



**HEMŞİRELERDE MESLEKTAŞ
DAYANIŞMASININ
ÖRGÜTSEL İKLİM ÜZERİNE ETKİSİ**

Elif KILIÇ GÜNER

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ

Yüksek Lisans Tezi-2017

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

HEMŞİRELERDE MESLEKTAŞ DAYANIŞMASININ ÖRGÜTSEL İKLİM ÜZERİNE ETKİSİ

Elif KILIÇ GÜNER

**Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ**

**ERZURUM
2017**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI

**HEMŞİRELERDE MESLEKTAŞ DAYANIŞMASININ
ÖRGÜTSEL İKLİM ÜZERİNE ETKİSİ**

EMİ KILIÇ GÜNER

Tez Savunma Tarihi : 18.05.2017

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ (Atatürk Üniversitesi)

Jüri Üyesi : Prof.Dr. Havva ÖZTÜRK (Karadeniz Teknik Üniversitesi)

Jüri Üyesi : Prof.Dr. Mağfiret KAŞIKCI (Atatürk Üniversitesi)

Onay

Bu çalışma yukarıdaki jüri tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Mehtap TAN
Enstitü Müdürü

**Yüksek Lisans Tezi
ERZURUM - 2017**

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	IV
ÖZET	V
ABSTRACT.....	VI
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	VII
ŞEKİLLER DİZİNİ	VIII
TABLolar DİZİNİ.....	IX
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Meslektaş Dayanışması.....	4
2.1.1. Meslektaş Dayanışmasının Önemi ve Yararları	6
2.2. Örgütsel İklim	8
2.2.1. Örgütsel İklim Çeşitleri	9
2.2.1.1. Açık İklim	9
2.2.1.2. Kapalı iklim	9
2.2.1.3. Kontrollü İklim	10
2.2.1.4. Babacan İklim	10
2.2.1.5. Samimi İklim	10
2.2.1.6. Otokratik İklim	10
2.2.1.7. Demokratik İklim.....	11
2.2.1.8. Başarıya Yönelik İklim	11
2.2.1.9. Bürokratik İklim	11
2.2.1.10. Destekleyici İklim.....	11
2.2.1.11. Yenilikçi iklim	12
2.2.2. Örgütsel İklimin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler.....	12

2.2.2.1. Sorumluluk.....	12
2.2.2.2. Ödüller ve Cezalar	13
2.2.2.3. Örgüt İçi Çatışmalar.....	13
2.2.2.4. Örgütü Benimseme	13
2.2.2.5. Örgüt Yapısı.....	14
2.2.2.6. Örgütsel Amaçlar	14
2.2.2.7. Örgüt Çevresi.....	14
2.2.2.8. Yönetim Tarzı	15
2.2.2.9. Kararlara Katılım Düzeyi.....	15
2.2.2.10. Liderlik.....	15
2.2.2.11. Denetim Düzeyi	15
2.2.2.12. Örgütün Coğrafi Konumu, Yerleşimi ve Büyüklüğü.....	16
2.2.2.13. Çalışanların Özellikleri	16
2.2.2.14. Örgütsel İletişim	16
2.2.2.15. Dayanışma ve Arkadaşlık	17
2.3. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışmasının Önemi	17
3. MATERYAL METOD.....	17
3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü	21
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	21
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	21
3.4. Veri Toplama Araçları.	22
3.5. Verilerin Toplanması	23
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi	24
3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri	24
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	24

4. BULGULAR.....	25
5. TARTIŞMA.....	37
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	43
KAYNAKLAR	45
EKLER	58
EK 1. ÖZGEÇMİŞ.....	58
EK-2. KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	59
EK-3. HEMŞİRELERDE MESLEKTAŞ DAYANIŞMASI ÖLÇEĞİ	60
EK-4. ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ	61
EK-5. HEMŞİRELERDE MESLEKTAŞ DAYANIŞMASI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ.....	63
EK-6. ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ	64
EK-7. ETİK KURUL ONAY FORMU	65
EK-8. KURUM İZNİ	66

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince bilgi ve tecrübesini esirgemeyen, sabrıyla, hoşgörü ve özveriyle her zaman yanımda olan, çok değerli hocam Sayın Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ’a,

Yüksek lisans eğitimine başladığım günden itibaren mutlu, sıkıntılı ve stresli zamanlarımda hep yanımda olduklarını hissettiren, tez aşamasında yaşadığım tüm aksiliklerde bana destek olan, beni hiç yalnız bırakmayan Sn. Arş. Gör. Esra Çaylak’a, Sn. Arş. Gör. Ayşegül Sarioğlu Kemer’e, tüm çalışma arkadaşlarıma ve araştırmaya katılarak çalışmaya destek veren Karadeniz Teknik Üniversitesi Farabi Hastanesi hemşirelerine, beni bugünlere getiren, eğitim dönemim boyunca her zaman yanımda olduklarını hissettiren, sabır gösteren, hayatımın her döneminde olduğu gibi bu dönemde de benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme, kızım Ayşe İpek ve eşim Cemil Güner’e hayatımda oldukları için teşekkür ederim.

Hemşire Elif KILIÇ GÜNER

ÖZET

Hemşirelerde Meslektaş Dayanışmasının Örgütsel İklim Üzerine Etkisi

Amaç: Bu araştırma, hemşirelerde meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerine etkisini incelemek amacıyla kesitsel, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Materyal ve Metot: Araştırma, Şubat 2014- Eylül 2014 tarihleri arasında Karadeniz Teknik Üniversitesi Farabi Hastanesinde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 333 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri, Kişisel Bilgi Formu, Hemşirelikte Meslektaş Dayanışması Ölçeği, Örgütsel İklim Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Veri toplamadan önce çalışmada kullanılan ölçekleri geliştiren araştırmacıların izni, etik kurul onayı ve kurum izni alınmıştır. Toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin değerlendirilmesinde de Cronbach alfa katsayısı, frekans ve yüzde dağılımı, pearson momentler çarpımı korelasyon analizi, basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin çalıştıkları kurumuna ilişkin örgütsel iklim algıları orta düzeydedir. Alt boyutlarda ise hemşireler kurumu orta düzeyde bir ekip çalışmasına ve bürokratik yapıya sahip, stres düzeyini ortalamanın üzerinde, iletişim düzeyi ise ortalamanın altında değerlendirmiştir. Hemşirelerin kendi aralarındaki meslektaş dayanışması düzeyini ise daha yüksek algıladıkları ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünce düzeylerinin düşük olduğu, en fazla duygusal dayanışma içinde oldukları ortaya çıkmıştır. Hemşirelerde meslektaş dayanışması ile örgütsel iklim arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

Sonuç: Meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim boyutlarından örgüte bağlılık, ekip çalışması, destekleyici iklim, stres, olumsuz etkileşim, insan ilişkileri, iş doyumu, hiyerarşi, iletişim ve yenilikçi iklim üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, meslektaş dayanışması, örgütsel iklim.

ABSTRACT

The Effect of Colleague Solidarity on Organizational Climate Among the Nurses

Objective: This research was carried out by cross-sectional, descriptive and relational way, in order to examine the effect of colleague solidarity on organizational climate among the nurses.

Materials and methods: This study was performed on 333 nurses who accepted to join this research and worked in Karadeniz Technical University Farabi Hospital between February 2014 - September 2014. Data of the study was collected by using Personal Information Form, Colleague Solidarity Scale for Nurses, Organizational Climate Scale. Before collecting data, the permit of researchers who explored the scales used in this study, the ethics committee approval and the institutional permit were obtained. The collected data were computerized and to evaluate the collected data; Cronbach's α coefficient, frequency and percentage distribution, Pearson product-moment correlation coefficient, simple linear regression analysis were used.

Results: The organizational climate perceptions of the institution which the nurses work were detected as intermediate level. At lower levels, organizational climate perceptions had teamworks and bureaucratic structure at intermediate level, at stress level was on average, communication level was below the average were evaluated. This study showed that the nurses perceived at higher level on colleague solidarity among themselves, the levels of negative thought about solidarity were low, and most of them were in emotional solidarity. There was identified a relationship between the colleague solidarity nurses and the organizational climate.

Conclusion: We have determined that colleague solidarity is effective on organizational commitment, teamwork, supportive climate, stress, negative interaction, human relations, job satisfaction, hierarchy, communicative and innovative climate; among organizational climate dimensions.

Keywords: Colleague solidarity, nursing, organizational climate.

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

HMDÖ	: Hemşirelikte Meslektaş Dayanışması Ölçeği
ÖİÖ	: Örgütsel İklim Ölçeği
SPSS	: Statistical for Social Sciences



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No

Sayfa No

Şekil 3.1. Evren ve Örneklem Diyagramı..... 22



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo No

Sayfa No

Tablo 4.1. Araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile ilgili bulgular (n=333).....	25
Tablo 4.2. Hemşirelerin ÖİÖ ve HMDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı	26
Tablo 4.3. HMDÖ ile ÖİÖ alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon değerleri	29
Tablo 4.4. Hemşirelerde meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerine etkisini belirlemeye yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları	32

1. GİRİŞ

Günümüz iş yaşamında artan rekabet, sürekli gelişen teknoloji ve değişen ekonomik koşullar altında kurumların rekabet üstünlüğünü sağlayabilmesi ve hayatta kalabilmeleri için daha hızlı, daha esnek, daha girişimci, daha yenilikçi, daha başarılı vb. olmaları ve farklılık yaratmaları beklenmektedir.^{1,2} Bu başarıyı ve farklılığı sağlamada en önemli faktör de kurumların sahip oldukları insan kaynağının niteliğidir.³

Çalışanlarına yüksek tatmin sağlayan, etkin ve mükemmelliği yakalamaya çalışan yüksek performanslı güçlü bir örgüt olabilmek için, sevgi, saygı, samimi, içten, güvene, yardımlaşmaya, paylaşmaya, işbirliğine ve dayanışmaya dayalı ilişkilerle çalışanlar arasında uyumun sağlanması gereklidir.^{2,4,5}

Çalışanlar özel yaşamlarında herhangi bir sorun yaşadıklarında, kendilerini kötü hissettiklerinde, kaygılandıklarında ya da yaşamlarındaki diğer olumsuz olaylarla baş etmede eş, arkadaş ya da akraba gibi sosyal kaynaklardan destek, yardım ve öneri alırken⁶ iş hayatında kendilerine akran olarak gördükleri meslektaşlarına yönelmektedirler. Çünkü diğer insanlara göre meslektaşlarının özellikle de mesleğin icrası ile ilgili sorunlarda kendilerini daha iyi anlayabileceğini, yaşadıkları sorunlarda daha destekleyici ve yardım edici davranabileceklerini, onlarla daha güçlü bir dayanışma içinde olabileceklerini düşünmektedirler.⁷

Meslektaşlar arasındaki bu dayanışmanın, kurumu yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyup meslektaşlar arasında etkin bir koordinasyon, uyum ve olumlu bir çalışma ortamı yaratarak verimliliği artırdığı ifade edilmektedir.^{6,7} Çalışanlar tarafından algılanan ve çalışanların motivasyon ve davranışlarını etkilediği kabul edilen bu çalışma ortamı örgüt iklimi olarak adlandırılmaktadır.⁸

Örgüt iklimi, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran, zamanla süreklilik kazanan ve örgütteki bireylerin davranışlarını etkileyen özellikler (örgütsel değerler, inançlar,

normlar, prosedürler ve faaliyetler hakkında oluşan ortak bir algı) dizisi olarak tanımlanmaktadır.⁹ Örgüt iklimi, bir kurumda çalışanların kurumun amaçlarını benimsemesini, değer yargılarını kabullenmesini, inanç ve normlara uygun ilişkilerde bulunmasını ve beklenen davranışları göstermesini içermekte¹⁰ ve çalışanların duygu, düşünce ve davranışlarını çeşitli yönlerden etkilemektedir.² Özellikle olumlu bir örgüt iklimi kurumlarda çalışanların moral, motivasyon ve doyumunu da olumlu yönde etkilemesi açısından verimliliği sağlamada ve kurumun amaç ve hedeflerine kısa sürede ulaşabilmesinde önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir.^{9,11}

Çalışanlar arasındaki ilişkilerin güçlü olduğu, çalışanların birbirleri arasındaki olumlu iletişim, arkadaşlık, açıklık, samimiyet, güven, destek olma, yardımlaşma ve dayanışma davranışlarının kurumdaki örgütsel iklimi daha da olumlu hale getirdiği belirtilmektedir.^{12,13}

Zamana karşı yarışılan ve ekip çalışması gerektiren sağlık kurumlarında da hem meslektaşlar ve diğer meslek üyeleri arasındaki yardımlaşma - dayanışma anlayışının hem de hastane içinde yöneticilerin ve diğer çalışanların birbirleri arasındaki dayanışma davranışlarının olumlu ve güçlü bir örgüt iklimine imkan sağlayacağı¹⁴ belirtilmektedir. Ayrıca böyle bir örgüt ikliminin çalışanların performansını artırdığı² moral, motivasyon, iş doyum ve bağlılık duygularını olumlu etkilediği,^{9,15} kurum içindeki ilişkilerin güven ve etkileşim içinde olmasını sağladığı ve uzun vadede kurum performansını artırarak rekabet üstünlüğü sağladığı⁹ vurgulanmaktadır.

Günümüzde hem mesleki olarak hem de bir kurumun çalışanı olarak bir çok sorunla baş etmek zorunda kalan hemşireler arasında meslektaş dayanışmasının önemi yadsınamaz. Sağlık kurum / kuruluşlarında çalışanlar arasında hem sayıca en kalabalık grup olan hem de sağlık ekibinin merkezinde yer alarak diğer sağlık meslek üyeleri ile etkileşimi en üst düzeyde olan hemşireler örgütsel iklimin şekillenmesinde en önemli

belirleyicilerden biridir. Literatür incelemesinde hemşireler arasındaki meslektaş dayanışmasının iş doyumu,¹⁶ mesleki benlik saygısı¹⁷ ve örgütsel özellikler¹⁸ ile ilişkisine yönelik çalışmalar mevcut olmakla birlikte meslektaş dayanışmasının kurumun örgütsel iklimi üzerindeki etkisini ortaya koyan bir araştırma bulgusuna rastlanmamıştır.

Çalışma sonuçları hemşireler arasındaki meslektaş dayanışmasının örgüt ikliminin şekillenmesindeki önemini ortaya koyarak kurum yöneticilerinin olumlu bir örgüt iklimi oluşturabilmesi için yapacağı faaliyetlerde meslektaş dayanışmasının önemini fark etmesini sağlayacak ve sağlık kurumlarının bel kemiğini oluşturan hemşireler arasındaki bu dayanışmanın artırılmasının desteklenmesi yolunda yöneticilere yol gösterici olacaktır. Ayrıca bu çalışma konuyla ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri olması nedeniyle de hem hemşirelik literatürüne hem de yapılacak diğer çalışmalara katkı sağlayacaktır.

Bu araştırma, hemşireler arasındaki meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

Toplumu oluşturan bireyler birbirleriyle rekabet, uzlaşma, işbirliği, çatışma, paylaşma ve dayanışma gibi birçok ilişki geliştirir. Bireylerin içinde bulundukları duruma göre de bu ilişkilerden bazıları öne geçebilir.⁷ Özellikle sıkıntılı ve zor zamanlarda bireyler zorlukların üstesinden gelmek ve hedeflerine ulaşmak için işbirliği, yardımlaşma ve dayanışma davranışlarını sıkça sergilerler.

Toplumsal yaşamı etkileyen, değiştiren ve hatta dönüştüren en önemli güç de “dayanışma”dır.¹⁹ Türk Dil Kurumu’na göre “bir topluluğu oluşturanların duygu, düşünce ve ortak çıkarlarda birbirlerine karşılıklı bağlanması”²⁰ olarak tanımlanan dayanışma toplumsal yaşamda insanları bir araya getiren ve aralarında sıkı bağlılık yaratan bir olgudur.¹⁹ Dayanışma ile bireyler içinde bulundukları toplumda birbirlerini korumaya, savunmaya, ekonomik, sosyal ve siyasal konularda ortak tavır almaya, ortak eylemlerde bulunmaya yönelirler.¹⁹ Dayanışma ilişkisi, katılımcıların yararına olan ortak görevlere, ortak çıkarlara, ortak ilgi alanlarına ve açıkça paylaşılan hedeflere dayanır.²¹ Ortak çıkarları nedeniyle birleşen ve birlikte hareket eden bireyler, çıkarları doğrultusunda ortak bir kimliğe ve bilince kavuşurlar.¹⁹

Homojen gruplar arasında dayanışmanın sağlanmasının daha kolay olduğu kabul edilmektedir. Çalışma yaşamında özellikle de aynı meslekten olan ve çalışma şartları, mesleki problemler, elde edilen kazanımlar gibi konularda ortak yönleri fazla olan çalışanlar arasında dayanışma ilişkileri daha fazla görülmektedir.²²

2.1. Meslektaş Dayanışması

Meslek, “belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, bireylere yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş”²⁰ meslektaş da, “aynı meslekten olanlardan her biri” dir.²⁰

Abraham Flexner, 1915 yılında mesleklerin taşınması gereken bazı kriterler ortaya koymuştur. Bu kriterlerden biri de meslek üyeleri arasında güçlü bir iç örgütlenme ve iyi gelişmiş bir grup bilincinin olması, meslek üyelerinin de birbirlerine yardım etmeye eğilimli olması, birbirlerini koruyup gözetmeleri yani mesleki olarak dayanışma içinde olmalarıdır.^{23,24}

Meslektaş dayanışması akademik dayanışma, duygusal dayanışma ve olumsuz düşünce boyutu olmak üzere üç alt boyutta ele alınmaktadır.

