

## İş Birliğinin İş Performans Düzeyine Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama The Effect of Collaboration on Job Performance Level: An Application on Nurses

Dilek USLU<sup>a</sup> Aşkın KARADUMAN<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi, Ankara, Türkiye. [dilek.uslu@hbv.edu.tr](mailto:dilek.uslu@hbv.edu.tr)

<sup>b</sup> Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi, [askin.karaduman@hbv.edu.tr](mailto:askin.karaduman@hbv.edu.tr)

### MAKALE BİLGİSİ

### ÖZET

#### Anahtar Kelimeler:

Hemşire  
İş Birliği  
Performans  
İş Performansı  
Sağlık Yönetimi

**Amaç** – Bu çalışmanın amacı hemşireler arası iş birliğinin hemşirelerin iş performansları üzerinde herhangi bir etkisinin bulunup bulunmadığının belirlenmesidir.

**Yöntem** – Betimsel araştırma yönteminin kullanıldığı bu araştırmanın evreni, İç Anadolu Bölgesindeki bir ilin merkezinde yer alan kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerden oluşmaktadır. Kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı bu çalışmada, araştırmanın örneklemini araştırmaya katılmayı kabul eden 391 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunun ilk kısmında hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla sorulan sorular, ikinci kısmında hemşireler arası iş birliği düzeylerini belirlemek amacıyla “Hemşire-Hemşire İş Birliği Ölçeği” ve üçüncü kısmında ise hemşirelerin iş performans düzeylerini belirlemek amacıyla “Hemşireler İçin İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Anket verilerinin analizi SPSS 23.0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Gönderilme Tarihi 15 Nisan 2023  
Revizyon Tarihi 22 Haziran 2023  
Kabul Tarihi 25 Haziran 2023

**Bulgular** – Kamu sektöründe çalışan hemşireler arasındaki iş birliğinin hemşirelerin sergilediği iş performanslarına yönelik etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliğinin ve hemşirelerin iş performans düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hemşire-hemşire iş birliği ile hemşirelerin iş performansı arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Hemşirelerin iş birliği düzeyleri arttıkça iş performans düzeylerinin de artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Makale Kategorisi:**  
Araştırma Makalesi

**Tartışma** – Sağlık profesyonelleri arasında önemli bir yeri olan hemşireler arasındaki iş birliğinin geliştirilmesinin hemşirelerin iş performansları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ve bunun da dolaylı olarak hemşireler tarafından sunulan hasta bakım hizmeti kalitesinin artırılmasında etkili olacağı düşünülmektedir.

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Keywords:

Nurse  
Collaboration  
Performance  
Job Performance  
Health Management

**Purpose** – The goal of this study is to define whether the collaboration between nurses has any effect on nurses' job performance.

**Design/methodology/approach** – The population of this research, in which the descriptive research method was used, consists of nurses working in public hospitals located in the center of a province in the Central Anatolia Region. In this study, in which the convenience sampling method was used, the sample of the study consisted of 391 nurses who agreed to participate in the study. In the first part of the questionnaire used as a data collection tool in the research, the questions asked in order to determine the socio-demographic characteristics of the nurses, in the second part, "Nurse-Nurse Collaboration Scale" to determine the collaboration levels between nurses, and in the third part, "Job Performance Scale for Nurses" was used to determine the nurses' job performance levels. Analysis of the survey data was carried out using the SPSS 23.0 program.

Received 15 April 2023  
Revised 22 June 2023  
Accepted 25 June 2023

**Findings** – In this study, which was conducted to determine the effect of collaboration between nurses working in the public sector on the job performance of nurses, it was concluded that nurses' nurse-nurse collaboration and job performance levels of nurses were high. It has been determined that there is a positive and significant relationship between nurse-nurse cooperation and nurses' job performance. It was concluded that as the cooperation levels of the nurses increased, their job performance levels also increased.

**Article Classification:**  
Research Article

**Discussion** – It is thought that the development of collaboration between nurses, which has an important place among health professionals, has a positive effect on nurses' job performance, and this will indirectly be effective in increasing the quality of patient care provided by nurses.

