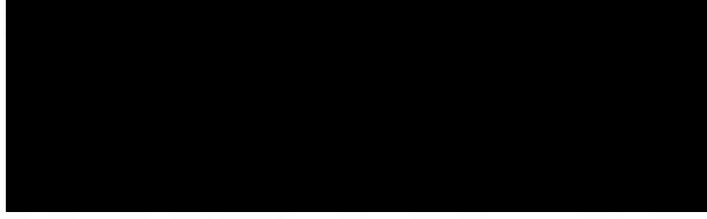
Konuyu bilgilerinize sunarım.

[REDACTED]

EMA/ek/217/2017

[REDACTED]

02/18



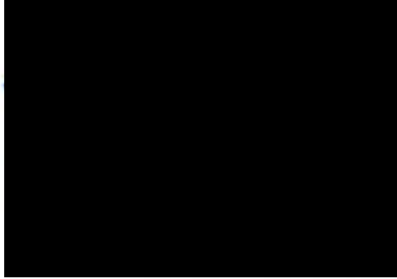
16.01.2017

Konu: Araştırma İzni  
Sayı: 81917885-302.14-605.99-88

**SAĞLIK KURULUŞLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE,**

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı'nda öğrenim gören Ümmühan Seren Karabıçak'ın HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında "Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin ve Örgüt Kültürünün Meslektaş Dayanışmasına Etkisi" başlıklı araştırmayı gerçekleştirmesi planlanmaktadır. Araştırma projesi ile ilgili etik kurul izni ilişkiindedir. Yrd. Doç. Dr. Nilgün Göktepe'nin danışmanlığında yürütülecek söz konusu araştırma projesinin kurumunuza bağlı Hastanesi'nde yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesini görüş ve onayınıza sunarım.

Saygılarımla



*Handwritten signature: N. Göktepe*  
*Handwritten text: D. Göktepe*

Tarih ve Sayı: 30/03/2017-58782



Sayı :53891476-302.08.01-  
Konu :Ümmühan Seren KARABIÇAK

**KOÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE**

Rumelifeneri Mah. Rumelifeneri Yolu  
Sarıyer/İSTANBUL

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik yüksek lisans programında öğrenim gören Ümmühan Seren KARABIÇAK'ın Yrd. Doç. Dr. Nilgün GÖKTEPE'nin danışmanlığında yürütülecek HSGN 599 yüksek lisans tez dersi kapsamında "Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin ve Örgüt Kültürünün Meslektaş Dayanışmasına Etkisi" başlıklı araştırmasını Üniversitemiz ██████████ yapmasında sakınca bulunmadığı hakkında, adı geçen Fakülte Dekanlığından alınan 24.03.2017 tarihli 117461 sayılı yazı ve ekleri ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmza

EK :  
Yazı ve ekleri (24 sayfa)

ÜMMÜHAN SEREN  
ELEKTRONİK İMZALIDIR  
28.04.2017



Tarih ve Sayı: 24/03/2017-117461



Sayı :50200903-199-  
Konu :Araştırma İzni

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programında öğrenim gören Ümmühan Seren KARABIÇAK'ın Yrd.Doç.Dr.Nilgün GÖKTEPE'nin danışmanlığında yürütülecek HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında "Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin ve Örgüt Kültürünün Meslektaş Dayanışmasına Etkisi" başlıklı araştırmasını Fakültemizde yapmasında sakınca bulunmadığı hakkında Fakültemiz Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğünden alınan 21.03.2017 tarihli, 111378 sayılı yazı ile söz konusu enstitü müdürlüğünün 15.03.2017 tarihli, 81917885-302.14-605.99-103 sayılı yazısı ve eklerinin bir fotokopisi ilâikte sunulmuş olup, konu Dekanlığımızca da uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmza

EK :  
22

Tarih ve Sayı: 21/03/2017-111378



Sayı :19274766-199-  
Konu :Çalışma İzni

DEKANLIĞINA

İlgi :20/03/2017 tarihli, 108783 sayılı yazı

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik yüksek lisans programında öğrenim gören Ümmihan Seren KARABIÇAK' ın Yrd.Doç.Dr.Nilgün GÖKTEPE'nin danışmanlığında yürütülecek HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında konum "Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin ve Örgüt Kültürünün Meslekte Dayanışmasına Etkisi " başlıklı araştırmasını Fakültemizde yapmasında sakınca olmadığını bilgilerinize arz ederim.

e-İmza

Sayı : 95273397-604.02  
Konu : Araştırma İzni Hk.  
(Ümmühan Seren KARABIÇAK)

**KOÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE**  
(Rumelifeneri Yolu, 34450 Sarıyer/İstanbul)

İlgi :16/01/2017 tarihli ve 81917885-302.14-605.99-90 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınız ile Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Ümmühan Seren KARABIÇAK'ın, "**Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin ve Örgüt Kültürünün Meslektaş Dayanışmasına Etkisi**" başlıklı çalışmasını Genel Sekreterliğimize bağı Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hastanesi'nde uygulama talebi, başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, 28.03.2017 tarihinde gerçekleştirilen 2017/2 sayılı Bilimsel Araştırmalar Komisyonu Toplantısında araştırmanın; amaç, gerekçe, yaklaşım ve yöntemleri, yürürlükte bulunan "İyi Klinik Uygulama Kılavuzu" dikkate alınarak incelenmiş olup araştırmanın yürütülmesinde sakınca olmadığına karar verilmiştir.

