

*Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences*

**Vol:4, Issue:22**  
sssjournal.com

**pp.3749-3756**  
**ISSN:2587-1587**

**2018**  
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 13/06/2018 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 07/09/2018  
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 07.09.2018

## **ÖĞRENCİ HEMŞİRELERİN EKİP ÇALIŞMASINA İLİŞKİN TUTUMLARI**

### *DETERMINATION OF THE ATTITUDES OF THE STUDENT NURSES IN TEAMWORK*

**Dr. Öğretim Üyesi Hüsna ÖZVEREN**

Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, ozverenusna@gmail.com,  
Kırıkkale/Türkiye

**Arş. Gör. Kamile KIRCA**

Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, kamilebst@hotmail.com,  
Kırıkkale/Türkiye

**Arş. Gör. Dr. Emel GÜLNAR**

Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, imel84@hotmail.com,  
Kırıkkale/Türkiye

### **ÖZ**

Bu çalışma öğrenci hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin tutumlarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Tanımlayıcı nitelikte yapılan bu araştırma 2017-2018 bahar yarıyılında bir üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik bölümünde yapılmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan 92 hemşirelik 4. sınıf öğrencisi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler, Tanıtıcı Özellikler formu ve Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği (EÇTÖ) ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde sayı, yüzdelik hesaplaması, ortalama ölçüleri, Kruskal Wallis Testi ve Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. EÇTÖ puan ortalaması 140 puan üzerinden 111,65±13,78 olarak belirlenmiştir. Öğrenci hemşirelerin EÇTÖ alt boyutlarından en yüksek puanı "liderlik" (24,92±4,34) alt boyutundan, en düşük puanı ise "karşılıklı destek" (17,64±3,06) alt boyutundan aldıkları saptanmıştır. Öğrencilerin ekip çalışmasına ilişkin tutumlarını, meslek seçiminde etkili olan kişi, motivasyon düzeyi ve sağlık ekibinin bir lideri olması gerektiğini düşünme gibi değişkenlerin etkilediği saptanmıştır (p<0.05). Öğrenci hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin tutumlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Öğrenci hemşirelerin etkin ekip çalışmasının desteklenmesine yönelik eğitimlerin artırılması ve girişimlerin yapılması önerilebilir.

**Anahtar kelimeler:** Öğrenci hemşire, Tutum, Ekip çalışması

### **ABSTRACT**

This study was conducted to determine the attitudes of the student nurses in teamwork. This descriptive study was conducted in the department of Nursing at the Faculty of Health Sciences of a university in the spring semester 2017-2018. 92 nursing students who volunteered to participate in the research formed a sample of the researcher. In the study, the data were collected by demographic form and the Teamsteps-TeamworkAttitudesQuestionnaire (T-TAQ). In assessing data, number, percentage values, average measures, Kruskal Wallis Test, Mann Whitney U Test were used. As a result of the research, the average score of the T-TAQ was determined as 111.65 ±13.78 over 140 points. It was determined that the student nurses got the highest score from the subscale of "leadership" (24.92 ± 4.34) and the lowest score from "mutualsupport" (17.64 ± 3.06) from the T-TAQ subscale. It was determined that the attitudes of the students towards teamwork were influenced by the variables such as the person who is effective in choosing the profession, the level of motivation and thinking that the health team should be a leader (p <0.05). It was determined that the attitudes of the student nurses to teamwork were high. It may be suggested to increase the number of trainings and initiatives to support effective team work of student nurses.

**Keywords:** Student nurse, Attitude, Teamwork

## 1.GİRİŞ

Tıbbi bakım süreciyle ilgili sorunların çözümü gerekli bilgi ve becerilere sahip olunmasıyla mümkündür. Bir meslek grubu bu bilgi ve becerilerin tümüne sahip olamamakta; ekip çalışması kaçınılmaz bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır (Öğüt ve Kaya, 2011; Tosun ve Akbayrak, 2002). Ekip, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelen, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki ya da daha fazla kişinin oluşturduğu topluluktur (Soylu, 2007). Ekip çalışması, ekip üyelerinin bir araya gelip ekip ruhu sayesinde sinerji yaratmasıyla ortaya çıkmaktadır (Karmyshako, 2006). Eğer bu birlikte hareket etme, meslek üyeleri ile bir hedef doğrultusunda gerçekleşirse ve meslek üyeleri arasında bilgi paylaşımı, fikir birliği ve mesleki müdahale gibi kavramları içerirse ekip çalışmasından söz edilebilir (Yaffe, 2001;Çelik, 2017). Bir ekibin başarılı olabilmesi için bir amacının olması, bireylerin ekip içerisindeki rollerinin ve çalışmanın kendilerine sağlayacağı yararları bilmeleri gerekir (Millward ve Jeffries 2001). Ayrıca ekip üyesinin kendi payına düşen çalışmayı gerçekleştirmesi için tüm grup üyelerinin ortak düşünme, değerlendirme, planlama ve uygulama yapması gerekmektedir (İlhan ve İnce, 2015; Atasoy ve ark., 2010; Moroğlu, 2007).