Meslektaşların öğrendiği bilgilerini paylaşması, akademik çalışmalara destek vermesi, eğitim ve öğrenme konusunda cesaretlendirmesi, tanımadığı meslektaşlarına da yol yardımcı olması, mesleki bilgilerinin yetersiz olduğunu durumlarda uyarı yapması, mesleki kongre ve seminerlere katılmaları için desteklemek ve yapılan hataları meslektaşları ile paylaşması akademik dayanışma alt boyutunu ifade etmektedir.

Duygusal dayanışma yeni işe başlayan meslektaşının oryantasyonu sağlamak, meslektaşını ayrı bir birey olarak kabul edip kişiliğine saygı duymak, onlara karşı dürüst davranmak, güven verici ve hoşgörülü bir anlayış ile ekip kavramına uyum sağlayıp, hem kurum içinde hem de kurum dışında güçlü arkadaşlık bağlarının olduğu çatışma ortamlarında uzlaşa sağlayan ortamlarda meslektaş dayanışmasının alt boyutlarından duygusal dayanışmanın olduğunu ifade etmektedir.

Olumsuz düşünce boyutunda ise meslektaşını sadece işte çalışan kimse olarak görüp herhangi bir sorununda yanında olmamak, çözümü için yardım etmemek, meslektaşlarının çalışmalarına katılmamak, engelleyici davranışlarda bulunmak, meslektaşına iş içinde de yardımcı olmamak,⁷ bilgi paylaşımının olmaması, resmi olmayan iletişim şeklinin tercih edilmesi ve çalışanlar arası birlikteliğin olmaması¹² davranışı göstermesi beklenmektedir.

2.1.1. Meslektaş Dayanışmasının Önemi ve Yararları

Bir kurumun sahip olduğu en önemli kaynak insan kaynağıdır. Kurumun verimliliği ve başarısı sahip olduğu bu insan kaynağının iyi bir motivasyonda, doyumlu, iyi ilişkiler içinde çalışmasına ve en etkili bir biçimde yönetilmesine bağlıdır.²⁵

Kurumda çalışanların başarılı olabilmelerinde etkili faktörlerden biri de meslektaşları tarafından destek görmeleri ve birbirleri ile dayanışma içinde çalışmalarındır. Özellikle göreviyle ya da mesleki konularda yaşadıkları sıkıntı ya da sorunlarda kişiler kendi yöneticilerinin veya meslektaşlarının bilgi, görüş, deneyim ve yardımlarına başvurarak önerilerini almakta, kendi düşüncelerini de meslektaşları ile rahatlıkla paylaşabilmektedir.¹⁵ Böyle bir durumda yöneticiler ve meslektaşlar da sorun ya da sıkıntıların çözümünde iş arkadaşlarına destek olabilmekte ve sorunların çözümüne katılabilmekte, zamanla da kendilerini daha doyumlu ve mutlu hissederek daha zevkli bir şekilde çalışabilmektedirler.^{15,26}

Kurumda yaşanan sıkıntı ve sorunların meslek üyeleri arasında dayanışma ile birlikte çözülmesi yöneticilerin denetime olan gereksinimlerini de azaltmakta ve enerji, çaba ve zamanlarını küçük sorunlarla uğraşmak yerine daha önemli işlere ayırmalarını sağlamaktadır.^{3,4,27,28}

Meslek üyeleri arasındaki bu yardımlaşma, destekleme ve dayanışma sonucunda meslek üyeleri kendilerini geliştirmekte, daha hızlı ve verimli bir şekilde çalışmakta, çatışma yaşama oranları azalmaktadır.^{3,28} Bununla birlikte sorumluluk alma duyguları gelişmekte ve aralarındaki uyum, bağlılık ve güven duygusu artmakta,^{23,27} risk alma ve yenilikçilik davranışları olumlu yönde etkilenmekte³⁰ ve mesleki ilişkilerin gelişmesi ile birlikte de tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.³¹ Özellikle meslekte daha deneyimli olan ve genel olarak kendisine danışılan, yol gösteren meslek üyelerinin de kendilerine olan güvenleri artmakta, daha genç ve deneyimsiz meslektaşları tarafından rol model

olarak benimsenmektedirler.²⁷ Ayrıca deneyimli meslek üyeleri ile yeni meslek üyeleri birbirleri ile bütünleşmekte,³² işe yeni başlayan meslektaşların işe ve kuruma oryantasyonları da kolaylaşmakta ve kurumun oryantasyona ayıracağı zaman ve diğer kaynaklar da azalmaktadır. Genç meslek üyelerinin gördükleri bu davranışlar karşısında moral düzeyleri yükselmekte, mesleğe ve kuruma bağlılıkları olumlu yönde etkilenmekte ve aidiyet duyguları artmaktadır.^{3,28} Bu da uzun vadede çalışanın performansına yansiyarak verimliliğini artıracaktır.

Meslektaşlar arasındaki dayanışma davranışlarının olumlu sonuçları kurumdaki diğer çalışanlar tarafından fark edildiğinde hem kuruma yeni gelen yeni meslek üyeleri bu davranışları benimseyerek devam ettirmekte hem de diğer meslek üyeleri arasında yayılarak onların da birbirleri arasındaki dayanışmaya örnek olmaktadır. Böylece ekip çalışması gerektiren işlerde bu dayanışma tüm ekip üyeleri arasında yayılarak yaşanan sorunların azalmasına ve daha verimli bir şekilde çalışılmasını da sağlamaktadır.^{3,28}

Çalışma ortamında meslektaşlar arasında dayanışmanın, birlik, beraberlik ve iyi ilişkilerin olmadığı ortamlarda ise çalışanların işe karşı olumsuz bir tutum içine girdikleri,³³ zamanla iş psikolojilerinin olumsuz etkilendiği,³⁴ yaptıkları işten uzaklaştıkları,³⁵ kuruma olan güven ve bağlılıklarının azaldığı,³⁴ tükenmişlik düzeylerinin arttığı^{34,36} belirtilmektedir. Bu durumun çalışanların aile ve sosyal arkadaşlık ilişkilerine de olumsuz yansıdığı³⁴ ve iş- aile çatışması yaşadıkları³³ ifade edilmektedir.

Meslektaş dayanışmasının tüm olumlu sonuçları dikkate alındığında çalışanlar arasındaki ilişkilerin güçlü olduğu, çalışanların birbirleri arasındaki olumlu iletişim, arkadaşlık, açıklık, samimiyet, güven, destek olma, yardımlaşma ve dayanışma davranışlarının kurumdaki örgütsel iklimi daha olumlu hale getireceği açıkça görülmektedir.

2.2. Örgütsel İklim

Örgütlerde çalışanların belli amaçların gerçekleştirilmesi için işbirliğine yönelik çabalarını birleştirmeleri zorunludur.^{37,38} Çünkü örgütlerde bireyler tek başına yeterince etkili olamaz, bireylerin grup olarak hareket ettikleri durumlarda yaptıkları tüm eylemlerin etkisi daha büyük olur.³⁹ Çalışanların yaptıkları işbirliği çabaları sonucunda birbirleriyle etkileşiminden oluşan, çalışma ortamını tanımlayan, çalışanların davranışlarını biçimlendiren ortak algılamalar, norm ve tutumlar,^{9,37} örgütteki kişiler ve gruplar arası ilişkilerin bir sonucu olarak örgütte oluşan kendine özgü havayı başka bir ifadeyle “örgütün iklimini” ifade etmektedir.^{9,39,40,41}

Örgütsel iklim kavramı ilk kez 1958 yılında Argyris tarafından örgütün psikolojik yapısını tanımlamak için ortaya konulmuştur. Örgütsel iklim bir organizasyonu diğerlerinden ayıran iç çevresinin niteliği⁴² ya da organizasyona kimliğini kazandıran, çalışanların davranışlarını, işle ilgili duygu, tutum ve davranışlarını doğrudan etkileyen^{9,43,44} ve çalışanlar tarafından algılanan, organizasyonun tümüne hakim olan uygulama ve koşullardır.³⁷

Örgüt iklimi sadece çalışanlar tarafından oluşturulan bir durum değil aynı zamanda yöneticilerin çalışanları desteklemesi, katılımcı yönetim anlayışını benimsemeleri, yöneticilerin çalışanlara güvenmesi ve çalışanlarla açık ve paylaşımcı bir iletişim halinde bulunması ile de şekillenmektedir.⁴⁵

Meteorolojik iklimi oluşturan unsurlar sıcaklık, nem ve benzeri değişkenler ile ifade edildiği gibi, örgüt iklimi de hiyerarşi, maddi kaynaklar, çalışanların yetenekleri, teknolojik durum, çalışma koşulları, yönetsel destek, yükselme ve ilerleme olanakları vb. yapısal değişkenlerin yanı sıra,^{2,9,46} arkadaşlık ilişkileri, duygular, yetenekler, işe karşı ilgi, destek olma, değerler, normlar, doyum, kişiye verilen önem ve saygınlık, güven duygusu vb. davranışsal değişkenlerle^{2,9,46,47} de ifade edilebilmektedir.

Örgütlerin sahip oldukları iklim, çalışanların başarıları, iş kalitesi, motivasyonu, doyum ve morali üzerinde etkiye sahiptir.^{43,44, 48} Çalışanlar arasında güven, arkadaşlık ve yardımlaşma ilişkilerinin iyi olduğu; açık bir iletişimin hakim olduğu, denetimin cezalandırma amacı ile yapılmadığı, yeniliğe açık, destekleyici bir iklime sahip örgütlerde çalışanların performansı, iş doyum ve verimi de olumlu yönde etkilenmektedir.^{9,11,39,48}

2.2.1. Örgütsel İklim Çeşitleri

Örgütsel iklim, bir örgütü diğer örgütten ayıran iç özelliklerinin bütünüdür. Bu nedenle de her örgüt diğerlerinden farklı bir iklim yapısına sahiptir.⁴³ Literatürde bir çok farklı örgüt iklimi türü ortaya konulmaktadır.^{11,49,50-52} Bu örgüt iklimi türleri ve özellikleri şu şekilde özetlenebilir.

2.2.1.1. Açık İklim

Bağımsız iklim de denilen açık iklim yapısına sahip kurumlarda çalışanlar ve yöneticiler uyum içinde çalışırlar ve çalışanların motivasyonları, iş doyum yüksektir. Yöneticiler eleştirilere açık, anlayışlı ancak çalışanlara karşı mesafelidirler. Çalışanlar kararlara katılırlar, her türlü görevi severek yerine getirirler ve çatışmalar daha az yaşanır.^{9,48, 53} Çalışanlar arkadaşlık ilişkilerinden memnundur ancak birbirleri ile çok samimi olmazlar.⁹

2.2.1.2. Kapalı iklim

Bu iklim yapısına sahip kurumlarda açık örgütsel iklimin tam tersine çalışanlar arasında çatışma oranı yüksek, çalışanlar arasında moral, iş doyum ve samimiyet düzeyi oldukça düşüktür. Yöneticiler çalışanlara önem ve destek vermez, sadece emreder. Verimlilik vurgusu yüksek olmasına karşın kurumda verim ve hizmet kalitesi oldukça düşüktür.^{9,39,54}

2.2.1.3. Kontrollü İklim

Bu örgütsel iklim tipi görev odaklıdır. Çalışanların morali açık iklim tipine göre daha düşüktür. Çalışanlar çok fazla kişisel ilişkiler ve arkadaşlıklar kurmazlar. Yardımlaşma ve ilgi oldukça düşük düzeydedir. Yönetici daha çok emredici olarak nitelendirilir.^{9,53,55}

2.2.1.4. Babacan İklim

Kapalı iklim tipine yakın bu iklim tipinde yönetici ne iş verimliliği ne de çalışanların sosyal gereksinimlerini karşılamada etkili değildir. Bu nedenle de çalışanlar arasında uyum, moral, motivasyon samimiyet ve arkadaşlık ilişkileri yok denecek kadar azdır.^{9,54} Yöneticiler çalışanlarla bir arada çalışmaktan hoşnut değildir ve çalışanlara karşı ilgisizdirler ve sahip çıkmazlar.³⁹

2.2.1.5. Samimi İklim

Hem çalışanlar hem de yöneticiler arkadaşça ilişkiler kurarlar. Yöneticiler son derece anlayışlıdır ve çalışanların sosyal gereksinimlerinin giderilmesi ön plandadır. Yönetici çalışanlara mutlu bir aile oldukları imajını vermeye çalışır.^{9,54} Ancak çalışanların bunun göstermelik bir yaklaşım olduğunu düşündükleri için çalışanların morali ve doyumları orta düzeydedir.⁹

2.2.1.6. Otokratik İklim

Otokratik iklimde organizasyonda her şey resmi yapıya göre yürütülür. Çalışanların görev ve rolleri tanımlanmış, sorumlulukları kesin çizgilerle belirlenmiştir ve onlardan bu çerçeve içerisinde görevleri ile ilgili olarak tam performans beklenmektedir. Yöneticiler emir ve statü üzerine kurgulanmış pozisyona dayalı otorite uygular ve kurallara uymayanları cezalandırır. İletişim dikeydir ve işle ilgilidir. Çalışanların iş doyumları, moral ve motivasyon düzeyleri düşüktür.^{9,39}

2.2.1.7. Demokratik İklim

Bu iklim tipinde çalışanlar arasında birlik ve beraberlik duygusu ön plandadır. Kurumda grup bağlılığı, takım çalışması ve dayanışma hâkimdir ve yöneticiler ceza vermek yerine çalışanlara yardım eder ve cesaretlendirir. Kişisel gelişime özel önem verilir. Çalışanların birbirini daha iyi tanıması için grup toplantıları düzenlenir. Bütün kademelerde kararlara katılım söz konusudur. İş doyumu yüksek olmasına rağmen iş performansı düşüktür.^{8,9,55}

2.2.1.8. Başarıya Yönelik İklim

Başarıya yönelik iklimde yüksek verimliliğe değır verilmektedir. Her çalışan kendi hedeflerini oluşturmaları için sorumluluk alması yönünde cesaretlendirilir. Yöneticiler yeniliğe önem verir ve yenilikçi - yaratıcı çalışmalar desteklenir. Performans geliştirmeye önem verildiğı için çalışanlar hep daha iyisini yapma eğilimindedirler. Maddi ödüllendirme ve terfi uygulanır. Daha çok resmi olmayan iletişim sistemi hâkimdir.^{8,9,55}

2.2.1.9. Bürokratik İklim

Bürokratik iklimlerde çalışanlar kararlara katılamaz, bilgi akışı hiyerarşıye göre ve resmi bir şekilde yapılır. Bazen bilgi akışında da engeller yaşanabilir. Katı bürokratik iklimlerde çalışanların yaratıcılığı olumsuz etkilenir ve esneklik olmadığı bireyler arasında bir gerilim vardır.^{8,37,55}

2.2.1.10. Destekleyici İklim

Destekleyici iklimde çalışanlar arasında açık ilişkiler, dostluk, işbirliği, cesaret verme, sosyalleşme, kişisel özgürlük ve güven vardır. Kurum yöneticileri oldukça destekleyicidir. Çalışanlar yöneticileri tarafından desteklendiklerini algıladıkları için sorumluluklarını daha bilinçli bir şekilde yerine getirirler, kurumdaki sorunlarla

yakından ilgilenirler ve kişisel beklenti ve ödül olmaksızın kurum için yenilik getirmeye çalışırlar.^{37,53,55}

2.2.1.11. Yenilikçi iklim

Organizasyonların rekabetçi bir ortamda var olabilme zorunluluğu yenilikçi örgüt iklimlerinin oluşmasına yol açmıştır.^{37,51} Yenilikçi iklimler risk alan, sonuç odaklı, baskın, gayretli, meydan okuyan, rekabetçi, girişimci ve etkin iklimlerdir. Bu iklim yapısına sahip organizasyonlarda karar vermede ekip çalışmasından ve etkili, açık bir iletişimden yararlanılır.⁵¹

2.2.2. Örgütsel İklimin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler

Organizasyonlarda örgüt iklimi tek bir faktörden değil, bir çok faktörün belli düzeylerde olması ve bu faktörlerin birbirleri ile etkileşimi sonucunda oluşmaktadır.^{9,11} Örgüt iklimini oluşturan faktörler genel olarak örgüt yapısı, çevresi ve amaçları, sorumluluk, yönetim tarzı, ödül, liderlik, çatışma, çalışanların özellikleri, ilişkiler olarak sıralanmaktadır.¹¹

2.2.2.1. Sorumluluk

Çalışanların yaptıkları işle ilgili sorumluluk almaları; işin başından sonuna kadar tüm kararlarda söz hakkına ve bazı özgürlük alanlarına sahip olmalarını sağlamakta ve işle ilgili konularda daha rahat hareket ederek kendilerini daha güçlü hissetmelerini sağlamaktadır.² Bu da çalışanların işleri ile ilgili konularda risk alma, yenilikçi vb. davranışlarını cesaretlendirmekte ve zamanla başarıyı beraberinde getirmektedir.^{2,56} Sorumluluk duygusu çalışanların kendilerini “işin patronu” gibi hissetmelerini, yaptıkları işi en iyi şekilde yapmalarını, işi yapmadan önce planlamalarını doğru yapmalarını, işinin sonuçlarını takip ederek ortaya çıkabilecek problemlere karşı önlemler almalarını ve bunların sorumluluğunu üstlenmelerini sağlamaktadır.⁵⁶ Çalışanlarına güvenerek sorumluluk veren ve sorumluluklarını artıran bir

organizasyonda daha çok başarıya yönelik, destekleyici, yenilikçi bir örgüt iklimi şekillenmektedir.