### Önerilen Atıf / Suggested Citation

Uslu, D., Karaduman, A. (2023). İş Birliğinin İş Performans Düzeyine Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (2), 1305-1316.

## 1. GİRİŞ

Günümüzde her sektörün başarılı ve etkili bir şekilde hizmet sunması çalışanlarının performansı ile doğrudan ilişkili olmaktadır. Başarılı ve motivasyon düzeyi yüksek çalışanların varlığı kadar çalışanlar arasındaki iletişim ve iş birliği de sunulan hizmet kalitesini ve performansını önemli ölçüde etkilemektedir. Dougherty ve Larson'a (2010: 19) göre iş birliği; bir hedefin, paylaşılan otoritenin, gücün, bilgi ve uzmanlığa dayanan karar vermenin ortaklığı olarak ifade edilmekte ve meslektaşlar arasında oluşan kişilerarası bir ilişki olarak tanımlanmaktadır. Hemşirelerin çalıştıkları ortamda iş birliği konusunda istekli olmaları ve iş birliği içerisinde çalışmalarının; çalışanlar, çalışılan ortama ve hastaların bakımı için olumlu sonuçlar elde etmede dikkate alınması gereken bir kriter olduğu ifade edilmektedir (Hatip ve Harmancı Seren, 2021: 183).

Bir sağlık kurumunda iş birliği içinde gerçekleştirilen faaliyetler işgörenlerin performansına etki edebilmektedir (Viswesvaran ve Ones, 2000: 216). İş performansı, çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri, davranış ve etik değerlerini yansıtmaktadır. Çalışanların performansı kurumun beklentilerini yerine getirme yeteneği ile de ilgili olmaktadır (Darvishmotevali ve Ali, 2020: 3). Çalışanlardaki performans artışı bireyleri ve örgütleri belirledikleri amaçlara yaklaştırmaktadır (Kesen ve Kaya, 2016: 190). Çalışanlar arasında işbirliğinin olduğu, çalışan bireylerin birbirine destek olduğu ve hiyerarşideki her kademeyle rahat bir şekilde erişimin sağlandığı sağlık kuruluşlarında bulunan yenilik sayısı da daha fazla olmaktadır (Almost ve Spence Laschinger, 2002: 417).

Ma ve diğerleri (2015) yaptıkları çalışmada hemşire-hemşire ile hekim-hemşire arasındaki iş birliğinin ve hemşirelik mesleğinde liderliğin hemşireler açısından sonuçları ve hastaya yönelik verilen bakım kalitesi üzerindeki etkisi incelenmiş olup, çalışanlar arasındaki iş birliğinin ilerlemesi sonucu işten ayrılma niyetinde azalma, hasta bakım kalitesi ve iş tatmin düzeyinde artış gösterdiği tespit edilmiştir. Lemetti ve arkadaşları (2015) yaptıkları çalışma sonucunda hastaneler ile hemşireler arasında kurulan iş birliğinin, hemşirelerin çalışma sürecinin önemli ve ayrılmaz bir parçasını oluşturan, hasta bakımına yönelik olumlu sonuçlara ulaştıran bir süreç olduğuna ulaşmıştır (Lemetti, Stolt, Rickard ve Suhonen, 2015). Görüldüğü üzere sağlık çalışanlarında performans artışının sağlanması için sergilenen her türlü gayret; hasta sonuçlarına ve dolayısıyla da hasta memnuniyetine yansımaktadır (Saygılı, Erigüç ve Özer, 2016: 488).

Hemşireler sağlık sektöründe önemli bir konumda bulduklarından dolayı performanslarının yüksek olması gerekmektedir. Buldukları çalışma ortamlarındaki iş birliği, performanslarını olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Bu etki, hastalara sundukları sağlık hizmetlerine de yansımaktadır. Dolayısıyla kamu sektöründe çalışan hemşirelerin aralarındaki iş birliği performanslarına, performansları da sağlık hizmeti almak için gelen sağlık hizmeti kullanıcılarına doğrudan ya da dolaylı olarak yansımaktadır. Bu bağlamda çalışma sonuçlarının hemşireler arası iş birliğinin hemşirelerin iş performansına olumlu yansımaya, iş birliğinin ve iş performansının önemini kavranmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmada, hemşireler arası iş birliğinin hemşirelerin iş performansları üzerinde herhangi bir etkisinin bulunup bulunmadığının, bir ilişki olduğu sonucu elde edilirse bu ilişkinin ne yönde ve hangi düzeyde olduğunun belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Hemşire-Hemşire İş Birliği