Profesyonellerden oluşan sağlık ekibindeki her bir meslek üyesinin kendine özgü fakat birbirini tamamlayıcı hizmet vermesi beklenmektedir. Sağlık ekibi kavramı ise, farklı disiplinlerden gelen fakat ortak değerleri ve hastanın iyilik hali gibi özel bir hedefi paylaşan bir profesyonel grup olarak tanımlanmaktadır (Eldar, 2005). Günümüzde nitelikli sağlık hizmeti sunabilmenin temel koşulu, alanında uzmanlaşmış sağlık profesyonellerinin olmasının yanında bu profesyonellerin birbirleri ile yakın işbirliği ve iletişim içinde ekip anlayışı doğrultusunda çalışmasıdır (Hall, 2001; Atwal ve Caldwell, 2006). Sağlık ekibinde, her bir üyenin görevi diğerinin görevinden az ya da çok önemli olmadığı için ekibin üyeleri birbirinin tamamlayıcısı konumundadır. Bu da sağlık hizmetlerinde ekip işbirliğini gerektirir. Sağlık ekibi içerisinde hastalarla en çok etkileşim halinde bulunan üyelerden biri olan hemşireler ekibin ayrılmaz bir parçasıdır. Hemşireler bireylerle kurduğu ilişkiler ile insana doğrudan hizmet veren bir meslektir Hemşireler, bu hizmeti bireyin bütünlüğünü bozmadan ekip ile birlik ve beraberlik içinde sunmalıdırlar. Bu açıdan sağlık sektörlerinde “ben” yerine “biz” düşüncesinin yaygınlaştırılması gerekir (Çelik ve Karaca, 2017).

Hastanelerde ekip çalışmasının hasta ve ailesi, sağlık profesyonelleri ve kuruma sağladığı bir takım yararlar bulunmaktadır. Sağlık profesyonelleri ekip çalışması ile eleştirel düşünme becerileri gelişmekte, problemleri yaratıcı bir şekilde çözebilmekte ve etkili bir şekilde işbirliği yapabilmektedirler (Öğüt ve Kaya, 2011; Tosun ve Akbayrak, 2002). Ayrıca hasta bakımında sürekliliğin sağlanması, bakım kalitesinde artış, maliyet ve hastaların hastanede kalış sürelerinde azalma ekip çalışmasının sağlık hizmetleri açısından sağladığı yararlarından bir kaçıdır. Ekip çalışmasının yetersiz olduğu birimlerde ise; tanı ve tedavi işlemlerinde gecikme, hasta hakkında yanlış bilgilere sahip olma, tıbbi hataların artması ve bakım hizmet kalitesinin düşmesi gibi sorunlar yaşanabilmektedir (Manser, 2008; Taylan, 2002; O’ Dowd 2008; Jones, 2006; Çelik ve Karaca, 2017).

Sağlık hizmetinde verilen busorunların önlenmesi için hemşirelerin ekip ruhu içerisinde çalışma yeteneğine sahip olmaları gerekir. Bu nedenle hemşirelerin birlikte çalışma, işbirliği ve ekip çalışması becerileri geliştirilmelidir (Yardımcı ve ark., 2012). İlgili literatür incelendiğinde, hemşirelere ekip çalışması hakkında yeterli ve kapsamlı eğitim verildiğinde niteliğinin arttığı, tıbbi hataların azaldığı, çalışanların birbirlerine olan tutumlarının iyileştiği ve ekip çalışması ile ilgili bilgilerinin arttığı belirtilmektedir (Ulusoy ve ark, 2009; Groves, 2014). Bu nedenle hemşirelik öğrencilerinin eğitimleri süresince ekip çalışma becerilerinin geliştirilmesi gerekir. Geleceğin sağlık profesyonelleri olarak yetişen öğrenci hemşirelerin ekip işbirliğine ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi önemlidir. Öğrenci hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin yaklaşımlarının belirlenmesi ve güçlendirilmesi ile kendi kendine yetebilen, yüksek motivasyona sahip, etkili iş birliği içerisinde olabilen, etkin iletişim becerilerine sahip ve kaliteli sağlık hizmeti sunabilen hemşireler yetişecektir. Bu çalışma, hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışmasına ilişkin tutumlarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

## 2. GEREÇ VE YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın tipi

Bu çalışma hemşirelik öğrencilerinin ekip çalışmasına ilişkin tutumlarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

## 2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik bölümünde 4. sınıfta öğrenim gören 95 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden 92 öğrenci araştırmanın örnekleme alınmıştır.

## 2.3. Veri toplama araçları

Veriler, Tanıtıcı Özellikler formu ve Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği (EÇTÖ) ile toplanmıştır. Tanıtıcı özellikler formunda literatürden yararlanılarak araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır (Yardımcı ve ark., 2012; Atwal ve Caldwell, 2006; Lafçı ve ark., 2016; Önler ve ark.,2014; Öğüt ve Kaya, 2011; Soylu, 2007).

Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği, Baker ve ark. (2010) tarafından geliştirilmiştir. Yardımcı ve arkadaşları (2012) tarafından Türkçe geçerlilik güvenilirliği yapılmıştır. EÇTÖ, ekip yapısı, liderlik, durum izleme, karşılıklı destek ve iletişim olmak üzere beş alt bölümden oluşmaktadır. EÇTÖ, hasta güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan sağlık bakımı sunan kurumlarda ekip çalışmasına yönelik bir değerlendirme yapabilmeyi sağlar. "EÇTÖ"nden en az 28, en fazla 140 puan alınabilmektedir. Ölçek puanının yükselmesi hemşirelerin ekip çalışmasına yönelik tutumlarının arttığını göstermektedir. Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ekip yapısı için 0.70, liderlik için 0.81, durum izleme 0.83, karşılıklı destek için 0.70, iletişim alt boyutunda 0.74 olarak belirlenmiştir (Baker ve ark., 2010).Bu çalışmada Cronbach alfa değeri ekip yapısı için 0,86, liderlik için 0.91, durum izleme 0.89, karşılıklı destek için 0.89, iletişim alt boyutunda 0.84 olarak hesaplanmıştır.

## 2.4. Araştırmanın uygulaması

Tanımlayıcı nitelikte yapılan bu araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılı bahar döneminde bir üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik bölümünde yapılmıştır. Veriler Mart-Nisan 2018 tarihleri arasında araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Anket formu uygulanmadan önce öğrencilere araştırmanın amacı açıklanarak bilgilendirme yapılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden öğrencilere anket formu araştırmacılar tarafından dağıtılarak onların gözetiminde doldurmaları istenmiştir. Anket formunun uygulanması ortalama 15-20 dakika sürmüştür.

## 2.5. Verilerin değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesi SPSS (Statistical Package For Social Sciences/18.0 for Windows) programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde sayı, yüzdelik hesaplaması ve ortalama ölçüleri (minimum, maksimum) kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen parametrelerin gruplar arası karşılaştırılmasında Kruskal Wallis Testi ve Mann Whitney U Testi yapılmıştır.

## 2.6. Araştırmanın etik yönü

Araştırmanın uygulanabilmesi için Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Klinik Araştırma ve Etik Kurulu'ndan 2018/03 no'lu izin alınmıştır. Ekip çalışmasına ilişkin tutumları ölçeğinin kullanılabilmesi için Yardımcı'dan yazılı izin alınmıştır. Ayrıca araştırmanın yapılabilmesi için sağlık bilimleri fakültesinden yazılı izin, öğrencilerden araştırma konusunda bilgi verilerek sözel izinleri alınmıştır.

## 3. BULGULAR

Tablo 1'de öğrencileri tanıtıcı özellikleri yer almaktadır. Öğrencilerin yaş ortalaması 21,88±0,91 olup, %89.1'i kadın ve %66,3'nün kendisi isteyerek mesleği seçtiğini ifade etmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %71,7'si hemşirelik mesleğini sevdiğini ifade ederken %57,6'sı okul başarısını orta düzeyde tanımlamıştır. Öğrencilerin %68,5'i iletişim düzeyini iyi olarak tanımlarken %72,8'i motivasyon düzeyini iyi olarak tanımlamıştır. Öğrencilerin %51,1, kendisini atılgan olarak tanımlarken, %54,3'ü klinik uygulamada ekip çalışması olduğuna inandığını ifade etmiştir. Çalışmaya katılan öğrencilerin %54,3'ü ekip çalışmasına ilişkin daha önce bilgi aldığını belirtirken, bu öğrencilerin %42,4'i üniversite eğitimi sürecinde ekip çalışmasına ilişkin bilgi aldığını ifade etmiştir. Öğrencilerin %73,9'u ekip çalışmasına ilişkin daha fazla bilgi almak istediğini belirtmiştir.

Tablo 1. Öğrencilerin tanıtıcı özellikleri (n=92)

Özellikler	n	%
Yaş	21,88±0,91	(min 20,00-max 25,00)
Cinsiyet		
Kadın	82	89,1
Erkek	10	10,9