2.2.2.2. Ödüller ve Cezalar

Organizasyonlarda çalışanlara yapılan ödüllendirmeler olumlu davranışlarını pekiştirmekte, bireyin başarısını olumlu yönde etkilemekte ve bağlanma güdüsünü, motivasyonu ve performansı artırmaktadır.^{39,48} Korku ve ceza ise bireyin örgütten beklentilerini azaltmakta ve bağlanma duygusunu zayıflatmaktadır.⁴⁰ Yöneticiler ödüllendirmede tarafsız ve adil davranırsa çalışanlar da bundan büyük bir mutluluk duyar ve yöneticilerine güvenir. Bu durum da örgütsel ikliminin olumlu olarak algılanmasını sağlar.⁴⁸ Ödüllendirici iklim, cezalandırıcı iklime göre daha çok başarı güdüsü oluşturmaktadır.⁴⁶

2.2.2.3. Örgüt İçi Çatışmalar

Organizasyon içinde yaşanan çatışmaların konuşularak ve tartışılarak çözümlenmesi, organizasyonda uzlaşma ve kazan-kazan kültürünün yerleşmesini sağlayarak örgüt ikliminin de daha ılımlı olmasına katkıda bulunur.⁴⁰ Yaşanan sorunları görmezden gelmek, çözümü için çalışmamak bu sorunların varlığını sürdürmesine, çalışanlar arasındaki gerginliğin devam etmesine ve daha da kronikleşmesine neden olacağı için örgüt iklimini de olumsuz etkiler.⁴⁶

2.2.2.4. Örgütü Benimseme

Yüksek bağlanma güdüsüne sahip bireyler grup bağlılığı ve bütünlüğüne sahiptir. Bu özellik çalışanlar arasındaki yakın ilişki ve dayanışma kültürünü artırmaktadır.⁴⁰ Çalışanlar bir yere ait olma, çalıştığı grubun değerli bir üyesi olma duygusu ile hareket ederler. Bu da çalışanların ekip anlayışı ile hareket etmesini ve ekip performansının artmasını sağlayarak örgüt iklimini olumlu etkiler. Böyle bir iklimde

bireysellik azalır, karşılıklı güven duygusu artar ve kişilerarası ilişkilerde gerginlikler daha az yaşanır.⁴⁶

2.2.2.5. Örgüt Yapısı

Çalışanların, çalıştıkları kurumda kısıtlama olduğu duygusunu hissetmeleri; bu konudaki kural, düzenleme ve prosedürün çok sayıda olması, yoğun bürokrasiye ve hiyerarşiye önem verilip verilmediği, esnek bir çalışma ortamı olup olmadığına yönelik algılar örgütsel iklim üzerinde oldukça etkilidir.^{39,46,56,57} Çünkü hiyerarşi ve iş kuralları belirginleştikçe, yöneticilerle çalışanlar arasındaki iletişim azaldıkça resmiyet artmakta, bunun sonucunda da çalışanlar arasındaki yakın ilişkiler azaltılmaktadır.^{39,40} Bu da bürokratik iklim yapısının ortaya çıkmasına neden olmaktadır

2.2.2.6. Örgütsel Amaçlar

Organizasyonların başarılı olabilmeleri için öncelikle amaçlarını belirlemeleri daha sonra da çalışanların bu amaçları gerçekleştirebilmeleri için uygun çalışma ortamını sağlamaları gerekmektedir. Belirlenen bu amaçlar çalışanların motivasyonunu, verimliliklerini, örgütü benimsemelerini vb. etkilediği için de örgüt ikliminin şekillenmesi açısından önemlidir.³⁹

2.2.2.7. Örgüt Çevresi

Organizasyonlar doğal ve sosyal bir çevrede faaliyet gösterirler. Örgüt çevresi ve örgüt iklimi arasındaki uyum örgütün başarısını da etkiler.³⁹ Örgütün çevresi ile ilişkisi ve etkileşimi çalışanlarının doyumunda da önemli bir faktördür.^{39,53} Bireyler toplumdaki saygınlığı yüksek olan örgütlerde çalışmaktan memnuniyet duyarlar, motivasyon ve iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Bireylerde saygın olmak, saygın bir meslek, saygın bir kurumda çalışmak mutluluk verici bir durumdur. Çalışanların içinde bulundukları bu duygu durumu davranışlarına da yansiyarak örgüt iklimini olumlu etkiler.³⁹

2.2.2.8. Yönetim Tarzı

Yöneticilerin yönetim tarzı ve bu konuda çalışanların algıları da örgütsel iklimi etkileyen faktörlerden biridir. İsteklerine önem verilmeyen, kararlara katılım fırsatı verilmeyen vb. bir tarzla yönetilen kişiler yöneticilere ve kuruma karşı olumsuz duygular beslemeye başlarlar. Bu durum onların işle ilgili davranışlarını ve kişiler arası ilişkilerini olumsuz etkileyerek örgüt ikliminin bozulmasına neden olur.³⁹ Yöneticilerin çalışanlara güvenmeleri, yeni fikirler üretmelerini cesaretlendirmeleri, desteklemeleri, çalışmalarını ile onlara örnek olmaları, çalışanlarla iyi ilişkiler içinde olmaları, hataları hoşgörü ile karşılayıp hedeflere ulaşmada kişilere özgürlük tanımaları, yaratıcılık yönelimli bir örgüt ikliminin oluşmasına katkıda bulunur.^{1,8,39,42,56,}

2.2.2.9. Kararlara Katılım Düzeyi

Çalışma hayatında kararlara katılım hem çalışanların kendilerini önemli ve değerli hissetmeleri hem de sorunlara daha etkili çözümler bulunması açısından önemlidir.^{39,58} Kararlara katılmak çalışanların özgüvenini, moral ve motivasyonunu olumlu yönde etkileyen bir faktördür. Bu moral ve motivasyon organizasyonun verimliliğini ve başarısını olduğu kadar çalışma ortamının iklimini de olumlu yönde etkiler.^{8,39,59}

2.2.2.10. Liderlik

Örgütsel iklimin oluşmasında, yönetilmesinde ve değiştirilmesinde liderliğin büyük önemi vardır. Örgütsel iklimin de çalışanların liderlik özelliklerinin ve becerilerinin ortaya çıkmasında etkisi vardır.³⁹ Çalışanlara güvenen ve onların kararlara katılımını destekleyen liderler, tüm kararları kendisi alan ve sıkı kontrolcü liderlere göre çok daha olumlu bir örgüt iklimi yaratabilmektedirler.⁶⁰

2.2.2.11. Denetim Düzeyi

Çalışanların verimli ve kaliteli çalışabilmesi için yöneticiler tarafından yapılan

denetimler kusur arayıcı, küçük düşürücü nitelikte olursa kişiler bundan hoşlanmayabilir ve motivasyonları olumsuz etkilenebilir.³⁹ İşlerine özen gösteren çalışanların denetimine daha az gereksinim duyulur, çalışanlara daha fazla sorumluluk verilir ve bu da örgüt iklimini olumlu yönde etkiler.¹

2.2.2.12. Örgütün Coğrafi Konumu, Yerleşimi ve Büyüklüğü

Örgütün coğrafi konumunun, fiziki yerleşiminin ve büyüklüğünün de örgüt iklimi üzerine etkili olduğu belirtilmektedir.^{39,57,61} Örgütlerin yerleşim yerinin ve fiziki koşullarının iş yeri açısından tercih edilmesinde, ilerleyen zamanlarda da çalışanların moral ve iş doyumu üzerinde etkili olduğu bunun da örgüt iklimini etkilediği vurgulanmaktadır.³⁹ Organizasyon yapısı büyük olan örgütlerin de daha küçük örgütlere göre çok daha sıkı, bürokratik ve şekilci (kuralcı) olmaya yöneldikleri, küçük bir örgütte yaratıcı, yenilikçi ve birleştirici bir iklim oluşturmanın büyük bir örgüte göre çok daha kolay olduğu belirtilmektedir.^{39,61}

2.2.2.13. Çalışanların Özellikleri

Çalışanların sahip oldukları kişilik, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iletişim yeteneği vb. özelliklerinin örgüt ikliminin şekillenmesinde ve yönlendirilmesinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle de işe eleman alırken örgütün özelliğine uygun kişilerin seçilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Yaşlı ve eğitim düzeyi düşük olan çalışanların çoğunlukta olduğu örgütlerin iklimi ile eğitim düzeyi yüksek ve genç çalışanların çoğunlukta olduğu bir örgütün iklimi arasında farklılıklar bulunduğu belirtilmektedir.

^{39,61}

2.2.2.14. Örgütsel İletişim

Örgütlerin gelişmesi ve başarılı olabilmesi, çatışmaların azaltılması kısacası örgüt ikliminin daha olumlu olması için örgütlerde iyi, açık ve sağlıklı bir iletişim sistemi olmalıdır. Etkili ve iyi bir iletişim çalışanların kurumdan ayrılmasını

engellemekte, daha doyumlu çalışmalarını sağlamakta, işbirliği ve yardımlaşmayı artırmakta, örgütün başarı ve verimliliğini ve dolayısıyla da örgüt iklimini olumlu yönde etkilemektedir.^{8,39,62}

2.2.2.15. Dayanışma ve Arkadaşlık

Bir organizasyondaki arkadaşlık duygusu ve dayanışma, yardımlaşma anlayışı örgüt ikliminin saygı, sıcaklık ve destek boyutunu ifade etmektedir.⁴⁶ Arkadaşlık ve dayanışma aynı zamanda çalışanların destek, güven ve bağlanma duygularını da artırmaktadır.⁴⁰ Dayanışma ve arkadaşlık yüksek olursa çalışanlar iyi bir ekibin parçası olduğunu, ihtiyaçları olduğunda yardım alabileceği kişiler olduğunu; dayanışma ve arkadaşlık düzeyi düşük olursa da kendilerini yalnız hissetmekte ve zamanla işlerinde memnuniyetsizlik yaşamaktadırlar.^{56, 63}

2.3. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışmasının Önemi

Sağlık hizmetleri hem tıbbi hem de idari açıdan farklı özelliklere sahip hizmetlerdir. Birbirinden farklı çok sayıda meslek üyesinin bir arada ve ekip olarak çalışmasını gerektiren, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin çok hızlı yaşandığı, hizmetlerin sürekli verildiği, çalışma koşullarının zor olduğu, stres ve tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu, hata kabul etmeyen ve zaman kaybına tahammülü olmayan hizmetlerdir.^{39,64, 65}

Bu hizmetler içinde de kurumda hem sayıca en kalabalık meslek grubunu oluşturan hem de sağlık ekibinin merkezinde yer alarak kurumdaki hemen hemen her meslek grubuyla iletişim ve koordinasyon halinde olan ve hastayla en fazla vakit geçiren meslek üyeleri hemşirelerdir.^{66,67} Hizmet verilen kişilerin her türlü sağlık gereksinimini gidermede anahtar rolde bulunan hemşireler sağlık ekibi içinde desteğe, işbirliğine, yardımlaşma ve dayanışmaya en fazla ihtiyaç duyan meslek üyeleridir.^{68,69} Hemşirelerin istenilen nitelikte hizmet verebilmesi için gerekli olan koşullardan biri de

sağlıklı bir çalışma ortamında özellikle de kendi meslektaşları ile destekleyici, yardımlaşma ve dayanışmaya dayalı ilişkiler içinde olmasıdır.⁷⁰

Hemşireler arasındaki mesleki dayanışmanın hemşirelerin yaşadıkları hem çalışma ortamından kaynaklanan sorunlarla hem de mesleki olarak yaşanan sorunlarla baş etmede etkili olacağı kuşkusuzdur. Ülkemizde hemşirelerin çalışma koşullarının zor olması, meslekleşme sürecinin devam etmesi, mesleki olarak istenilen kazanımların henüz tam olarak elde edilememesi, çalışma koşulları ile ilgili beklentilerin karşılanamaması, mesleğin toplumdaki imajının hala istenilen düzeyde olmaması, başka mesleklerin hemşirelik mesleği üzerindeki egemenliği vb. durumlar hemşirelerin birbirleri arasındaki dayanışmanın ne kadar gerekli ve önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Hemşirelerin hem mesleği hem de kendilerini güçlendirmeleri ve yaşadıkları sorunlarla baş edebilmeleri için birbirleri ile yıkıcı, rekabet edici, olumsuz ilişkiler içinde değil, birbirleri ile destekleyici, dayanışma ve bağlılık içinde olmaları beklenmektedir.⁷¹ Aksi takdirde yaşadıkları sorunlarla baş etmede meslektaşlarından yeterli desteği ve işbirliğini göremeyen hemşirelerin zamanla mutsuz, doyumsuz, mesleğe bağlılık duymayan, tükenmiş hatta işten ayrılmaya niyetlenen birer çalışan olacağı, özellikle mesleki sorunlarla etkili bir şekilde baş edilemeyeceği açıkça ifade edilmektedir.^{31, 72- 75} Yaşanan olumsuz sonuçlar da özel yaşam ve sağlıkla ilgili bireysel sorunların yanı sıra mesleğe ve işe yabancılaşma, verimsizlik, hizmet kalitesinde azalma, maliyetlerde artma gibi kurumsal başka sorunları da beraberinde getirecektir.^{76,77}

“Bir elin nesi var, iki elin sesi var”, “birlikten kuvvet doğar” gibi atasözlerinin vurguladığı gibi hemşirelerin kendi meslek üyeleri arasındaki dayanışma bir çok olumlu sonucu beraberinde getirecektir. Genç ve mesleğe yeni başlayan hemşirelerin mesleğe

ve kuruma oryantasyonları ile işe alışmaları kolaylaşacak, mesleğin ilk yıllarında meslekten ayrılma düşünceleri azalacak,^{73,78} kendilerini yalnız hissetmeyecekler ve gerektiğinde desteklenecekleri düşüncesiyle yaşadıkları sorunlarla daha kolay baş edebileceklerdir. Çalışma ortamında hemşireler yaşadıkları sorunları en yakınındaki meslektaşları ile paylaşarak ve onların öneri, destek ve yardımlarını alarak stres ve gerginliklerini de azaltacak ve daha doyumlu, istekli, yaratıcı ve yenilikçi bir şekilde çalışmalarını sağlayarak^{7,79} verilen hizmetin kalitesini de artıracaktır.^{70,80} Ayrıca mesleki dayanışma mesleki kazanımların elde edilmesinde de etkili olacaktır.⁷⁸

Literatürde de hemşireler arasındaki mesleki dayanışmanın olumlu sonuçlarına yönelik araştırma bulguları mevcuttur. Meslektaşları ile iş konusunda yardımlaşan hemşirelerin sorunlarını daha rahat paylaşabildikleri ve iş yerinde daha az sorun yaşadığı,⁸¹ meslektaşlarına danışan hemşirelerin problemlere daha pratik çözüm yolları buldukları^{72,82} belirtilmektedir. Ayrıca hemşirelerin birbirlerine yardım etmelerinin ve yöneticileri tarafından desteklenmelerinin daha iyi bir çalışma ortamı hazırladığı, hemşirelerin kendilerine güveninin arttığı ve meslek için ortak gücü artırdığı ifade edilmiştir.⁸³ Meslektaşları ve yöneticileri tarafından saygı ve destek gören hemşirelerin işlerinde devam etmek istedikleri bulunmuştur.⁸⁴

Hemşireler arasındaki ilişkilerin güçlü olduğu, hemşirelerin birbirleri arasındaki olumlu iletişim, arkadaşlık, açıklık, samimiyet, güven, destek olma, yardımlaşma ve dayanışma davranışlarının kurumdaki örgütsel iklimi daha da olumlu hale getirdiği ifade edilmektedir.^{12,13} Bununla birlikte hemşirelerin birbirleri ile bağlılık ve dayanışma içinde çalışmalarının diğer ekip ve mesleklerin üyelerine de örnek olacağı ve kurumun örgüt iklimini olumlu yönde etkileyerek daha verimli bir çalışma ortamının sağlanmasında etkili olacağı belirtilmektedir.^{14,85}