İş bu konuda adı geçenin yapacağı çalışmasının bitiminde bir nüshasının Genel Sekreterliğimize teslim edilmesi hususunda;

Gereğini arz ederim.



18.01.2017

Konu: Araştırma İzni  
Sayı: 81917885-302.14-605.99-89

[REDACTED] HASTANESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı'nda öğrenim gören Ümmühan Seren Karabıçak'ın HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında "**Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin ve Örgüt Kültürünün Meslektaş Dayanışmasına Etkisi**" başlıklı araştırmayı gerçekleştirmesi planlanmaktadır. Araştırma projesi ile ilgili etik kurul izni ilişiktir. Yrd. Doç. Dr. Nilgün Göktepe'nin danışmanlığında yürütülecek söz konusu araştırma projesinin kurumunuzda yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesini görüş ve onayınıza sunarım.

Saygılarımla,

[REDACTED]

## **EK-5 Özgeçmiş Formu**

**Ümmühan Seren KARABIÇAK**

Kadıköy- İSTANBUL

0 554 881 44 81

ukarabicak@ku.edu.tr



### **KİŞİSEL BİLGİLER**

Doğum tarihi: 27.06.1993

Doğum yeri: İzmir

Uyruğu: T.C

Medeni Durum : Bekar

Sürücü Belgesi: B

### **EĞİTİM**

**2015- 2018:** Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programı

**2011-2015:** Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu

**2007-2011:**Halıcı Ahmet Urkay Anadolu Lisesi

### **İŞ DENEYİMİ**

Koç Üniversitesi Hastanesi- Dahiliye Servisi (Ağustos 2015- Mart 2018)

Koç Üniversitesi Hastanesi- Yara Bakımı Hemşireliği ( Mart 2018- Ağustos 2018)

İstanbul Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi – Palyatif Bakım Merkezi ( Eylül 2018- halen)

### **BECERİLER**

Yabancı Dil: Almanca- Başlangıç

İngilizce- Orta düzey

Bilgisayar: Microsoft Ofis Programları (Word, Excel, Power Point, Movie Maker)-İyidüzey

SPSS - iyi düzey

## **KATILIM VE TEŞEKKÜR BELGELERİ**

SANERC Temel Elektrokardiyografi Kursu, Aralık 2017

SANERC Yara Bakım Kursu Başarı Belgesi, 10-12 Ekim 2016

Temel Yaşam Desteği Sertifika Programı Katılım Belgesi, Nisan 2016

Koç Üniversitesi Hastanesi- Cilt ve Yara Bakım Günleri Katılım Belgesi, 25 Mart 2016

14. Ulusal Hemşirelik Kongresi "Profesyonellik" Katılım Belgesi, 23-26 Nisan 2015

-Hemşirelik Öğrencilerinde Gastroözofageal Reflü Sıklığı poster sunumu

Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Öğrenci Etkinliği "Hastalıkta ve Sağlıkta İnternet" Katılım ve Teşekkür Belgesi, 27-28.09.2015 (görevli ve katılımcı)

Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, "Türkiye'de Hemşirelikte Mesleki Tescil Sınavı" adlı çalıştay Katılım Belgesi, 20.03.2015 (katılımcı)

Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Öğrenci Etkinliği, "Metropolde Yaşam" Katılım ve Teşekkür Belgesi, Nisan 2014 (görevli ve katılımcı)

Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Öğrenci Etkinliği, "Güçlü Ol, Proaktif Ol, Lider Ol" Katılım ve Teşekkür Belgesi, 29-30 Mart 2013 (görevli ve katılımcı)

Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Öğrenci Etkinliği, "Stigma" Katılım ve Teşekkür Belgesi, 23-24.03.2012 (görevli ve katılımcı)

## **PROJE VE ÖDÜLLER**

Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu " Hemşirelik Öğrencilerinde Gastroözofageal Reflü Sıklığı" pilot projesi yürütücüsü-2014 güz dönemi

Vehbi Koç Onur Ödülü 2014,2015 güz dönemi

## **SOSYAL FAALİYETLER**

Depodans- Sosyal Latin-5. Kur

Boğaziçi Üniversitesi Dans Kulübü üyesi- Tango (2014 güz dönemi)

Koç Üniversitesi Folklor Kulübü Üyesi(2013-2014)

Koç Üniversitesi Hemşirelik Kulübü, Dans Grubu Başkanı ve Üyesi, (2012-2013)

Koç Üniversitesi Hemşirelik Kulübü, Fotoğrafçılık Grubu Üyesi, (2011-2012)

Koç Üniversitesi Hemşirelik Kulübü, Dans Grubu Üyesi(Oryantal ve Hiphop), (2011-2012)

İhsan Mermerci İlköğretim Okulu- İzcilik Kulübü Üyesi

## **REFERANSLAR**

İstenirse belirtilebilir.