<b>Meslek seçim etkili olan durum</b>		
Kendisi	61	66,3
Ailesi	31	33,7
<b>Hemşirelik mesleğini sevme durumu</b>		
Seven	66	71,7
Sevmeyen	26	28,3
<b>Motivasyon düzeyi</b>		
Çok iyi	7	7,6
İyi	67	72,8
Orta	18	19,6
<b>Klinik uygulamada ekip çalışması yaptığımıza inanma durumu</b>		
Evet	50	54,3
Hayır	42	45,7
<b>Hastanede ekip çalışması olduğuna inanma durumu</b>		
Evet	90	97,8
Hayır	2	2,2
<b>Hastanede ekip çalışması örneği ile karşılaşma durumu</b>		
Evet	68	73,9
Hayır	24	26,1
<b>Sağlık ekibinin bir lideri olması gerektiğini düşünme durumu</b>		
Evet	72	78,3
Hayır	20	21,7
<b>Ekip çalışmasıyla ilgili bilgi alma durumu</b>		
Evet	50	54,3
Hayır	42	45,7
<b>Ekip çalışmasıyla ilgili bilgi alınan yer*</b>		
Üniversitede verilen eğitim	39	42,4
Sempozyum/konferans	13	14,1
İnternet, kitap ve dergi gibi kaynaklar	11	12,0
<b>Ekip çalışması ile ilgili daha fazla bilgi alma isteği</b>		
Evet	68	73,9
Hayır	24	26,1

\*\*Öğrenciler birden fazla yanıt verdiği için n katlanmıştır. Yüzdeler katlanmış n üzerinden hesaplandığından satır yüzdesi alınmıştır.

Tablo 2’de öğrencilerin Ekip çalışması tutumları ölçeği ve alt ölçeklerinin puan ortalamalarının dağılımı görülmektedir. EÇTÖ toplam puan ortalaması ise 111,65±13,78 olarak belirlenmiştir. EÇTÖ alt boyutlarından ekip yapısı puan ortalaması 23,51±4,10 iken, liderlik puan ortalaması 24,92±4,34, durum izlemi puan ortalaması 24,80±3,49, karşılıklı destek puan ortalaması 17,64±3,06, iletişim puan ortalaması 20,77±2,73 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Ekip çalışması tutumları ölçeği ve alt ölçeklerinin puan ortalamalarının dağılımı (n=92)

<b>Ekip çalışması tutum ölçeği ve Alt ölçekler</b>	<b><math>\bar{X} \pm SS</math></b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Ekip yapısı	23,51±4,10	6,00	30
Liderlik	24,92±4,34	6,00	30
Durum izlemi	24,80±3,49	6,00	30
Karşılıklı destek	17,64±3,06	5,00	25
İletişim	20,77±2,73	5,00	25
Toplam Puan	111,65±13,78	28,0	140,0

Tablo 3’de he hemşirelik öğrencilerinin bazı özelliklerine göre ekip çalışması tutumları ölçeği ve alt ölçekler toplam puan ortalamalarının dağılımı yer almaktadır. Meslek seçiminde ailesi karar verenlerin, kendi karar verenlere göre EÇTÖ puan ortalamasının ve alt boyutlardan ekip yapısı, durum izlemi ve karşılıklı deste toplam puan ortalamalarının daha yüksek olduğu ve farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Motivasyon düzeyini orta olarak tanımlayan öğrencilerin ekip yapısı puan ortalamasının yüksek olduğu ve farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Sağlık ekibinin lideri olma durumuna evet diyenlerin karşılıklı destek toplam puanlarının daha yüksek olduğu ve farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Ekip çalışmasına ilişkin daha önce bilgi alma durumu ve ekip çalışmasına ilişkin daha fazla bilgi almak isteme durumu ile ekip çalışması tutumları ölçeği ve alt ölçekler toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

Tablo 3. Öğrencilerin bazı tanıtıcı özelliklerine göre ekip çalışması tutum ölçeği ve alt ölçekler puan ortalamalarının dağılımı (n=92)