Çalışma yaşamında ekonomik, sosyal, politik, yasal vb. her türlü alanda yaşanan önemli gelişme ve değişimlerden en fazla etkilenen, direkt insan yaşamına hizmet eden, hizmet sunumunun süreklilik gerektirdiği, disiplinler arası çalışma sistemine sahip olan sağlık kurumlarının yaşanan gelişme ve değişimlere uyum sağlayabilmesi ve hayatta kalabilmeleri, verilen hizmetlerin amacına ulaşabilmesi, sağlık hizmeti kalitesinin istenen nitelikte olabilmesi; verimliliği, örgütsel bağlılığı sağlayabilmesi için hemşireler başta olmak üzere tüm çalışanların birbirleri ile yardımlaşma, işbirliği ve dayanışma içinde olması, yöneticilerin de kurumda açık, samimi, yenilikçi, destekleyici ve demokratik bir örgüt iklimi oluşturmaları gerekir.³⁹

3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Bu araştırma, hemşireler arasındaki meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerine etkisini incelemek amacıyla kesitsel, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Soruları:

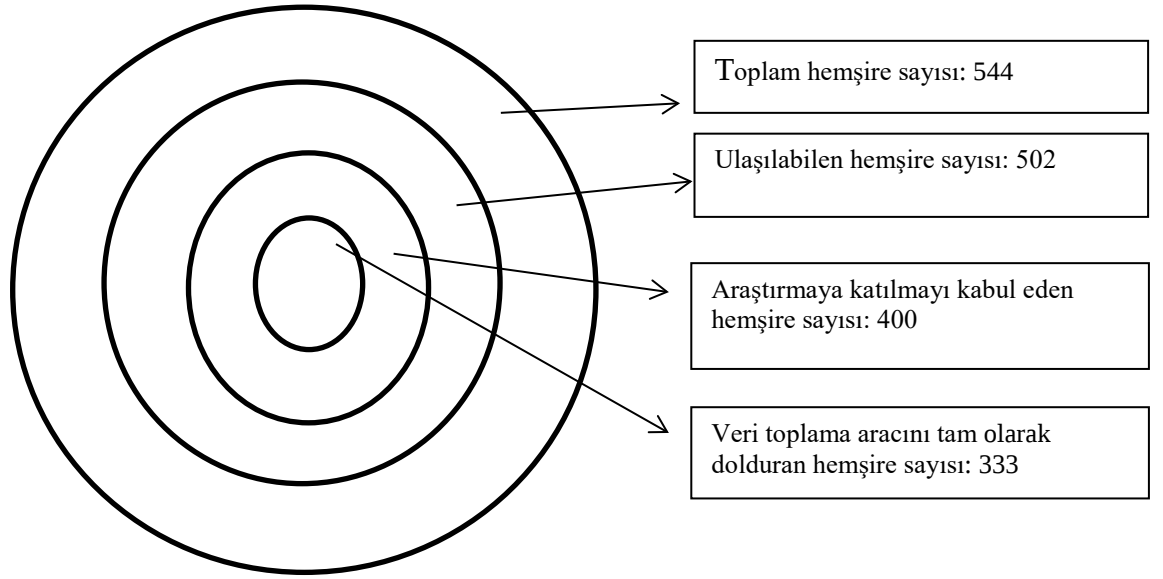
1. Hemşireler arasındaki meslektaş dayanışması düzeyi nedir?
2. Hemşirelerin örgütsel iklimle ilgili değerlendirmeleri nedir?
3. Hemşireler arasındaki meslektaş dayanışmasının çalıştıkları kurumun örgütsel iklimi üzerine etkisi var mıdır?

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Aralık 2013-Mayıs 2017 tarihleri arasında yürütülmüştür. Veriler ise Nisan 2014- Mayıs 2014 tarihleri arasında Karadeniz Teknik Üniversitesi'ne bağlı olarak faaliyet gösteren Farabi Hastanesi'nde çalışan hemşirelerden toplanmıştır. Farabi Hastanesi Trabzon ilinde faaliyet gösteren ve verilerin toplandığı tarihlerde 780 yatak kapasitesine sahip 544 hemşirenin çalıştığı bir üniversite hastanesidir.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Karadeniz Teknik Üniversitesi Farabi Hastanesi'nde çalışan tüm hemşireler oluşturmaktadır (N=544). Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmamış ve evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Verilerin toplandığı tarihler arasında izinli (yıllık izin, doğum izni, ücretsiz izin, refakat izni, hastalık izni vb.) olmayan 502 hemşireye ulaşılabilmiş, bu hemşirelerden de araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen 400 hemşireye veri toplama aracı dağıtılmıştır. Ancak araştırma veri toplama aracını tam olarak dolduran 333 hemşire ile tamamlanabilmiştir (Şekil 3.1)



Şekil 3.1. Evren ve örneklem diyagramı

3.4. Veri toplama araçları:

Araştırma verilerinin toplanmasında “Kişisel Bilgi Formu” (EK-2) ile “Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği (HMDÖ)” (EK -3) ve “Örgütsel İklim Ölçeği (ÖİÖ)’ni (EK-4) içeren bir anket formu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından hazırlanan bu form hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik toplam 13 sorudan oluşmaktadır.

Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği (HMDÖ): HMDÖ Uslusoy tarafından 2010 yılında hemşirelerin kendi aralarındaki dayanışmayı ölçmek amacıyla geliştirilmiş ve Türkçe geçerlik – güvenirliği test edilmiştir. Beşli likert (Her zaman-5, sıklıkla- 4, ara sıra- 3, nadiren -2, asla -1) şeklinde yaklaşık 10 dk.’da yanıtlanan ölçek 23 soru ve 3 alt boyuttan (Duygusal dayanışma, akademik dayanışma ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler) oluşmaktadır. “Duygusal dayanışma” alt boyutu 5,7,8,11,12,14,15,16,18. maddelerden oluşmakta ve meslektaşların birbirlerine karşı göstermiş oldukları duygusal yöndeki arkadaşlık ilişkilerini içermektedir. “Akademik dayanışma” alt boyutu ise 1,4,9,10,13,17,20,21,22. maddelerden oluşmakta ve mesleki anlamda gösterilen dayanışma davranışlarını kapsamaktadır. “Dayanışma ile ilgili

olumsuz düşünceler” alt boyutu da 2,3,6,19,23. maddelerden oluşmakta ve dayanışma davranışına yönelik olumsuz görüşleri içermektedir. Ölçekte 2, 3, 6, 19 ve 23. maddeler olumsuz maddeler olup ters puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 23, alınabilecek en yüksek puan ise 115’dir. Ölçekten alınan puan artıka hemşirelerin meslektaşları ile dayanışma düzeyleri artmaktadır. Uslusoy (2010)’un çalışmasında ölçeğin toplam Cronbach alfa katsayısı .72, alt boyutlarda .63-.80 arasında bulunurken bu çalışmada ölçeğin toplam Cronbach alfa katsayısı .88, alt boyutlarda ise .66 - .85 arasında belirlenmiştir.

Örgütsel İklim Ölçeği (ÖİÖ): Bilir tarafından 2005 yılında geliştirilen ÖİÖ beşli Likert tipi bir derecelendirmeye (1-Hiç Katılmıyorum, 2-Çok Az Katılıyorum, 3-Orta Düzeyde Katılıyorum, 4-Çok Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) sahip olup 48 madde ve 11 alt boyuttan (örgüte bağlılık, ekip çalışması, destekleyici iklim, stres, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim, iş doyumu, hiyerarşi, iletişim, bürokratik iklim ve yenilikçi iklim) oluşmaktadır. Bilir (2005)’in çalışmasında ölçeğin toplam Cronbach Alpha değerinin .85, alt boyutlarda ise .65 - .90 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada ise ölçeğin toplam Cronbach Alpha değerinin .85, alt boyutlarda ise .68 - .90 arasında belirlenmiştir. Ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamaları üzerinden değerlendirilmekte ve puanın artması örgütsel iklimin olumlu yönde olduğunu göstermektedir.

3.5. Verilerin Toplanması

Veri toplama aşamasında araştırma kapsamına alınan hastanede çalışan tüm hemşirelere (N=544) ulaşılmaya çalışılmış ancak verilerin toplandığı tarihler arasında izinli (yıllık izin, doğum izni, ücretsiz izin, refakat izni, hastalık izni vb.) olmayan 502 hemşireye ulaşılabilmekmiştir. Hemşirelerle birebir görüşülerek araştırma hakkında gerekli bilgiler verilmiş ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 400 hemşireye

anket formları dağıtılarak doldurmaları sağlanmıştır. Ancak eksik doldurulan anket formları değerlendirmeye alınmamış ve veriler anket formlarını tam olarak dolduran 333 hemşire üzerinden değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılım oranının %79.7, veri toplama aracının geri dönüş oranının ise % 83.3 olduğu belirlenmiştir.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen veriler, araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra bir istatistik uzmanı tarafından SPSS 22.00 istatistik paket programı ile değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde Cronbach Alfa katsayısı, frekans ve yüzde dağılımı, pearson momentler çarpımı korelasyon analizi, basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri

Araştırmanın planlama aşamasında veri toplama aracı olarak kullanılması düşünülen ölçekleri geliştiren araştırmacılardan e-posta yoluyla izin alınmıştır (EK-5, EK-6). Araştırmaya başlamadan önce de Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurulu'ndan etik onay (EK-7) ile araştırma verilerinin toplandığı hastaneden yazılı resmi izin (EK-8) alınmıştır.

Veri toplama aşamasında da “Gönüllülük İlkesi” gözetilerek hemşireler araştırma konusunda bilgilendirilmiş ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden hemşirelerin sözlü onamları alınarak bu hemşirelerden veri toplanmıştır. Ayrıca hemşirelere araştırmaya katılmaları durumunda verdikleri bilgilerin gizli tutulacağı ve sadece bu araştırmada kullanılacağı belirtilerek “Gizlilik ve Gizliliğin Korunması” ilkesine de özen gösterilmiştir.

3.8. Araştırmanın sınırlılıkları

Araştırma sonuçları sadece çalışma kapsamına alınan hastanede çalışan ve araştırmaya katılan hemşirelerin konuyla ilgili kendi değerlendirmeleri ile sınırlıdır.

4. BULGULAR

Araştırma kapsamına alınan hastanede gönüllü olarak araştırmaya katılan ve tam veri alınan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre dağılımları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile ilgili bulgular (n=333)

Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri		n	%
Çalışılan Birim	Dahili birimler	85	25.6
	Cerrahi birimler	103	31.0
	Kadın doğum birimleri	19	5.7
	Çocuk birimleri	49	14.8
	Yoğun bakım	36	10.8
	Özel birimler (Acil. poliklinik vb.)	41	12.3
Yaş	18-22 yaş	52	15.6
	23-27 yaş	76	22.8
	28-32 yaş	76	22.8
	33-37 yaş	77	23.1
	38 yaş ve üzeri	52	15.6
Cinsiyet	Kadın	314	94.3
	Erkek	19	5.7
Kurumdaki Pozisyon	Servis hemşiresi	307	92.2
	Sorumlu hemşire	26	7.8
Medeni Durum	Evli	180	54.1
	Bekar	153	45.9
Eğitim Durumu	Sağlık meslek lisesi mezunu	55	16.5
	Ön lisans mezunu	41	12.3
	Lisans mezunu	213	64.0
	Y.Lisans-Doktora mezunu	24	7.2
Statü	Kadroolu	248	74.5
	Sözleşmeli	46	13.8
	Taşeron firma aracılığı ile	39	11.7
Mesleki Deneyim	0-5 yıl	130	39.0
	6-10 yıl	114	34.2
	11-15 yıl	30	9.0
	16 yıl ve üzeri	59	17.7
Çalışılan Kurumdaki Deneyim	0-5 yıl	160	48.0
	6-10 yıl	103	30.9
	11-15 yıl	21	6.3
	15 yıl üzeri	49	14.7
Bu servisteki çalışma süresi	0-2 yıl	137	41.1
	3-4 yıl	55	16.5
	5-6 yıl	36	10.8
	7-8 yıl	41	12.3
	9-10 yıl	30	9.0
	10 yıl üzeri	34	10.2
Haftalık ortalama çalışma saati	40 saat ve altı	299	89.8
	41 saat ve üstü	34	10.2
Genel olarak çalışılan vardiya	Gündüz	91	27.3
	Gece	55	16.5
	Bazen gece bazen gündüz	187	56.2
TOPLAM		333	100

Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel özellikleri incelendiğinde %23.1'inin 33-37 yaş arasında, %94.3'ünün bayan, %54.1'inin evli oldukları belirlenmiştir. Hemşirelerin mesleki özellikleri değerlendirildiğinde ise %64'ünün lisans mezunu olduğu, %31'inin cerrahi birimlerde çalıştığı, %92.2'sinin servis hemşiresi olarak görev yaptığı, %74.5'inin kadrolu statüde çalıştığı, %39'unun 0-5 yıl arasında mesleki deneyime, %48'inin 0-5 yıl arasında kurumsal deneyime, %41.1'inin de 0-2 yıl arasında çalıştıkları birimdeki deneyime sahip oldukları, %89.8'inin haftada ortalama 40 saat ve altında çalıştıkları, %56.2'sinin bazen gece bazen de gündüz çalıştıkları saptanmıştır (Tablo 4.1).

Tablo 4.2. Hemşirelerin ÖİÖ ve HMDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı

Ölçekler	Alt boyutlar	N	Min.	Max.	Ortalama	SS
Örgütsel İklim Ölçeği	Örgüte bağlılık	333	6	30	15.47	5.91
	Ekip çalışması	333	7	35	22.05	5.87
	Destekleyici iklim	333	5	25	13.47	4.93
	Stres	333	6	30	19.02	5.56
	Olumsuz etkileşim	333	4	20	10.45	4.09
	İnsan ilişkileri	333	5	25	13.07	4.20
	İş doyumu	333	3	15	10.13	2.60
	Hiyerarşi	333	3	15	10.89	2.68
	İletişim	333	3	15	8.62	2.65
	Bürokratik iklim	333	3	15	8.68	2.72
	Yenilikçi iklim	333	3	15	10.24	2.79
	Toplam	333	83	200	142.08	19.96
Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği	Duygusal dayanışma	333	21	45	39.14	4.85
	Akademik dayanışma	333	19	45	36.47	5.67
	Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler	333	7	25	19.63	3.66
	Toplam	333	61	115	95.23	11.47

Hemşirelerin ÖİÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı incelendiğinde ÖİÖ alt boyutlarında en yüksek puan ortalamasının “ekip çalışması” ($\bar{X}=22.05\pm5.87$) ve “stres” ($\bar{X}=19.02\pm5.56$) alt boyutunda, en düşük puan ortalamasının

“iletişim” ($\bar{X} = 8.62 \pm 2.65$) ve “bürokratik iklim” ($\bar{X} = 8.68 \pm 2.72$) alt boyutunda olduğu, toplam puan ortalamasının ise $\bar{X} = 142.08 \pm 19.96$ olduğu belirlenmiştir. HMDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları değerlendirildiğinde de en yüksek puan ortalamasının “duygusal dayanışma” ($\bar{X} = 39.14 \pm 4.85$), en düşük puan ortalamasının “dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler” ($\bar{X} = 19.63 \pm 3.66$) alt boyutunda olduğu, toplam puan ortalamasının ise $\bar{X} = 95.23 \pm 11.47$ olduğu saptanmıştır (Tablo 4.2).

Hemşirelerin aldıkları bu puan ortalamaları değerlendirildiğinde hemşirelerin çalıştıkları kurumun örgütsel iklim algılarının orta düzeyde olduğu yani ne çok olumlu ne de çok olumsuz algıladıkları; alt boyutlarda ise orta düzeyde bir ekip çalışmasına ve orta düzeyde bir bürokratik yapıya sahip, stres düzeyi ortalamanın üzerinde, iletişim düzeyi ise ortalamanın altında olan bir örgüt iklimine sahip olarak değerlendirdikleri görülmektedir.

Hemşirelerin kendi aralarındaki meslektaş dayanışması düzeyini ise daha yüksek algıladıkları ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünce düzeylerinin düşük olduğu, en fazla da duygusal dayanışma içinde oldukları ortaya çıkmıştır.

Hemşirelerde meslektaş dayanışması ile örgütsel iklim arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 4.3) hemşireler arasındaki meslektaş dayanışması ile kurumun genel örgütsel iklimi arasında pozitif yönde, zayıf ancak çok ileri derece anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r = .27$, $p = .000$) belirlenmiştir.