Tanımlayıcı özellikler	Ekip yapısı	Liderlik	Durum izlemi	Karşılıklı destek	İletişim	EÇTÖ
<b>Meslek seçim etkili olan kişi</b>						
Kendisi	22,91±4,25	24,54±4,59	24,16±3,68	17,01±2,79	20,40±2,99	109,04±14,24
Ailesi	24,67±3,57	25,67±3,75	26,06±2,73	18,87±3,24	21,48±1,98	116,77±11,40
<b>İstatistiksel</b>	<b>Z=-2,128</b>	<b>Z=-1,294</b>	<b>Z=-2,197</b>	<b>Z= -2,576</b>	<b>Z=-1,670</b>	<b>Z=-2,534</b>
<b>Değerlendirme</b>	<b>p=0,033</b>	<b>p=0,196</b>	<b>p=0,028</b>	<b>p=0,010</b>	<b>p=0,095</b>	<b>p=0,011</b>
<b>Motivasyon düzeyi</b>						
Çok iyi	19,42±4,31	23,42±4,99	23,57±5,50	17,14±3,13	19,14±3,02	102,71±18,19
İyi	23,77±3,93	24,76±4,57	24,70±3,26	17,55±3,32	20,77±2,68	111,56±13,73
Orta	24,11±3,98	26,11±2,86	25,66±3,46	18,16±1,85	21,38±2,70	115,44±10,96
<b>İstatistiksel</b>	<b>X<sup>2</sup>=6,435</b>	<b>X<sup>2</sup>= 1,124</b>	<b>X<sup>2</sup>=0,916</b>	<b>X<sup>2</sup>=1,407</b>	<b>X<sup>2</sup>=2,878</b>	<b>X<sup>2</sup>=2,169</b>
<b>Değerlendirme</b>	<b>p=0,040</b>	<b>p=0,570</b>	<b>p=0,633</b>	<b>p=0,495</b>	<b>p=0,237</b>	<b>p=0,338</b>
<b>Sağlık ekibinin bir lideri olması gerektiğini düşünme durumu</b>						
Evet	23,65±4,01	25,19±4,54	24,80±3,57	18,00±3,03	20,90±2,81	112,55±14,07
Hayır	23,00±4,48	23,95±3,44	24,80±3,28	16,35±2,90	20,30±2,43	108,40±12,47
<b>İstatistiksel</b>	<b>Z=-0,230</b>	<b>Z=-1,951</b>	<b>Z=-0,088</b>	<b>Z=-2,313</b>	<b>Z=-0,899</b>	<b>Z=-1,360</b>
<b>Değerlendirme</b>	<b>p=0,818</b>	<b>p=0,051</b>	<b>p=0,930</b>	<b>p= 0,021</b>	<b>p=0,369</b>	<b>p=0,174</b>
<b>Ekip çalışmasıyla ilgili bilgi alma durumu</b>						
Evet	22,78±4,42	24,76±4,93	24,44±4,12	18,18±2,98	20,76±3,12	110,92±16,03
Hayır	24,38±3,54	25,11±3,56	25,38±2,29	17,11±3,08	20,78±2,21	112,78±10,48
<b>İstatistiksel</b>	<b>Z=-1,913</b>	<b>Z=-0,296</b>	<b>Z=-0,806</b>	<b>Z=-1,817</b>	<b>Z=-0,479</b>	<b>Z=-0,459</b>
<b>Değerlendirme</b>	<b>p=0,056</b>	<b>p=0,767</b>	<b>p=0,420</b>	<b>p=0,069</b>	<b>p=0,632</b>	<b>p=0,646</b>
<b>Ekip çalışması ile ilgili daha fazla bilgi alma isteği</b>						
Evet	23,82±3,64	25,08±3,70	24,92±3,35	17,80±3,22	20,80±2,85	112,45±13,35
Hayır	22,62±5,17	24,45±5,86	24,70±3,68	17,37±2,58	20,66±2,40	109,83±14,91
<b>İstatistiksel</b>	<b>Z=-0,445</b>	<b>Z=-0,445</b>	<b>Z=-,492</b>	<b>Z=-0,668</b>	<b>Z=-0,789</b>	<b>Z=-0,668</b>
<b>Değerlendirme</b>	<b>p=0,657</b>	<b>p=0,657</b>	<b>p=0,623</b>	<b>p=0,504</b>	<b>p=0,430</b>	<b>p=0,504</b>

#### 4. TARTIŞMA

Günümüzde nitelikli bir sağlık hizmetiverilebilmesi uygun bir ekip çalışması ile mümkün olmaktadır. Sağlık çalışanlarının ekip ruhu içerisinde çalışma yeteneğine sahip olmaları önemlidir. Sağlık çalışanlarının birlikte çalışma, işbirliği ve ekip çalışması becerileri geliştirilmelidir (Yardımcı ve ark., 2012). Geleceğin sağlık profesyonelleri olacak öğrenci hemşirelerin ekip çalışmasına yönelik tutumlarının değerlendirilmesi amacıyla yapılan araştırmanın bulguları literatür ışığında tartışılmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin EÇTÖ puan ortalaması 140 puan üzerinden 111,65±13,78 olarak belirlenmiştir (Tablo 2). Bu bulgu bize ekip çalışmasına ilişkin öğrencilerin tutumlarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bu bulgu bize öğrencilerin ekip çalışmasının önemine inanmalarını ve ekip çalışmasına ilişkin olumlu bir tutumla mezun olduklarını göstermesi açısından da önemlidir. Bu sonuçlar bize öğrenci hemşirelerin ekip yaklaşımının önemini ve yararlarını kavradıklarını düşündürmektedir. Önler ve ark.'nın (2014) çalışmasında öğrencilerin ekip çalışması tutumu toplam puan ortalaması 112,94±16,03 olarak bulunmuştur. Benzer şekilde Çelik ve Karaca'nın (2017), Yılmaz ve Yıldırım'ın (2018) hemşirelerle yaptığı bir çalışmada ekip çalışmasına ilişkin tutumlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma bulguları ile araştırma bulgularının benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda öğrencilerin mezun olduktan sonra çalıştıkları kurumlarda etkin bir ekip çalışmasını sürdürebilecekleri söylenebilir.