HMDÖ alt boyutlarından “duygusal dayanışma” ile ÖİÖ’nin “örgüte bağlılık” ($r = .22$, $p = .000$), “ekip çalışması” ($r = .37$, $p = .000$), “destekleyici iklim” ($r = .22$, $p = .000$), “insan ilişkileri” ($r = .24$, $p = .000$), “iş doyumu” ($r = .37$, $p = .000$), “iletişim” ($r = .25$, $p = .000$), “yenilikçi iklim” ($r = .22$, $p = .000$) alt boyutları arasında pozitif yönde, zayıf ancak çok ileri derecede anlamlı; “stres” ($r = -.19$, $p = .001$) ve “olumsuz etkileşim”

($r=-.30$, $p=.000$) alt boyutları ile negatif yönde, zayıf ancak çok ileri derece anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Ayrıca “duygusal dayanışma” ile “hiyerarşi” ($r=.08$, $p=.127$) ve “bürokratik iklim” ($r=-.03$, $p=.481$) alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4. 3).

HMDÖ alt boyutlarından “akademik dayanışma” ile ÖİÖ’nin “ekip çalışması” ($r=.19$, $p=.000$) ve “iletişim” ($r=.22$, $p=.000$) alt boyutları arasında pozitif yönde, zayıf ancak çok ileri derecede anlamlı; “örgüte bağlılık” ($r=.13$, $p=.013$), “destekleyici iklim” ($r=.12$, $p=.027$), “iş doyumu” ($r=.16$, $p=.002$) ve “hiyerarşi” ($r=.15$, $p=.005$) alt boyutları arasında da pozitif yönde, zayıf ancak anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Akademik dayanışma ile “stres” ($r=-.03$, $p=.583$), “olumsuz etkileşim” ($r=-.09$, $p=.096$), “insan ilişkileri” ($r=.09$, $p=.084$), “bürokratik iklim” ($r=.05$, $p=.311$) ve “yenilikçi iklim” ($r=.06$, $p=.232$) alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.3).

HMDÖ alt boyutlarından “dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler” alt boyutu ile de ÖİÖ’nin “ekip çalışması” ($r=.19$, $p=.000$), “destekleyici iklim” ($r=.17$, $p=.001$), “iş doyumu” ($r=.20$, $p=.000$) alt boyutları arasında pozitif yönde, zayıf ancak çok ileri derecede anlamlı ilişkilerin; “olumsuz etkileşim” ($r=-.18$, $p=.001$) ve “stres” ($r=-.15$, $p=.005$) alt boyutları ile arasında negatif yönde, zayıf ancak ileri derecede anlamlı ilişkilerin; “iletişim” ($r=.15$, $p=.006$) ve “yenilikçi iklim” ($r=.14$, $p=.007$) alt boyutları ile arasında da pozitif yönde, zayıf ancak anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. “Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler” alt boyutu ile “örgüte bağlılık” ($r=.09$, $p=.071$), “insan ilişkileri” ($r=.09$, $p=.098$), “hiyerarşi” ($r=.04$, $p=.469$) ve “bürokratik iklim” ($r=.02$, $p=.694$) alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.3).

Tablo 4.3. HMDÖ ile ÖİÖ alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon değerleri

HMDÖ alt boyutları	Test ve p değeri	Duygusal dayanışma	Akademik dayanışma	Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler	Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği Toplam
ÖİÖ alt boyutları					
Örgüte bağlılık	r	.22	.13	.09	.19
	p	.000*	.013**	.071	.000*
Ekip çalışması	r	.37	.19	.19	.31
	p	.000*	.000*	.000*	.000*
Destekleyici iklim	r	.22	.12	.17	.21
	p	.000*	.027**	.001*	.000*
Stres	r	-.19	-.03	-.15	-.14
	p	.001*	.583	.005**	.009**
Olumsuz etkileşim	r	-.30	-.09	-.18	-.23
	p	.000*	.096	.001*	.000*
İnsan ilişkileri	r	.24	.09	.09	.18
	p	.000*	.084	.098	.001*
İş doyumu	r	.37	.16	.20	.30
	p	.000*	.002**	.000*	.000*
Hiyerarşi	r	.08	.15	.04	.12
	p	.127	.005**	.469	.023**
İletişim	r	.25	.22	.15	.26
	p	.000*	.000*	.006**	.000*
Bürokratik İklim	r	-.03	.05	.02	.01
	p	.481	.311	.694	.743
Yenilikçi iklim	r	.22	.06	.14	.17
	p	.000*	.232	.007**	.001*
Örgütsel İklim Ölçeği Toplam	r	.28	.21	.14	.27
	p	.000*	.000*	.009**	.000*

* p ≤ 0.001, ** p<0.05

Hemşirelerde meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerine etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda (Tablo 4.4) meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerinde düşük oranda da olsa etkili olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerde meslektaş dayanışmasının bir boyutu olan “*duygusal dayanışma*” ile örgütsel iklim boyutlarından “örgüte bağlılık” ($R=.227$. $R^2=.052$. $p<0.05$), “ekip çalışması” ($R=.370$. $R^2=.137$. $p<0.05$), “destekleyici iklim” ($R=.227$. $R^2=.051$. $p<0.05$), “stres” ($R=.190$. $R^2=.036$. $p<0.05$), “olumsuz etkileşim” ($R=.304$. $R^2=.092$. $p<0.05$),

“insan ilişkileri” ($R=.246$, $R^2=.060$, $p<0.05$), “iş doyumu” ($R=.372$, $R^2=.138$, $p<0.05$), “iletişim” ($R=.251$, $R^2=.063$, $p<0.05$) ve “yenilikçi iklim” ($R=.228$, $R^2=.052$, $p<0.05$). arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ve bu boyutlar üzerinde etkili olduğu, duygusal dayanışmanın örgüte bağlılığın toplam varyansının %5’ini, ekip çalışmasının toplam varyansının %14’ünü, destekleyici iklimin toplam varyansının %5’ini, stresin toplam varyansının %4’ünü, olumsuz etkileşimin toplam varyansının %9’unu, insan ilişkilerinin toplam varyansının %6’sını, iş doyumunun toplam varyansının %14’ünü, iletişimin toplam varyansının %6’sını, yenilikçi iklimin toplam varyansının ise %5’ini açıkladığı belirlenmiştir (Tablo 4.4).

Duygusal dayanışma ile “hiyerarşi” ($R=.064$, $R^2=.007$, $p>0.05$) ve “bürokratik iklim” ($R=.039$, $R^2=.002$, $p>0.05$) arasındaki ilişkilerin ise anlamsız olduğu ve duygusal dayanışmanın hiyerarşi ve bürokratik iklim boyutları üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır (Tablo 4.4).

Hemşirelerde meslektaş dayanışmasının bir diğer boyutu olan “akademik dayanışma” ile örgütsel iklim boyutlarından “örgüte bağlılık” ($R=.099$, $R^2=.010$, $p<0.05$), “ekip çalışması” ($R=.199$, $R^2=.040$, $p<0.05$), “destekleyici iklim” ($R=.121$, $R^2=.015$, $p<0.05$), “iş doyumu” ($R=.169$, $R^2=.029$, $p<0.05$), “hiyerarşi” ($R=.154$, $R^2=.024$, $p<0.05$) ve “iletişim” ($R=.227$, $R^2=.052$, $p<0.05$) arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ve bu boyutlar üzerinde etkili olduğu, akademik dayanışmanın örgüte bağlılığın toplam varyansının %1’ini, ekip çalışmasının toplam varyansının %4’ünü, destekleyici iklimin toplam varyansının %2’sini, iş doyumunun toplam varyansının %3’ünü, hiyerarşinin %2’sini, iletişimin toplam varyansının ise %5’ini açıkladığı belirlenmiştir (Tablo 4.4).

Akademik dayanışma ile “ stres” ($R=.030$, $R^2=.001$, $p>0.05$), “olumsuz etkileşim” ($R=.091$, $R^2=.008$, $p>0.05$), ve “bürokratik iklim” ($R=.056$, $R^2=.003$,

$p>0.05$), “insan ilişkileri” ($R=.095$. $R^2=.009$. $p>0.05$) ve “yenilikçi iklim” ($R=.066$. $R^2=.004$. $p>0.05$) arasındaki ilişkilerin ise anlamsız olduğu ve akademik dayanışmanın stres, olumsuz etkileşim, bürokratik iklim, insan ilişkileri ve yenilikçi iklim boyutları üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır (Tablo 4.4).

Hemşirelerde meslektaş dayanışmasının son boyutu olan “*dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler*” ile de örgütsel iklim boyutlarından “örgüte bağlılık” ($R=.117$. $R^2=.014$. $p<0.05$), “ekip çalışması” ($R=.194$. $R^2=.038$. $p<0.05$), “destekleyici iklim” ($R=.173$. $R^2=.030$. $p<0.05$), “stres” ($R=.152$. $R^2=.023$. $p<0.05$), “olumsuz etkileşim” ($R=.188$. $R^2=.035$. $p<0.05$), “iş doyumu” ($R=.277$. $R^2=.043$. $p<0.05$), “iletişim” ($R=.150$. $R^2=.022$. $p<0.05$) ve “yenilikçi iklim” ($R=.149$. $R^2=.022$. $p<0.05$) arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ve bu boyutlar üzerinde etkili olduğu, dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerin örgüte bağlılığın toplam varyansının %1’ini, ekip çalışmasının toplam varyansının %4’ünü, destekleyici iklimin toplam varyansının %3’ünü, stresin toplam varyansının %2’sini, olumsuz etkileşimin toplam varyansının %4’ünü, iş doyumunun toplam varyansının %4’ünü, iletişimin toplam varyansının %2’sini, yenilikçi iklimin toplam varyansının ise %2’sini açıkladığı saptanmıştır (Tablo 4. 4).

Dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceler ile “insan ilişkileri” ($R=.091$. $R^2=.008$. $p>0.05$), “hiyerarşi” ($R=.040$. $R^2=.002$. $p>0.05$) ve “bürokratik iklim” ($R=.022$. $R^2=.000$. $p>0.05$) arasındaki ilişkilerin ise anlamsız olduğu ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerin insan ilişkileri, hiyerarşi ve bürokratik iklim boyutları üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır (Tablo 4.4).

Hemşirelerde meslektaş dayanışmasının bir bütün olarak örgütsel iklim üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde ise meslektaş dayanışması ile “örgüte bağlılık” ($R=.195$. $R^2=.038$. $p<0.05$), “ekip çalışması” ($R=.195$. $R^2=.038$. $p<0.05$), “destekleyici

iklim” ($R=.173$. $R^2=.030$. $p<0.05$), “stres” ($R=.144$. $R^2=.021$. $p<0.05$), “olumsuz etkileşim” ($R=.234$. $R^2=.055$. $p<0.05$), “insan ilişkileri” ($R=.180$. $R^2=.032$. $p<0.05$), “iş doyumunu” ($R=.307$. $R^2=.094$. $p<0.05$), “hiyerarşi” ($R=.125$. $R^2=.016$. $p<0.05$), “iletişim” ($R=.266$. $R^2=.071$. $p<0.05$) ve “yenilikçi iklim” ($R=.177$. $R^2=.031$. $p<0.05$) arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ve bu boyutlar üzerinde etkili olduğu, dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerin örgüte bağlılığın toplam varyansının %4’ünü, ekip çalışmasının toplam varyansının %4’ünü, destekleyici iklimin toplam varyansının %3’ünü, stresin toplam varyansının %2’sini, olumsuz etkileşimin toplam varyansının %6’sını, insan ilişkilerinin toplam varyansının %3’ünü, iş doyumunun toplam varyansının %9’unu, hiyerarşinin toplam varyansının %2’sini, iletişimin toplam varyansının %7’sini, yenilikçi iklimin toplam varyansının ise %3’ünü açıkladığı saptanmıştır (Tablo 4. 4).

Hemşirelerde meslektaş dayanışması ile bürokratik iklim ($R=.018$. $R^2=.000$. $p>0.05$) arasındaki ilişkinin ise anlamsız olduğu ve hemşirelerde meslektaş dayanışmasının bürokratik iklim üzerinde etkili olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.4).

Tablo 4.4. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışmasının Örgütsel İklim üzerine etkisini belirlemeye yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi sonuçları

Alt Boyut	Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Örgüte bağlılık boyutu	Sabit	4,644	2,571		1,807	,072
	Duygusal Dayanışma	,277	,065	,227	4,245	,000
	R=.227	R ² =.052				
	F _(1. 331) =18.018 p=.000					
	Sabit	10,319	2,094		4,929	,000
	Akademik Dayanışma	,141	,057	,136	2,492	,013
	R=.099	R ² =.010				
	F _(1. 331) =3.287 p=.071					
	Sabit	12,336	1,761		7,005	,000
	Olumsuz Düşünceler	,160	,088	,099	1,813	,071
	R=.117	R ² =.014				
	F _(1.331) =4.481 p=.035					
	Sabit	5,906	2,665		2,216	,027
	HMDÖ Toplam	,100	,028	,195	3,616	,000
	R=.195	R ² =.038				
	F _(1.331) =13.079 p=.000					

Tablo 4.4. (Devamı)

Alt Boyut	Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Ekip çalışması	Sabit	4,513	2,436		1,853	,065
	Duygusal Dayanışma	,448	,062	,370	7,252	,000
	R=.370	R ² =.137				
	F _(1, 331) =52.598 p=.000					
	Sabit	14,533	2,057		7,065	,000
	Akademik Dayanışma	,206	,056	,199	3,696	,000
	R=.199	R ² =.040				
	F _(1, 331) =13.661 p=.000					
	Sabit	15,953	1,725		9,251	,000
	Olumsuz Düşünceler	,310	,086	,194	3,593	,000
	R=.194	R ² =.038				
	F _(1,331) =12.911 p=.000					
Destekleyici iklim	Sabit	6,587	2,560		2,574	,010
	HMDÖ Toplam	,162	,027	,317	6,083	,000
	R=.317	R ² =.101				
	F _(1,331) =37.000 p=.000					
	Sabit	4,450	2,146		2,074	,039
	Duygusal Dayanışma	,230	,054	,227	4,235	,000
	R=.227	R ² =.051				
	F _(1,331) =17.954 p=.000					
	Sabit	9,637	1,751		5,505	,000
	Akademik Dayanışma	,105	,047	,121	2,215	,027
	R=.121	R ² =.015				
	F _(1,331) =4.905 p=.027					
Stres	Sabit	8,889	1,455		6,111	,000
	Olumsuz Düşünceler	,233	,073	,173	3,202	,001
	R=.173	R ² =.030				
	F _(1,331) =10.256 p=.001					
	Sabit	4,822	2,216		2,176	,030
	HMDÖ Toplam	,091	,023	,211	3,929	,000
	R=.211	R ² =.045				
	F _(1,331) =15.439 p=.000					
	Sabit	27,522	2,439		11,283	,000
	Duygusal Dayanışma	-,217	,062	-,190	-3,514	,001
	R=.190	R ² =.036				
	F _(1,331) =12.348 p=.001					
Stres	Sabit	20,095	1,988		10,110	,000
	Akademik Dayanışma	-,030	,054	-,030	-,550	,583
	R=.030	R ² =.001				
	F _(1,331) =.302 p=.583					
	Sabit	23,537	1,646		14,299	,000
	Olumsuz Düşünceler	-,230	,082	-,152	-2,795	,005
	R=.152	R ² =.023				
	F _(1,331) =7.810 p=.005					
	Sabit	25,652	2,530		10,138	,000
	HMDÖ Toplam	-,070	,026	-,144	-2,642	,009
	R=.144	R ² =.021				
	F _(1,331) =6.979 p=.009					

Tablo 4.4. (Devamı)

Alt Boyut	Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Olumsuz etkileşim	Sabit	20,466	1,740		11,759	,000
	Duygusal Dayanışma	-,256	,044	-,304	-5,797	,000
	R=.304	R ² =.092				
	F _(1,331) =33.602 p=.000					
	Sabit	12,857	1,456		8,830	,000
	Akademik Dayanışma	-,066	,039	-,091	-1,671	,096
	R=.091	R ² =.008				
	F _(1,331) =2.791 p=.096					
	Sabit	14,574	1,203		12,118	,000
	Olumsuz Düşünceler	-,210	,060	-,188	-3,485	,001
	R=.188	R ² =.035				
	F _(1,331) =12.144 p=.001					
İnsan ilişkileri	Sabit	18,393	1,828		10,063	,000
	HMDÖ Toplam	-,083	,019	-,234	-4,375	,000
	R=.234	R ² =.055				
	F _(1,331) =19.140 p=.000					
	Sabit	4,740	1,820		2,605	,010
	Duygusal Dayanışma	,213	,046	,246	4,613	,000
	R=.246	R ² =.060				
	F _(1,331) =21.278 p=.000					
	Sabit	10,506	1,496		7,022	,000
	Akademik Dayanışma	,070	,041	,095	1,735	,084
	R=.095	R ² =.009				
	F _(1,331) =3.012 p=.084					
İş doyumu	Sabit	11,025	1,253		8,796	,000
	Olumsuz Düşünceler	,104	,063	,091	1,661	,098
	R=.091	R ² =.008				
	F _(1,331) =2.760 p=.098					
	Sabit	6,788	1,901		3,571	,000
	HMDÖ Toplam	,066	,020	,180	3,330	,001
	R=.180	R ² =.032				
	F _(1,331) =11.087 p=.000					
	Sabit	2,346	1,077		2,179	,030
	Duygusal Dayanışma	,199	,027	,372	7,284	,000
	R=.372	R ² =.138				
	F _(1,331) =53.055 p=.000					
İş doyumu	Sabit	7,311	,915		7,990	,000
	Akademik Dayanışma	,077	,025	,169	3,117	,002
	R=.169	R ² =.029				
	F _(1,331) =9.717 p=.002					
	Sabit	7,245	,761		9,526	,000
	Olumsuz Düşünceler	,147	,038	,207	3,857	,000
	R=.207	R ² =.043				
	F _(1,331) =14,878 p=.000					
	Sabit	3,508	1,136		3,088	,002
	HMDÖ Toplam	,070	,012	,307	5,871	,000
	R=.307	R ² =.094				
	F _(1,331) =34.464 p=.000					