Öğrenci hemşirelerin EÇTÖ alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek puanı "liderlik" alt boyutundan, en düşük puanı ise "karşılıklı destek" alt boyutundan aldıkları saptanmıştır (Tablo 2). Yapılan çalışmalarda da çoğunlukla bizim bulgularımızla benzer olarak en yüksek alt boyut puanının "liderlik" olduğu görülmektedir (Çelik ve Karaca, 2017; Önler ve ark, 2014; Yılmaz ve Yıldırım, 2018). Çalışmamızda öğrencilerin en fazla liderlik alt boyutundan yüksek puan almaları olumlu bir bulgudur. Bu sonuç öğrencilerin ekipte liderliğin önemine inandıklarını düşündürmektedir. Öğrencilerin %78,3'ünün sağlık ekibinin bir lideri olması gerektiğini belirtmiş olmaları da (Tablo 1) bu sonucu destekler niteliktedir. Bu da bize öğrencilerin çoğunluğun ekipte bir lider olması gerektiğini belirtmelerinin liderliğe ilişkin tutumlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bir kurumun başarısında ekip liderleri önemli bir yere sahiptir. Ekip çalışması, etkili liderlik ile günlük hedeflerin açık olarak tanımlandığı, sorunların ekip içinde etkin bir şekilde tartışıldığı dinamik ve işbirlikçi bir eylemdir (Ergün,2011). Klinik alanda görev alan lider

hemşireler; hasta-hemşire arasındaki etkileşimi geliştirir, kaliteli ve güvenli hasta bakımını sağlar ve hızlı iyileşmeyi desteklerler. Hemşirelik eğitiminin önemli çıktılarında biri toplum yaşantısının çeşitli alanlarında rol alacak lider hemşireler yetiştirmektir. Öğrencilerin eğitim sürecinde liderlik davranışlarını öğrenmeleri ve geliştirmeleri konusunda desteklenmeleri beklenmektedir (Özkan ve ark., 2015). Hemşirelerin etkin ve verimli çalışması sağlık kurumlarının gelişiminde ve kaliteli hizmet sunumunda büyük rol oynamaktadır. Bu nedenle hemşirelerin etkinlik ve verimliliğin artırılmasında ekip çalışmasının önemine inanan liderlik özelliklerine sahip yöneticilere ihtiyaç vardır (Çelik ve Karaca, 2017).

Öğrencilerin en düşük puanı “karşılıklı destek” alt boyutundan aldıkları görülmektedir (Tablo 2). Kaliteli ve etkin hizmet sunumunda işbirliği ve koordinasyon önemlidir. Farklı sağlık profesyonellerinin hastanın farklı sorunlarıyla ilgilenmelerine karşın, onların bakım planları birbirini tamamlar nitelikte olmalıdır. Bu nedenle, üyelerden her biri, diğerinin faaliyet alanı ve işlevlerini bilmek zorundadır (Ergün,2011). Bakım ekibindeki uyumsuzluk, ekip üyelerini, bakım sağladıkları hastalara doğrudan olumsuz etkileyerek hastanın iyileşme sürecinin kaçınılmaz bir şekilde uzamasına neden olmaktadır (Ergün,2011). Çalışmamızda öğrenci hemşirelerin bu alt boyuttan düşük puan alınmasının nedeni, henüz profesyonel sağlık hizmeti sağlayıcısı olmadıklarından ekip içinde sağlanacak sinerjinin, hasta çıktılarına ve çalışanların mesleki tatmin ve performansına etkisini deneyimlemediklerinden olabilir. Yapılan çalışmalarda da hemşirelerin ve öğrenci hemşirelerin karşılıklı destek alt boyutundan düşük aldığı bulunmuştur (Çelik ve Karaca, 2017; Önlü ve ark, 2014; Yılmaz ve Yıldırım, 2018).

Çalışmamızda meslek seçiminde ailesi karar verenlerin, kendi karar verenlere göre ETÇÖ puan ortalamasının ve alt boyutlardan ekip yapısı, durum izlemi ve karşılıklı destek toplam puan ortalamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 3, p<0,05). 4.sınıf hemşirelik öğrencileriyle yapılan bu çalışmada öğrencilerin %33,7’si hemşirelik mesleğini seçmede ailelerinin etkili olduğunu belirtirken, öğrencilerin çoğunluğunun (%71,7) hemşirelik mesleğini sevdiğini belirtmesi (Tablo 1), öğrencilerin mesleki eğitimle birlikte ve mesleği tanıdıkça benimsediklerini ortaya koymaktadır. Çalışma yapıldığı sırada son sınıfta olan öğrencilerin ekip çalışmasına ilişkin tutumlarının yüksek olmasında öğrencilerin mesleğe ilişkin algılarıyla da ilişkili olduğu da düşünülebilir.