Tablo 4.4. (Devamı)

Alt Boyut	Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Hiyerarşi	Sabit	9,072	1,193		7,603	,000
	Duygusal Dayanışma	,046	,030	,084	1,531	,127
	R=.064	R ² =.007				
	F _(1,331) =2,345 p=.127					
	Sabit	8,224	,947		8,683	,000
	Akademik Dayanışma	,073	,026	,154	2,845	,005
	R=.154	R ² =.024				
	F _(1,331) = 8,092 p=.005					
	Sabit	10,314	,802		12,858	,000
	Olumsuz Düşünceler	,029	,040	,040	,725	,469
	R=.040	R ² =.002				
	F _(1,331) =,526 p=.469					
İletişim	Sabit	8,111	1,223		6,633	,000
	HMDÖ Toplam	,029	,013	,125	2,285	,023
	R=.125	R ² =.016				
	F _(1,331) =5,223 p=.023					
	Sabit	3,258	1,146		2,843	,005
	Duygusal Dayanışma	,137	,029	,251	4,715	,000
	R=.251	R ² =.063				
	F _(1,331) =22,230 p=.000					
	Sabit	4,753	,923		5,149	,000
	Akademik Dayanışma	,106	,025	,227	4,241	,000
	R=.227	R ² =.052				
	F _(1,331) =17,990 p=.000					
Bürokratik İklim	Sabit	6,499	,785		8,280	,000
	Olumsuz Düşünceler	,108	,039	,150	2,751	,006
	R=.150	R ² =.022				
	F _(1,331) =7,568 p=.006					
	Sabit	2,761	1,175		2,350	,019
	HMDÖ Toplam	,062	,012	,266	5,025	,000
	R=.266	R ² =.071				
	F _(1,331) =25,254 p=.000					
	Sabit	9,531	1,213		7,859	,000
	Duygusal Dayanışma	-,022	,031	-,039	-,706	,481
	R=.039	R ² =.002				
	F _(1,331) =,498 p=.481					
Bürokratik İklim	Sabit	7,709	,970		7,948	,000
	Akademik Dayanışma	,027	,026	,056	1,015	,311
	R=.056	R ² =.003				
	F _(1,331) =1,030 p=.311					
	Sabit	8,367	,813		10,286	,000
	Olumsuz Düşünceler	,016	,041	,022	,394	,694
	R=.022	R ² =.000				
	F _(1,331) =,156 p=.694					
	Sabit	8,274	1,249		6,625	,000
	HMDÖ Toplam	,004	,013	,018	,329	,743
	R=.018	R ² =.000				
	F _(1,331) =,108 p=.743					

Tablo 4.4. (Devamı)

Alt Boyut	Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Yenilikçi iklim	Sabit	5,098	1,213		4,201	,000
	Duygusal Dayanışma	,131	,031	,228	4,268	,000
	R=.228	R ² =.052				
	F _(1,331) =18,214 p=.000					
	Sabit	9,060	,996		9,101	,000
	Akademik Dayanışma	,032	,027	,066	1,196	,232
	R=.066	R ² =.004				
	F _(1,331) =,142 p=.232					
	Sabit	8,016	,826		9,702	,000
	Olumsuz Düşünceler	,113	,041	,149	2,734	,007
	R=.149	R ² =.022				
	F _(1,331) =7,476 p=.007					
	Sabit	6,146	1,263		4,867	,000
	HMDÖ Toplam	,043	,013	,177	3,264	,001
	R=.177	R ² =.031				
	F _(1,331) =10,653 p=.001					

5. TARTIŞMA

Örgütlerde kişiler arası ilişkiler ve etkileşim örgütsel verimliliğin sağlanmasında önemli rol oynamaktadır. Özellikle çalışanların karşılaştıkları problemler karşısında birbirlerine yardım etmeleri ve dayanışma içinde olmaları çalışma yaşamının vazgeçilmez davranış örneklerinden birisidir. Bu davranış biçimi çalışanlar arasında yaşanabilen kişiler arası çatışmaların önlenmesini veya azalmasını kolaylaştırmakta, koordinasyonun artmasını sağlamakta ve işbirliğinin gelişmesine önemli katkılar sunmaktadır.^{16,81} Çalışanların dayanışmasına dayalı bir iş ortamının çalışanların işe dayalı duygu, tutum ve davranışlarını etkilediği, örgütlerin gelişimine olumlu katkılar sağladığı ve sağlıklı örgütsel iklimin oluşmasını kolaylaştırdığı ifade edilmektedir.^{43,81}

Meslektaş dayanışmasını konu alan çalışmalar oldukça sınırlı sayıda olduğu, öğretmenler⁸⁶ ve psikolojik danışmanlar³² gibi farklı meslek gruplarında konunun incelendiği, hemşireler arasında meslektaş dayanışmasını inceleyen çalışmaların ise son yıllarda ağırlık kazandığı^{7,16,17} görülmüştür. Hemşirelerle ilgili yapılan çalışmalarda meslektaş dayanışmasının sonuçlarına yönelik olarak hemşirelerin iş doyumunu artırdığı¹⁶ hemşirelerin meslektaşlarından gördükleri desteğin tükenmişliği azaltırken iş doyumunu önemli derecede artırdığı saptanmıştır.⁸⁷⁻⁸⁹ Hemşireler arasındaki meslektaş dayanışmasının kurumun örgütsel iklimi üzerine etkisini ortaya koyan bir araştırma bulgusuna rastlanmamıştır. Bu eksiklikten hareketle bu çalışma hemşireler arasındaki meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerine etkisi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre hemşirelerin kendi aralarındaki meslektaş dayanışması düzeyini hem duygusal hem akademik boyutta yüksek düzeyde algıladıkları ve dayanışma ile ilgili olumsuz düşünce düzeylerinin düşük olduğu, en fazla da duygusal dayanışma içinde oldukları görülmüştür (Tablo 4.2). Bu durum

çalışma ortamı için istenilen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Hemşireler arasındaki meslektaş dayanışması konusunda yapılan diğer çalışmalarda da bu çalışmanın bulgularına benzer şekilde hemşireler arasındaki dayanışma düzeyinin yüksek olduğu ve en fazla duygusal dayanışma içinde oldukları ortaya çıkmıştır.⁷ Diğer çalışmaların sonuçlarına göre de hemşirelerin çalışma ortamında karşılaştıkları sorunları en fazla arkadaşları⁷⁴ ve meslektaşları⁷² ile paylaşmaları, zorlu çalışma koşullarında dayanışmayı meslektaşları ile ilişkileri ile sağlamaları,⁹⁰ hemşireler arasındaki arkadaşlık ilişkilerinin ve güven duygusunun iyi olması,⁹¹ yönetici hemşirelerin ve hemşirelerin çoğunluğunun arkadaşlarından ve üst yöneticilerinden destek görmeleri,⁹² hemşirelerin hekimlere göre daha işbirlikçi, deneyimlerini paylaşan ve destekleyici profesyoneller olarak görülmeleri⁹³ bu çalışmanın bulgularını destekleyici bulgulardır.

Ancak bazı çalışmalarda da yönetici hemşire ve hemşirelerin yardımlaşma, destekleme⁴⁶ ve dayanışma düzeyinin orta düzeyde olduğu, hatta aynı okuldan mezun olan hemşireler arasındaki dayanışma düzeyinin düşük olduğu,⁹⁴ hemşirelerin öğrenci hemşirelere yeteri kadar destek olmadıkları,⁹⁵ hemşirelerin diğer yönetici ve meslektaşlardan alınan destek konusunda en memnuniyetsiz meslek grubunu oluşturdukları⁹⁶ ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada hemşireler arasındaki dayanışma düzeyinin iyi olması, araştırmaya katılan hemşire grubunun genel olarak genç, servis hemşiresi; mesleki, kurumsal ve çalıştıkları birimdeki deneyimi az olması nedeniyle birbirleri ile daha fazla destek, yardımlaşma, işbirliği ve dayanışma içinde olduklarını düşündürmektedir. Bununla birlikte kurumsal faktörler de dayanışmayı olumlu etkileyen bir faktör olabilir. Çalışma sonuçlarına göre hemşirelerin örgüt iklimi ile ilgili olarak “olumsuz etkileşim” düzeyinin düşük olması, (Tablo 4.2) ve olumsuz etkileşim ile meslektaş dayanışması arasında negatif bir ilişkinin olması (Tablo 4.3) bu görüşü destekler niteliktedir.

Hemşirelerin meslektaş dayanışması düzeyi yüksek olmasına karşın örgütsel iklim algılarının orta düzeyde olduğu (Tablo 4.2), yani ne çok olumlu ne de çok olumsuz algıladıkları ortaya çıkmıştır. Kurumu orta düzeyde bir ekip çalışmasına ve orta düzeyde bir bürokratik yapıya sahip, stres düzeyi ortalamanın üzerinde, iletişim düzeyi ise ortalamanın altında olan bir örgüt iklimine sahip olarak değerlendirdikleri belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin örgütsel iklimle ilgili en olumlu algıladıkları boyutun ekip çalışması, en olumsuz algıladıkları boyutun ise stres, iletişim ve bürokratik iklim olduğu saptanmıştır.

Hemşirelik mesleğinin genel olarak stresli bir meslek olması^{31,46,72} ile birlikte hemşirelerin çalıştıkları kurumdaki iletişim, insan ilişkileri ve ekip çalışması düzeyini zayıf olarak algılamalarının kurum iklimi ile ilgili algılarını negatif yönde etkilediği düşünülmektedir. Ayrıca hemşirelerin çoğunluğunun lisans mezunu olduğu ve beş yıldan daha az mesleki ve kurumsal deneyime sahip oldukları düşünüldüğünde henüz mesleki ve kurumsal beklentilerine karşılık bulamama vb. nedenlerle örgütsel iklim algısının istenilen düzeyde olmadığı düşünülmektedir. Literatürde de öğrenci hemşirelerin klinik ortamlarla ilgili profesyonel bir ekip çalışması, iyi bir ekip iletişimi gibi beklentilerinin olması,⁹⁵ hemşirelerin kendilerini mesleki beklenti ve idealler yönünden güçlü, kişilerarası ilişkiler ve iletişim yönünden zayıf görmeleri,⁹⁴ çalışanların eğitim düzeyi arttıkça örgütsel iklim algısının olumsuz yönde etkilendiği⁹⁸ yönündeki bulgular çalışma bulgularını destekler niteliktedir. Hemşirelerin kurum iklimini çok fazla hiyerarşik ve bürokratik değil daha çok yenilikçi ve destekleyici olarak görmeleri de sevindirici bir bulgu olarak değerlendirilmektedir. Hemşirelerin çalıştıkları kurumların örgütsel iklimi ile ilgili algılarına yönelik hem ulusal düzeyde^{46,47} hem de diğer ülkelerde^{99,100} yapılan çalışmalarda hemşirelerin örgütsel iklim algılarının orta düzeyde olduğu, bazı çalışmalarda da örgütsel iklim algılarının düşük düzeyde^{15, 101-103}

bazı çalışmalarda ise hemşirelerin olumlu bir örgüt iklimi algısına sahip oldukları¹⁰⁴ ortaya çıkmıştır. Ayrıca hemşirelerin en olumlu gördükleri örgütsel iklim boyutlarının ekip çalışması,^{12,100,105} destekleyici ilişkiler ve iletişim¹⁰⁶ olduğu belirlenmiştir. Buna rağmen çalışmada hemşireler arasında özellikle iletişim boyutunun çok olumlu algılanmamıştır. Bu durum literatürdeki bazı çalışmalarla uyumludur. Hastane çalışanlarına yapılan çalışmalarda da çalışma ortamında yaşanan en önemli sorunun iletişim sorunları olduğu⁵ hemşirelerin iletişim ve insan ilişkileri algısının orta düzeyin altında olduğu¹² ve acil servis hemşirelerinin yarısından fazlasının iletişim sorunu yaşadığı³¹ ortaya çıkmıştır.

Çalışmadan elde edilen bulgular hemşireler arasındaki ekip çalışması, iletişim ve insan ilişkilerinin artırılarak, stres algılarının da azaltılarak örgütsel iklim algılarının daha olumlu hale getirilmesi gereğini ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan hemşireler arasındaki meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, meslektaş dayanışması ile örgütsel iklim arasında pozitif yönde, zayıf ancak çok ileri derece anlamlı bir ilişkinin olduğu (Tablo 4.3); meslektaş dayanışmasının özellikle örgüte bağlılığı, ekip çalışmasını, destekleyici iklimi, stresi, olumsuz etkileşimi, insan ilişkilerini, iş doyumunu, hiyerarşiyi, iletişimi ve yenilikçi iklimi düşük düzeyde de olsa etkilediği belirlenmiştir (Tablo 4.4).

Yapılan çalışmalarda da hemşireler arasındaki mesleki ilişkilerin¹⁰⁷ ve dostluk, dayanışma ve desteğin,^{7,46} yönetici ve meslektaş desteğinin¹⁵ örgüte bağlılık ve iş doyumunu; yenilikçi davranışı^{79,108} pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca literatürde çalışma grubunun desteğinin örgütsel yaratıcılığı,¹⁰⁹ bir üst yöneticinin desteğinin de örgütsel iklimi pozitif yönde etkilediği,⁴⁸ birbirine yardım etme ve dayanışma içinde olma davranışının örgütsel iklimi ve özellikle de iş doyumunu olumlu etkilediği¹¹⁰ ve hiyerarşik otoritenin az olmasının ve bilgi paylaşımının hemşireler

arasındaki dayanışmayı artırdığı¹⁸ belirtilmiştir. Bu bulgular çalışma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Hemşireler arasındaki “duygusal dayanışma” nın örgüte bağlılığı, ekip çalışmasını, destekleyici iklimi, insan ilişkilerini, iş doyumunu, iletişimi ve yenilikçi iklimi olumlu yönde etkilediği, stresi ve olumsuz etkileşimi azalttığı, hiyerarşi ve bürokratik iklimi ise etkilemediği saptanmıştır. (Tablo 4.3 ve Tablo 4.4). Duygusal dayanışma daha çok güven, saygı, hoşgörü, dürüstlük, arkadaşlık, uzlaşma vb. kavramları içeren bir dayanışmadır.⁷ Bu kavramların yoğun olarak etkili olduğu insan ilişkileri, iletişim, ekip çalışması, bağlılık gibi faktörleri olumlu etkilemesi, stres ve olumsuz etkileşimi azaltması beklenen bir durum olarak değerlendirilmekte ve hemşirelerin duygusal olarak dayanışma içinde olmalarının daha çok psikolojik çalışma ortamını iyileştirdiği, hemşirelerin duygusal olarak desteklendikçe daha yenilikçi ve doyumlu çalışacakları, stres vb. olumsuz durumların azalacağı söylenebilir. Uslusoy (2010)’ un çalışmasında da benzer şekilde hemşireler arasındaki duygusal dayanışmanın iş doyumunu pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Çalışma bulgularına göre hiyerarşi ve bürokratik iklimi olan kurumlarda işler emir komuta zinciri, formal iletişim gibi duyguların çok etkili olmadığı yöntemlerle sürdürüldüğü için duygusal dayanışmanın etkili olmadığı düşünülmektedir.