Çalışmamızda motivasyon düzeyini orta olarak tanımlayan öğrencilerin ekip yapısı toplam puan ortalamasının yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 3). Ekip çalışmasında motivasyon, ekibin başarısını etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Çelik ve Karaca (2017) öğrenci hemşireler ile yaptığı çalışmada ekip çalışmasına ilişkin tutumlarıyla motivasyon arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Bu sonuç ekip çalışmasıyla birlikte motivasyonunu sağlayıcı ortamların da hazırlanması gerektiğini göstermektedir (Baykal ve ark.,2014). Bu çalışmada da öğrencilerin olumlu ekip ruhu geliştirilmesinde motivasyonun etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca çalışmanın bir diğer bulgusu olan, öğrencilerin çoğunluğunun (%71,7) hemşirelik mesleğini sevdiğini belirtmesi de (Tablo 1), motivasyon düzeyini etkilemiş olabilir. Bireyin iş motivasyonunda bir işi severek yapması önemlidir (Hakmal ve ark, 2012; İnfal ve Bodur, 2011) Motivasyon düzeyi yüksek ve ekip ruhu içinde çalışan bireyler bilgi ve becerilerinin büyük bir kısmını performanslarına yansıtarak kurumsal hedeflere etkin ve verimli bir biçimde ulaşılmasını sağlayacaktır. Bu nedenle sağlık hizmetlerinin yönetim sisteminde, çalışanların iş başarılarının artırılması, kurum amaçları doğrultusunda motive edilebilmeleri için beklentilerinin bilinmesi gerekir (Doğanlı ve Demirci, 2018; İnfal ve Bodur, 2011).

Sağlık ekibi üyelerinin öncelikle temel eğitimleri sırasında ekip çalışması ile ilgili olarak eğitim alması ve bir ekip olarak nasıl çalışacaklarını öğrenmesi oldukça önemlidir. Bu çalışmada öğrencilerin %54,3’ü ekip çalışmasına ilişkin daha önce bilgi aldığını belirtirken, bu öğrencilerin %22,8’i üniversite eğitimi sürecinde ekip çalışmasına ilişkin bilgi aldığını ifade etmiştir (Tablo 1). Literatürde ekip çalışması hakkında yeterli ve kapsamlı eğitim alanların verdiği hizmetin niteliğinin arttığı belirtilmektedir. Ekip çalışması eğitimi alan bireylerin sunduğu hizmette hatalar azalmakta çalışanların birbirlerine olan tutumları düzelmekte ve ekip çalışması ile ilgili sahip olunan bilgilerin doğruluğunun derecesi de artmaktadır (Jackson ve ark., 2006; Morey ve ark., 2002). Hall ve Weaver (2001) çalışmasında ekip çalışmasının etkin olması için tüm sağlık profesyonellerinin ekip çalışması hakkında eğitim alması gerektiğini vurgulamaktadır. Ulusoy ve Tokgöz’ün (2009) çalışmasında ekip yaklaşım puan ortalaması yükseldikçe ekip çalışması ile ilgili sahip olunan bilgilerin doğruluğunun derecesi de artmaktadır. Bu çalışmada ise, öğrencilerin ekip çalışması ile ilgili eğitim alma durumuna göre ekip çalışmasına ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 3). Öğrenci hemşirelerin, güvenli hasta bakımı için gerekli olan takım çalışması becerilerini gösterebilmeleri için etkin ekip çalışmasının desteklenmesine yönelik gerekli eğitim ve girişimlerin yapılması gerekmektedir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; çalışmaya katılan öğrenci hemşirelerin ekip çalışması tutumlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Öğrencilerin ekip çalışmasına ilişkin tutumlarını, meslek seçiminde etkili olan kişi, motivasyon düzeyi ve sağlık ekibinin bir lideri olması gerektiğini düşünme gibi değişkenlerin etkilediği saptanmıştır. Öğrenci hemşirelerin etkin ekip çalışmasının desteklenmesine yönelik eğitimlerin artırılması ve girişimlerin yapılması önerilebilir.

### KAYNAKLAR

Atasoy, A.; Yorgun, S.; Aksoy, S. & İka, H. (2010). “Hasta güvenliği iklimi, ekip çalışması, iş yükü ve iş kontrolü, iş stresi arasındaki ilişkiler”. (Ed. Beylik U, Önder Ö, Güler H, Öztürk A), III. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Poster Bildiriler Kitabı, 24-27, Ankara.

Atwal, A. & Caldwell, K. (2006). “Nurses’ perceptions of multidisciplinary teamwork in acute healthcare”, *International Journal of Nursing Practice*, 12(6): 359–365.

Baker, D.P.; Amodeo, A.M.; Krokos, K.J.; Slonim, A.; Herrera, H.& (2010). “Assessing teamwork attitudes in healthcare: development of the TeamSTEPPS teamwork attitudes questionnaire”, *Qual Saf Health Care*, 19(6):e49.

Baykal Tatar Ü, Seren Harmancı AK. (2014).”Yönetim Süreci ve Hemşirelik Hizmetlerinin Örgütlenmesi”, Tatar Baykal Ü, Türkmen Ercan E. (Ed). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi, 1. Basım, İstanbul, Akademi Basın, 47-90.

Çelik, A. & Karaca, A. (2017). “Hemşirelerde Ekip Çalışması ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi”, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14 (4): 254-263.