Hemşireler arasındaki “akademik dayanışma” nın da kurumdaki ekip çalışmasını, iletişimi, örgüte bağlılığı, destekleyici iklimi, iş doyumunu ve hiyerarşiyi olumlu yönde etkilediği; ancak stres, olumsuz etkileşim, insan ilişkileri, bürokratik iklim ve yenilikçi iklimi etkilemediği ortaya çıkmıştır (Tablo 4.3 ve Tablo 4.4). Akademik dayanışma daha çok işin yapılması ya da mesleki faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ile ilgili bir dayanışmadır. Çalışma sonucunda akademik dayanışmanın ekip çalışması, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, hiyerarşi gibi işin yapılması

ile ilgili olan faktörleri olumlu etkilemesi beklenen bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Ancak akademik dayanışmanın hemşirelerin işle ilgili stresini ve olumsuz etkileşimi, insan ilişkilerini ve yenilikçiliği etkilememesi beklenmeyen bir durum olarak değerlendirilebilir. Uslusoy'un çalışmasında da benzer şekilde hemşireler arasındaki akademik dayanışmanın iş doyumunu pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Hemşirelerin "dayanışma ile ilgili olumsuz düşünceleri" ilgilenmeme, yardım etmeme, duyarlı olmama, problem çözme girişiminde bulunmama gibi davranışları içermekte olup bu davranış düzeyinin düşük olması sevindirici bir bulgudur. Bu düşünce düzeyinin düşük olmasının kurumdaki ekip çalışmasını, destekleyici iklimi, iş doyumunu, iletişimi ve yenilikçi iklimi olumlu yönde etkilemesi; paralel olarak da olumsuz etkileşimi ve stresi azaltması beklenen bir bulgu olarak görülmektedir. (Tablo 4.3 ve Tablo 4. 4). Uslusoy'un çalışmasında da hemşireler arasında dayanışma ile ilgili olumsuz düşünce düzeyinin düşük olmasının hemşirelerin iş doyumunu pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Literatürde sağlık alanında ve hemşireler arasındaki meslektaş dayanışmasını ele alan sınırlı sayıdaki çalışmalardan biri olan bu çalışma meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerine etkisini inceleyen ilk çalışmalardan biridir. Bu yönüyle hem literatüre katkı sağlayacağı, konuyla ilgili çalışmalara kaynak olabileceği hem de örgütsel iklimin şekillenmesinde yönetici hemşirelere yol gösterebileceği düşünülen bu çalışma sonucunda,

- Hemşirelerin kendi aralarındaki meslektaş dayanışması düzeyini yüksek algıladıkları,
- Hemşirelerin duygusal dayanışma ve akademik dayanışma düzeylerinin yüksek olduğu, en fazla da duygusal dayanışma içinde oldukları,
- Hemşirelerin dayanışma ile ilgili olumsuz düşünce düzeylerinin düşük olduğu,
- Hemşirelerin çalıştıkları kurumun örgütsel iklimini ne çok olumlu ne de çok olumsuz yani orta düzeyde algıladıkları,
- Örgütsel iklim alt boyutlarında ise kurumu orta düzeyde bir ekip çalışmasına sahip, stresli, etkili bir iletişime sahip olmayan ve bürokratik bir kurum olarak değerlendirdikleri,
- Hemşireler arasındaki meslektaş dayanışmasının örgütsel iklimi olumlu yönde etkilediği,
- Meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim boyutlarından örgüte bağlılık, ekip çalışması, destekleyici iklim, stres, olumsuz etkileşim, insan ilişkileri, iş doyumu, hiyerarşi, iletişim ve yenilikçi iklim üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

Çalışmadan elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda;

- Hemşireler arasındaki meslektaş dayanışmasının grup etkileşimleri, sosyal toplantılar, özel gün kutlamaları vb. ile desteklenmesi,
- Kurumda ekip çalışmasını ve iletişimi güçlendirecek, stresi azaltacak girişimlerde bulunulması,
- Örgütsel iklimin daha olumlu algılanmasına yönelik faaliyetlerde bulunulması,
- Konunun farklı kültürlerde, hemşire örneklem gruplarında ve farklı organizasyon yapısına sahip özel hastane, Sağlık bakanlığı hastanesi gibi kurumlarda da araştırılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

1. Çekmecelioğlu HG. Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2005, 6: 23-39.
2. Özkul Y. Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2013.
3. Türker M. Çalışanların Rol Tanımlamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2006.
4. Acar AZ. Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2006, 7: 1-14.
5. Kaya E. Sağlık Kurumlarında Örgüt Kültürü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı. Yüksek lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2007.
6. Ardahan M. Sosyal destek ve hemşirelik. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2006, 9: 68-75.
7. Uslusoy EÇ. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Meslektaş Dayanışmasının İş Doyumu İle İlişkisi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı. Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2010.
8. Çakır SÜ. Örgütsel İklim İle İş Tatmini İlişkisi: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Cebeci Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara

Üniversitesi, 2010.

9. Halis M, Uğurlu ÖY. Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi, iş, güç *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2008, 10: 101-123
10. Aytaç S. Çalışma psikolojisinde yeni bir yaklaşım: Örgütsel sağlık. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2003, Cilt 5, s:3
11. Yaşar Ö. Örgütsel Güvenin Örgüt İklimine Etkisi; Gaziantep Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, 2005.
12. Yaprak E. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2009.
13. Duygulu S, Korkmaz F. Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. *CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2008, 12: 9-20.
14. Gayef A. Özel Hastanelerde Uygulanan Liderlik Yaklaşımlarının Üst Düzey Yöneticilerin Takım Çalışması ve Örgüt İklimi Algılamaları Üzerindeki Etkisi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2006.
15. Doğan H, Üngüren E. Örgüt iklimi ve tatmin ilişkisi: Hemşirelere yönelik karşılaştırmalı bir analiz çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2012, 4: 27-45.
16. Uslusoy EÇ, Alpar ŞE. Hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş doyumunu ile ilişkisi. İ.Ü. *Florange Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 2013, 21: 154-63.
17. Uslusoy EÇ, Gürdoğan EP, Kurt D. Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması. *SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2016, 7: 29-35.

18. Cramm JM, Strating MM, Nieboer AP. The influence of organizational characteristics on employee solidarity in the long term care sector. *Journal of Advanced Nursing*, 2013, 69: 526-534.
19. Uygun O. *İbni Haldun'un Toplum ve Devlet kuramı*. 1. Baskı. İstanbul; On iki Levha Yayıncılık. 2008, 16: 34-60.
20. Türk Dil Kurumu. Büyük Türkçe Sözlük. (<https://www.google.com.tr/search?q=t%C3%BCrk+dil+kurumu&oq=t%C3%BCrk+dil+kurtu&aqs=chrome.1.69i57j0l5.6313j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#q=tdk>. erişim tarihi 16 Mart 2016).
21. Bilgin G, Çıraklı LZ. Hastanelerde Kurum Kültürü. https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi8ka_VrfDTAhVGCZoKHY43Cd8QFggmMAI&url=http%3A%2F%2Fwww.kalite.saglik.gov.tr%2FEklenti%2F6252%2C2kongrebi%2Fidirilerkitabicit2pdf.pdf%3F0&usg=AFQjCNE9bPWgqw8FQy57X3CYRfnN7liEmQ&sig2=XJMVh7oZm0xOCLo-fHZRdg. 2010, 117-130.
22. Urhan B. Türkiye’de sendikal örgütlenmede yaşanan güven ve dayanışma sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 2005, 1: 57-88.
23. Günay A. Ahilikte Mesleki ve Sosyal Dayanışma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya üniversitesi, 2003.
24. Karadağ A, Meslek olarak hemşirelik. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2002, 5: 55-62.
25. Soykenar M. Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesinde Örnek Bir Uygulama. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül

- Üniversitesi, 2008.
26. Uzunkaya S. Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İş Yaşam Kaliteleriyle İlişkisi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Haliç Üniversitesi, 2010.
 27. Benschhoff JM, Paisley PO. The structured peer consultation model for school counselors. *Journal of Counseling and Development*, 1996, 74: 314-318
 28. Podsakoff PM, MacKenzie SB. Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human performance*, 1997, 10: 133-151.
 29. Halis M. Örgütsel iletişim ve iletişim tatminine ilişkin bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2000, 14: 217-230.
 30. Turgut E, Begenirbaş M. Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: sağlık sektöründe bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 2013, 23: 101-124.
 31. Kebapçı A, Akyolcu N. Acil birimlerde çalışan hemşirelerde çalışma ortamının tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Türkiye Acil Tıp Dergisi*, 2011, 11: 59-67.
 32. Çoban AE. Psikolojik danışmanlar için meslektaş dayanışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2005, 1: 167-174.
 33. Yüksel İ. İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2005, 19: 301-314.
 34. Acun Mİ. Kamu Hastanelerinde Çalışma Ortamı- Çalışma Koşulları ve Motivasyon. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, 2014.
 35. Yetiş Z. Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma. Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi,

Erzurum: Atatürk Üniversitesi, 2013.

36. Garrett DK, McDaniel AM. A new look at nurse burnout: The effects of environmental uncertainty and social climate. *Journal of Nursing Administration*, 2001, 31: 91-96.
37. Bilir FP. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, 2005.
38. Aytaç Ö. Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif . *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2004, 14: 189-217.
39. Güner F. Çalışma Hayatında Örgütsel İklim ve İş Doyumu. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, 2015.
40. Dirim M. Örgüt İkliminde Grup Birlikteliğinin Sağlanması İçin İletişimin Rolü, Önemi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi, 1997.
41. Güçlü N. Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, 23: 144-156.
42. Çekmecelioğlu HG. Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2006, 20: 29-47.
43. Akyol T. Örgütsel İklimin Hizmet Kalitesi Üzerine Etkisi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, 2010.
44. Gürkan GÇ. Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki

- İlişkinin Araştırılması. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi, 2006.
45. Öge HS. Örgüt İklimi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, 1996.
46. Şen HT. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Yönetici Hemşire ve Hemşirelerin Kurumsal İklimi Algılayışları. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2007.
47. Tiryaki HŞ, Bahçecik N. Bir üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşire ve hemşirelerin kurumsal iklimi algılayışları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 2014, 1: 1–15.
48. Tutar H, Altınöz M. Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2010, 65: 195-218.
49. Schneider B, Brief AP, Guzzo RA. Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Organizational Dynamics*, 1996. 24: 7–19.
50. John C, Taylor J. Leadership style, school climate and the institutional commitment of teachers. *International Forum Journal*, 1999, 2: 25- 56.
51. Shadur MA, Kienzle MA, Rodwell JJ. The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement. *Group & Organization Management*, 1999, 24: 425-479.
52. Küçükgöde V. Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi Öğretim Üyelerinin Örgüt İklimi Hakkındaki Düşünceleri. Fen Bilimleri Enstitüsü, Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, 2005.
53. Özdemir F. Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış

- Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, 2006.
54. Dönmez B, Korkmaz M. Örgüt kültürü- örgütsel iklim ve etkileşimleri. *Uluslar Arası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2011, 1: 169-186.
 55. Akhun K. Yönetimin Davranışsal Boyutu Açısından Örgüt İklimi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, 2000.
 56. Gül A. Sağlık Çalışanlarında Örgüt Güvenlik İklimi ve Çalışan Güvenliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Çalışması. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi, 2015.
 57. Çağlar ME. Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, 2008.
 58. Ulutaş M. Katılımcı yönetimin örgütsel bağlılık ve yaratıcılığa etkisi: imalat sektöründe bir uygulama. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011, 21: 594-615.
 59. Edvardsson B, Gustavsson B. Quality in the work environment: a prerequisite for success in new service development. *Managing Service Quality: An International Journal*, 2003. 13: 148-163.
 60. Gündüz H. İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Gaziantep İli Örneği). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, 2008.
 61. Karcıoğlu F. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2001, 15: 265-283.
 62. Durğun S. Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim*

Fakültesi Dergisi, 2006, 3: 112-132.

63. Erdil O, Keskin H, İmamoğlu SZ, Erat S. Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2004, 5: 17-26.
64. Gürsoy AP. Çalışma Ortamında Çatışma Nedenleri, Çözüm Yöntemleri ve Sağlık Sektörü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, 2014.
65. Kaya N, Kaya H, Ayık S, Uygur E. Bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerde tükenmişlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2010, 7: 401-419.
66. Ayhan G. Hemşirelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) İle Atılgnalık Düzeyi İlişkisi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İzmir : Ege Üniversitesi, 2012.
67. Büyükbayram A, Gürkan A. Hemşirelerin iş doyumunda duygusal zekanın rolü. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2014, 5: 41-48.
68. Kiper S. Koştu N. Denizli Sağlık Yüksekokulu son sınıf öğrencilerinin mesleki örgütlenme konusundaki görüşleri. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2010, 5: 1-14.
69. Altıntaş FÇ. Hizmet çalışanları olarak hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını belirlemeye yönelik bir analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2006, 4: 81-91.
70. Dirik HF. Çalışma Ortamı ve Güçlendirmenin Hasta Güvenliği Kültürüne Etkisi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2014.
71. Karaöz S, Hemşirelerin politik gücü. *C.Ü Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi* 2004, 8: 30-36.
72. Aksoy EG. Çalışma Ortamında Stres (Denizli Devlet Hastanesi Hemşireleri

- Örneği). Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, 2013.
73. Mollaoğlu M, Fertelli TK, Tuncay FÖ. Hastanede çalışan hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2010, 5: 17-30
74. Kanbay Y, Üstün B. Kars ve Artvin illerinde hemşirelerin iş ortamı ile ilgili stresörleri ve kullandıkları başetme yöntemlerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 2009, 2: 155-161.
75. Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 2006, 55: 497-509.
76. Demir A. Hemşirelikte tükenmişliğe bir bakış. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2004, 7: 10-20.
77. Altay B, Gönener D, Demirkıran C. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve aile desteğinin etkisi. *Fırat Tıp Dergisi*, 2010, 15: 10-16.
78. Aslan Ş. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 2008, 15: 163-178.
79. Sönmez B, Yıldırım A. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: niteliksel bir çalışma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 2014, 1: 49-59.
80. Parlar S. Sağlık çalışanlarında göz ardı edilen bir durum: sağlıklı çalışma ortamı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 2008, 7: 547-554.
81. Çetin MÖ. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2004, s 13-21.

82. Hamamcı Z, Göktepete EO, İnanç N. Ankara ilinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2005, 3: 27- 44.
83. Hagbaghery MA, Salsali M, Ahmadi FA. Qualitative study of Iranian nurses' understanding and experiences of professional power. *Human Resources for Health*, 2004, 2: 1-14.
84. Ellenbecker CH, Boylan LN, Samia L. What home healthcare nurses are saying about their jobs. *Home Healthcare Now*, 2006, 24: 315-324.
85. Laposa JM, Alden LE, Fullerton LM. Work stress and posttraumatic stress disorder in ED nurses/personnel (CE). *Journal of Emergency Nursing*, 2003, 29: 23-28.
86. Şentürk İ, Aydın A. Eğitimde toplam kalite yönetiminin uygulanması (İlköğretim okulları örneği). *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007, 17: 1-19.
87. Barnard D, Street A, Love AW. Relationships between stressors, work supports, and burnout among cancer nurses. *Cancer nursing*, 2006, 29: 338-345.
88. Lacey SR, Teasley SL, Henion JS, Cox KS, Bonura A, Brown J. Enhancing the Work Environment of Staff Nurses Using Targeted Interventions of Support. *JONA*, 2008, 38: 336-340.
89. Wilkins K, Shields M. Employer-provided support services and job dissatisfaction in Canadian registered nurses. *Nursing Research*, 2009, 58: 255-263.
90. Sezgin B. Kalite Belgesi Alan Hastanelerde Çalışma Ortamı ve Hemşirelik Uygulamalarının Hasta ve Hemşire Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2007.
91. Gemlik N, Manioğlu Y, Çatar RÖ. Geert Hofstede'in örgüt kültürü modeline göre

- sağlık meslek gruplarının incelenmesi ve kamu ve özel hastanelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journul*, 2015, 1: 1-14.
92. Abaan S, Altıntoprak A. Hemşirelerde problem çözme becerileri: öz değerlendirme sonuçlarının analizi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 2005, 12: 062- 076.
93. Özkaraca R. Hekim ve Hemşirelerin İşbirliğine İlişkin Tutumları ve Birbirlerini Profesyonellik Açısından Değerlendirme. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Programı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2009.
94. Baykal ÜT. Altuntaş SY. Hemşirelik yüksekokulu mezunlarının kişisel ve mesleki özellikleri ile performans düzeylerini etkileyen etmenler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 2014, 1: 25-36.
95. Karadağ G, Kılıç SP, Ovayolu N, Ovayolu Ö, Kayaaslan H. Öğrenci hemşirelerin klinik uygulamada karşılaştıkları güçlükler ve klinik hemşireler hakkındaki görüşleri. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 2013, 12: 665-672
96. Doğan H, Üngüren E. Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgüt iklimi algılamaları ve Alanya Başkent Hastanesi'nde bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2009. 11: 1-18
97. Turgay AS, Karaca B, Çeber E, Aydemir G. Hemşirelik öğrencilerinin mesleği algılayışları. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2005, 8: 54-62.
98. Aksoy H. Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2006.
99. El Salam GA, Ibrahim MM, Mohsen MM. Hassanein SE. Relationship between

- organizational climate and empowerment of nurses in Menoufiya hospitals, Egypt. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 2008, 14: 1173-1184.
100. Ying L, Kunaviktikul W, Tonmukayakal O. Nursing competency and organizational climate as perceived by staff nurses in a Chinese university hospital. *Nursing and Health Sciences*, 2007, 9: 221- 227.
101. Yahyagil MY, Deniz Y. Bir sağlık kuruluşu çalışanlarının örgüt iklimi ile stres unsurlarını algılamaları ve işi bırakma niyetleri. *Sağlık Yöneticileri Derneği Yayını 2. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi, Kongre Bildirileri*, 2004, 58-73.
102. Yousef HR, El-Maged NSA, El-Houfey AA. Organizational Climate Correlates Nurses' Intention to Leave Work. *Public Policy and Administration Research*, 2014, 4: 14- 22.
103. García IG, Castillo RF, Santa-Bárbara ES. Nursing organizational climates in public and private hospitals. *Nursing Ethics*, 2014, 21: 437-446.
104. Anchala AM, Juide A. A study to assess the organizational climate as perceived by the staff nurses in srm general hospital at kattankulathur. *www.ijpbs.com* 2015, 5: 42-49.
105. Bahrami MA, Barati O, Ghoroghchian MS, Montazer-alfaraj R, Ezzatabadi MR. Role of organizational climate in organizational commitment: the case of teaching hospitals. *Osong Public Health And Research Perspectives*, 2016, 7: 96-100.
106. Emam SAA, Nabawy ZM, Mohamed AH, Sbeira WH. Assessment of nurses' work climate at Alexandria Main University Hospital. *The Journal of The Egyptian Public Health Association*, 2005, 80: 234- 262.
107. Tambağ H, Can R, Kahraman Y, Şahpolat M. Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumu üzerine etkisi. *Medical Journal of Bakirkoy*, 2015, 11: 143- 149.