Doğanlı, B., & Demirci, Ç.(2014). “Sağlık kurulusu çalışanlarının motivasyonlarını belirleyici faktörler üzerine bir araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1):47-60.

Eldar, R. (2005). Teamwork and the Quality of Care, *Croat Med J*, 46(1); 157 – 160.

Ergün, Y.A. (2012). “Yoğun Bakımda Ekip Çalışması”, *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 15(1):36-49.

Groves, W. (2014). “Professional practice skills for nurses”, *Nursing Standard*, 29(1): 51-59.

Hakmal, H.; Karadağ, M., & Demir, C. (2012). “Hemşirelerin motivasyon düzeylerine etki eden faktörler: Gülhane askeri tıp fakültesi eğitim hastanesinde bir uygulama”, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(3):181-187.

Hall, P. & Weaver, L. (2001). “Interdisciplinary education and teamwork: a long and winding road”, *Med Educ*, 35: 867 - 875.

İlhan, A. & İnce, E. (2015). “Takım çalışması ve takım etkinliğini belirleyen faktörlerin ölçülmesi: Gaziantep Üniversitesinde bir uygulama”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1): 127-152.

İnfal, S., & Bodur, S.(2011). “Hemşirelerin önem verdikleri motivasyon araçları”, *I.Ü.F.N. Hem. Derg*, 9(2):77-82.

Jones, A. (2006). “Multidisciplinary team working: collaboration and conflict”, *Int J Ment Health Nurs*,15: 19 – 20

Jackson, C.L; Nicholson, C., Davidson, B. & McGuire, T. (2006). “Training the primary care team--a successful interprofessional education initiative”, *Aust Fam Physician*, 35(10):829-2.

Karmyshakova, K. (2006). “Ekip Çalışmasında Liderin Duyusal Zekasının Önemi ve Bir Uygulama”, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Programı, İstanbul.

Lafçı, D., Pehlivan, S., & Demiray, G. (2016). “Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Ekip Çalışmasına İlişkin Görüşleri” *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 3 (2): 55-64.

Manser, T. (2009). “Teamwork and patient safety in dynamic domains of health care: a review of the literature”, *Acta Anaesthesiol Scand*, 53:143-151.

Millward, L.J. & Jeffries N.(2001). The team survey: A tool for health care team development. *Journal of Advanced Nursing*, 35(2): 276-287.

- Morey, J.C.; Simon, R.; Jay, G.D.; Wears, R. L.; Salisbury, M.; Dukes, K. A., & Berns, S. D. (2002). "Error reduction and performance improvement in the emergency department through formal team work training: evaluation results of the Med Teams Project", *Health services research*, 37(6): 1553-1581.
- Moroğlu, D. (2007). "Cumhuriyet üniversitesi hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi", *Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas*.
- O'Dowd, A. (2008). "Staffing and poor teamwork are letting maternity services down, says report", *BMJ*, 337: 762-10.
- Öğüt, A. & Kaya, Ş. D. (2011). "Sağlık kurumlarında ekip çalışması", *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (1): 87-96.
- Önler, E.; Yıldız, T.; Süzen, E. R.; Aydınılmaz, H.; Urcanoğlu, Ö. B.; Kılıç, Ö., & Malak, A. (2014). "Hemşirelik bölümü öğrencilerinin ekip çalışması tutumları ile duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi", *International Anatolian Academic Online Journal Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(2): 19-29.
- Özkan, N.Ö., Akın, S. & Durna, Z. (2015). "Hemşirelik Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ve Motivasyon Düzeyleri". *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 12(1): 51-61.
- Soylu, F. (2007). "Hemşirelerin Ekip Çalışmasına İlişkin Görüşleri ve İş Doyumları", *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Programı, Ankara*.
- Tosun, N. & Akbayrak, N. (2002). "Sağlık ekibi ve ekibin bir üyesi olarak hemşirenin rolü", *Sendrom Dergisi*, 14(1): 133-137.
- Taylan, S. (2002). "Ameliyathane ekiplerinde ekip çalışmasına yönelik tutumlar ve ekip çalışmasını algılama ilişkisine yönelik bir araştırma", *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Ulusoy, H. & Tokgöz, D.M. (2009). "Hekim ve hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşleri", *Pamukkale Tıp Dergisi*, 2(2):55-61.
- Yaffe, M.J.; Dulka, I.M. & Kosberg, J.I. (2001). "Interdisciplinary health care teams: What should doctors be aware of?", *The Canadian Journal of CME*, 153-160.
- Yardımcı, F.; Başbakkal, Z.; Beytut, D.; Muslu, G. & Ersun, A. (2012). "Ekip Çalışması Tutumları Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik çalışması", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13 (2):131-137.
- Yılmaz, A.T. & Yıldırım, A.(2018). "Hemşirelerin Ekip Çalışmasına İlişkin Tutumları ve Etkileyen Faktörler", *The Journal of Academic Social Science*, 6(67): 40-52