108. West MA, Sacramento CA. Flourishing in teams: Developing creativity and innovation. *Creative Management and Development*, 2006, 3: 25-44.
109. Eren E, Gündüz H. İş çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkileri ve bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2002, 5: 65-84.
110. Çevik N. İlköğretim Kurumlarında Örgütsel İklim İle İş Doyumu Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, 2010.



EKLER

EK 1. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler
Adı Soyadı: Elif KILIÇ GÜNER Doğum tarihi: 20.11.1989 Doğum Yeri: Espiye Medeni Hali: Evli, 1 çocuk Uyruğu: T.C. Adres: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Dermatoloji Servisi Tel: 0537 578 70 42 Faks: E-mail: klcelif28@gmail.com
Eğitim
Lise: Trabzon Affan Kitapçıoğlu Lisesi Lisans: İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans: Atatürk Üniversitesi Doktora:
Yabancı Dil Bilgisi
İngilizce: Almanca: Rusça:
Üye Olunan Mesleki Kuruluşlar
İlgi Alanları ve Hobiler

EK-2. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın meslektaşım,

Bu araştırma “Hemşirelerde Meslektaş Dayanışmasının Örgütsel İklim Üzerine Etkisi”ni belirlemek amacıyla tez çalışması kapsamında yürütülmektedir. Anketimiz iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde anketi cevaplandıranlarla ilgili kişisel bilgilerle ilgili sorular, ikinci bölümde ise meslektaş dayanışması ve örgüt iklimi ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Sorulara verdiğiniz yanıtlar gizli tutulacak sadece tez çalışması kapsamında değerlendirilecektir. Anketteki tüm soruları yanıtlamanızı rica eder, yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Hemşire Elif KILIÇ

Atatürk Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelikte
Yönetim ABD
Yüksek Lisans Öğrencisi

Fizik Tedavi Servisi - 5782 iç hat
İletişim : klcelif28@gmail.com

I. BÖLÜM

1. Çalıştığınız birim:
2. Yaşınız: () 18-22 yaş () 23-27 yaş () 28-32 yaş () 33-37 yaş () 38-42 yaş () 43 ve↑
3. Cinsiyetiniz: () Bayan () Erkek
4. Pozisyonunuz: () Hemşire () Sorumlu Hemşire () Diğer:.....(Lütfen belirtiniz)
5. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr
6. Eğitim Durumunuz: () SML () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans-Doktora
7. Çalışma şekli: () Kadrolu () Sözleşmeli () Diğer:.....(Lütfen belirtiniz)
8. Mesleki deneyiminiz () 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11 -15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri
9. Bu kurumda çalışma süreniz:.....
10. Bu servisteki çalışma süreniz:
11. Haftada ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?.....saat
12. Genelde hangi vardiyada çalışıyorsunuz? () Gündüz () Gece () Gece-gündüz karma
13. Günlük ortalama bakım verdiğiniz hasta sayısı:.....

EK-3. HEMŞİRELERDE MESLEKTAŞ DAYANIŞMASI ÖLÇEĞİ

No	HEMŞİRELERDE MESLEKTAŞ DAYANIŞMASI ÖLÇEĞİ	Her Zaman	Sıklıkla	Ara Sıra	Nadiren	Asla
1	Mesleki bilgimi, gereksinimi olan diğer meslektaşlarımla paylaşıyorum.	5	4	3	2	1
2	Meslektaşlarımla sağlık problemleri ile ilgilenmem.	5	4	3	2	1
3	Meslektaşlarımla benimle paylaştıkları sıkıntılarımla çözmek için herhangi bir girişimde bulunmam.	5	4	3	2	1
4	Meslektaşlarımla mesleki alandaki bilimsel çalışmalarına isteyerek katılıyorum.	5	4	3	2	1
5	Meslektaşlarımla kişiliğine saygı duyarım.	5	4	3	2	1
6	Hemşirelik örgütlerinin çalışmalarına duyarlı değilimdir.	5	4	3	2	1
7	Meslektaşlarıma her konuda dürüst davranırım.	5	4	3	2	1
8	Meslektaşlarımla takım halinde çalışırım.	5	4	3	2	1
9	Meslektaşlarıma cesaretlendiririm.	5	4	3	2	1
10	Tanımadığım bir meslektaşımın bile taleplerini saygıyla değerlendiririm.	5	4	3	2	1
11	Meslektaşlarıma güvenirim.	5	4	3	2	1
12	Meslektaşlarıma karşı hoşgörülü davranırım.	5	4	3	2	1
13	Öğrenmiş olduğum yeni bilgileri meslektaşlarımla paylaşıyorum.	5	4	3	2	1
14	Meslektaşlarımla arasında yaşanan çatışmalarda uzlaştırıcı olurum.	5	4	3	2	1
15	Meslektaşlarıma yardımcı olduğumda manevi bir rahatlık hissederim.	5	4	3	2	1
16	Yeni işe başlayan meslektaşımın işe oryantasyonunda yardımcı olurum.	5	4	3	2	1
17	Meslektaşlarımla bilimsel çalışmalarını yürütmelerine destek olurum.	5	4	3	2	1
18	Meslektaşlarımla güçlü arkadaşlık bağları kurarım.	5	4	3	2	1
19	İş yoğunluğumdan dolayı diğer meslektaşlarıma yardım edemem.	5	4	3	2	1
20	Meslektaşlarımla mesleki bilgilerinin yetersiz olduğunu düşündüğüm durumlarda uyarırım.	5	4	3	2	1
21	Meslektaşlarımla mesleki kongre ve seminerlere katılmaları için desteklerim.	5	4	3	2	1
22	İş ile ilgili deneyimlerimi benim yaptığım hataları yapmamaları için meslektaşlarımla paylaşıyorum.	5	4	3	2	1
23	Benden yardım istemediği sürece meslektaşlarıma yardım etmem.	5	4	3	2	1

EK-4. ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ

Faktörler	NO	Örgütsel İklim İfadeleri	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Orta düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Örgüte bağlılık	1	Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
	2	Bu kurumu seviyorum.	1	2	3	4	5
	3	Bu kurumun geleceği benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
	4	Bu kurumun başarısı için benden beklenenden daha fazlasını vermeye gönüllüyüm	1	2	3	4	5
	5	Benim çalışabileceğim en iyi kurum burasıdır	1	2	3	4	5
	6	Benim bireysel değerlerimle örgütün değerleri birbirine benzer.	1	2	3	4	5
Ekip çalışması	7	Kurumumuzda iş verimliliğin artırılması için çalışanlar olarak bilgilerimizi paylaşıyoruz.	1	2	3	4	5
	8	Kurumumuzda tek başına çalışma yerine, ekip halinde çalışma tercih edilir.	1	2	3	4	5
	9	Kurumumuzda işle ilgili olarak arkadaşlarla tartışarak sonuca varırız.	1	2	3	4	5
	10	Bu kurumda görüş ve önerilerime değer verildiğini hissedirim.	1	2	3	4	5
	11	Kurumumuzda kendimi gerçekten bir ekibe ait hissediyorum.	1	2	3	4	5
	12	Birlikte çalıştığım insanlar ile işleri başarmak için işbirliği yapıyoruz.	1	2	3	4	5
	13	Kurumun bir parçası olduğumu hissedirim.	1	2	3	4	5
Destekleyici iklim	14	İşimde başarılı olmam için yöneticilerim destek verir.	1	2	3	4	5
	15	Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim	1	2	3	4	5
	16	İşimi yapmak için, en iyi yolu bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır.	1	2	3	4	5
	17	Kurumumuz yeniliklere açıktır.	1	2	3	4	5
	18	İşimi iyi yapmam konusunda motive edilirim.	1	2	3	4	5
Stres	19	Yöneticilerimle sorun yaşıyorum.	1	2	3	4	5
	20	Stresli bir işe sahibim.	1	2	3	4	5
	21	İşimde stres yaşıyorum	1	2	3	4	5
	22	Kurumumuzdaki baskıdan dolayı stres yaşıyorum.	1	2	3	4	5
	23	İş yerinde kendimi mutsuz hissediyorum	1	2	3	4	5
	24	Kurumumuzdaki yöneticileri eleştiremediğim için stres yaşıyorum.	1	2	3	4	5
	25	Kurumda çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden habersizdir.	1	2	3	4	5
Olumsuz etkileşim	26	Kurum çalışanları iş dışında kişisel iletişim kurmaz.	1	2	3	4	5
	27	Kurumla ilgili haberler dedikodu şeklinde yayılır.	1	2	3	4	5
	28	Kurumumuzda birliktelik hissi yoktur.	1	2	3	4	5

	No	Örgütsel İklim İfadeleri	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Orta düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
İnsan ilişkileri	29	Kurumda, bireysel ihtiyaçlarımın önem taşıdığını hissedirim.	1	2	3	4	5
	30	Çalışanlar özgür biçimde işbirliği yapabilirler.	1	2	3	4	5
	31	Çalışanların statüsü ve yeri ne olursa olsun fikirleri her zaman saygı ile karşılanmaktadır.	1	2	3	4	5
	32	Çalışanlar arasındaki ilişkiler rahat ve sıcaktır.	1	2	3	4	5
	33	Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratır.	1	2	3	4	5
İş doyumu	34	İşimden memnunum.	1	2	3	4	5
	35	Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim.	1	2	3	4	5
	36	İş arkadaşlarımın bilgilerinden memnunum.	1	2	3	4	5
Hiyerarşi	37	Kurumda işler emir komuta zincirine göre yapılır.	1	2	3	4	5
	38	İşlerin yapılmasında ast üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir.	1	2	3	4	5
	39	Kurumumuzun hedefleri, üst yönetim tarafından belirlenir.	1	2	3	4	5
İletişim	40	Kurumumda gereksinim duyduğumda her türlü bilgiyi kolaylıkla elde edebilirim.	1	2	3	4	5
	41	Kurumumuzun genel politikaları hakkında yeterince bilgilendirilirim.	1	2	3	4	5
	42	Kurumumuzda işimle ilgili bilinmesi gereken bilgiler zamanında bana iletilir.	1	2	3	4	5
Bürokratik İklim	43	Kurumda sürekli kontrol altında olduğumu hissedirim.	1	2	3	4	5
	44	Yaptığım işlerin zamanında bitmesi için zorlama vardır.	1	2	3	4	5
	45	İşimi yaparken yazılı kuralların dışında hareket etmeme izin verilmez.	1	2	3	4	5
Yenilikçi iklim	46	İşlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır.	1	2	3	4	5
	47	Kurumda çalışanların girişimci olması istenir.	1	2	3	4	5
	48	Kurumumuzda yapılan her işin mükemmel olması istenir.	1	2	3	4	5

EK-5. HEMŞİRELERDE MESLEKTAŞ DAYANIŞMASI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

+Elif

Gmail

E-POSTA YAZ

Gelen Kutusu (71)

Yıldızlı

Önemli

Gönderilmiş Postalar

Taslaklar (3)

Diğer etiketler

Elif

Hangouts Kişisi yok
[Birini bulun](#)

SAYIN ;ÇETİNKAYA USLUSOY
İyi günler Esin Hocam. Ben Elif KILIÇ. Atatürk Ün. Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Te [Çevrelere ekleyin](#) amış olduğunuz Hemşirelikte Meslektaş Dayanışması ölçeğinizi izniniz olursa kullanmak istiyorum. Yardımlarınız için teşekkür ederim. Emeğinize sağlık.
[Ayrıntıları göster](#)

Esın Çetinkaya Uslusoy

19 Kas

★

Alıcı: bana

Sayın Kılıç,
Öncelikle ölçeğe karşı göstermiş olduğunuz ilgi için çok teşekkür ederim. Çalışmamda geliştirmiş olduğum 'Hemşirelikte Meslektaş Dayanışması Ölçeği'ni kullanabilirsiniz. Çalışmanız süresince danışmak istediğiniz bir konu olursa lütfen çekinmeden her zaman sorabilirsiniz.

Başarılı ve yararlı bir çalışma olmasını dilerim. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Saygı ve Sevgilerimle,

Yard. Doç. Dr. Esin ÇETİNKAYA USLUSOY
Süleyman Demirel Üniversitesi
Sağlık Bilimleri, Fakültesi
Hemşirelik, Bölümü

— Orijinal mesaj —

EK-6. ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

Gmail

E-POSTA YAZ

Gelen Kutusu (71)

Yıldız

Önemli

Gönderilmiş Postalar

Taslaqlar (3)

Çevreler

Diger etiketler

Elif

ölçek için izin

Gelen Kutusu

Elif Kılıç <kilcelif28@gmail.com>

19 Kas

Alın: pöbir, fatmapervinbil.

SAYIN Bilir;
İyi günler Pervin Hocam,Ben Elif Kılıç,Atatürk Üniv. Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında yüksekisans öğrencisiyim. Tezim de sizin hazırlamış olduğunuz örgütsel iklim ölçeğinizi izriniz olursa kullanmak istiyorum. Yardımlarınız için teşekkür ederim. Emeginize sağlık hocam.

F.Pervin Bilir

20 Kas

Alın: bana

Sayın Kılıç, Ölçeği tabii ki kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar diliyorum. Sevgiler. Yrd. Doç. Dr. Pervin BİLİR.

Yanıtla veya Yönlendir

15 GB'lık kotanın 0,27 GB'ı (%1) kullanılıyor

©2014 Google - [Sartılar ve Gizlilik](#)

Son hesap etkinliği: 12 dakika önce

Hangouts Kişisi yok

[Biriini bulun](#)

https://mail.google.com/mail/#inbox/149c7863eefc0c13

1/1

EK-7. ETİK KURUL ONAY FORMU



ETİK KURUL SONUÇ FORMU



Araştırmanın Adı: "Hemşirelerde Meslektaş Dayanışmasının Örgütsel İklim Üzerine Etkisi"

Araştırmanın Yürütülmesi Uygundur (X)

Düzenlemeler Yapıldıktan Sonra Yürütülmesi Uygundur ()

Araştırmanın Yürütülmesi Uygun Değildir ()

Açıklamalar (Uygun değil ya da düzeltme gerekiyorsa): Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurulu'nun 11.12.2013 tarihinde yapılan toplantısında "Hemşirelerde Meslektaş Dayanışmasının Örgütsel İklim Üzerine Etkisi" konulu Doç.Dr.Serap ALTUNTAŞ ve Elif KILIÇ'ın çalışması etik açıdan uygun bulunmuştur.


Prof.Dr. Mehtap TAN

Başkan


Doç.Dr.Fatma GÜDÜCÜ TÜFEKÇİ
Başkan Yrd.


Doç.Dr. Ayda ÇELEBİOĞLU
Üye


Doç.Dr.Nadiye ÖZER
Üye


Doç.Dr. Elanur YILMAZ KARABULUTLU
Sekreter/Raportör

EK-8. KURUM İZNİ



T.C.
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SAĞLIK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
FARABI HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ

Sayı : 12497425-275
Konu:

30/01/2014

(DOSYA)

İlgi: 22.01.2014 tarihli ve 76127911/595-138 sayılı yazınız.

KTÜ Tıp Fakültesi Dekanlığı'nın 24.01.2014 tarihli ve 79844307/51 sayılı yazıları ekinde Başhekimliğimize intikal eden ilgi yazınız ekindeki Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 14.01.2014 tarihli ve 972 sayılı yazılarında adı geçen yüksek lisans öğrencisi Elif KILIÇ'ın "*Hemşirelerde Meslek Dayanışmasının Örgütsel İklim Etkisi*" konulu tez çalışmasına esas teşkil edecek anket çalışmasını hastanemizde görev yapmakta olan hemşirelere uygulaması Başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize ve gereğini arz ve rica ederim.

Prof. Dr. Tevfik ÖZLÜ
Başhekim

EK: 11

DAĞITIM:
Rek. Mak. (Öğrenci İşleri D. Bşk.lığına)

Bilgi İçin :
Başhemşireliğe

30/01/2014 Şef : G. KOT
30/01/2014 Şef : E. DİNCİ
30/01/2014 Uzman : F. MERT
30/01/2014 Hast. Müdürü : İ. POLAT
30/01/2014 Başmüdür : F. TANRIVERDİ