İş birliği, etkili iletişim, bireysel duyarlılık ve hastalara bakmada paylaşılan sorumluluk gerektiren karmaşık bir süreçtir (Shohani vd., 2017: 213). Henneman (1995: 358) iş birliğini, hiyerarşik olmayacak şekilde ilişkilerden, uzmanlıktan ya da bilginin yer aldığı paylaşılmış güç ve otorite gibi niteliklerden oluşan bir kavram olarak ifade etmektedir. İş birliği kavramı 1970'li yıllardan itibaren gündemde bulunan, hastalık ve bilgi yönetimi konusundaki karışıklığın gitgide artması sebebiyle önemi daha da fazla artan bir kavram olmuştur (Yeager, 2005: 147).

İş birliğinin gönüllülüğe dayalı bir süreç olması sebebiyle hemşirelerin, hangi yaş veya nesli temsil ettikleri önemli olmaksızın, iş birliği yapmaya istekli olması ve olumlu kişilerarası becerilere sahip olması gerekmektedir (Moore vd., 2017: 9). Dougherty ve Larson (2010: 1) hemşire-hemşire iş birliği konusundan alan yazında ilk kez bahsedenler olup hemşire-hemşire iş birliğinin alt boyutlarını; problem çözme, iletişim, süreç paylaşımı, koordinasyon ve profesyonellik şeklinde sıralamışlardır.

**a. Problem Çözme:** Problem çözme; hemşirelerin devamlı yaptığı ve tecrübe edindikçe çok da yorulmadan yapabildiği bir iştir (Taşçı, 2005: 75). Problem çözme becerisine yüksek düzeyde sahip olan hemşireler, negatif duygu ve düşüncelerle mücadele edebilmekte, işe yarar çözümler üretebilmekte ve sundukları sağlık bakımına yönelik hizmet kalitesini yükseltebilmektedir (Tezel vd., 2009: 2). Hoyt (2007:100) tarafından problem çözme becerisi yüksek olan hemşirelerin ilgilendiği hastaların problemleriyle daha iyi mücadele ettikleri ve sağlık durumlarının daha iyiye gittiği, morbidite ve mortalite oranlarının daha az olduğu vurgulanmaktadır.

**b. İletişim:** İletişim en geniş ve yaygın haliyle duygu, düşünce, bilgi, haber ve maharetlerin paylaşılması, farklı bir ifadeyle kişiler arası duyguların, düşüncelerin, tavırların ortak bir payda buluşması olarak tanımlanmaktadır (Sever, 1998: 51).

Etkili iletişim becerileri, insan ilişkisi ve meslek alanlarının her türünde kolaylaştırıcı bir etkiye sahip olmaktadır. Özellikle de insanlarla daha çok birlikte olunmasını gerektiren meslek gruplarında çalışan bireylerin iletişim becerilerini daha iyi yönetmeleri gerekmektedir (Korkut, 2005: 143).

Sağlık hizmetlerinin verimli bir şekilde sunulabilmesi; hizmeti veren sağlık ekibi üyelerinin iletişim konusunda geliştirmiş olduğu iletişim yetenekleri ile ilgilidir (Elkin vd., 2016: 71). Hemşireler, başarılı hasta sonuçları için gerekli olan bilgilerin (örneğin, hastalar ve prosedürler hakkında bilgi) işlenmesinde merkezi bir rol oynayarak iş birliği yapmaktadır. İş birliği yaparken, profesyonel hemşirelerin diğer ekip üyelerinden etkili bir şekilde bilgi istemeleri ve ekip üyelerine başarılı bir şekilde bilgi vermeleri beklenir (Apker vd., 2006: 184).

Sağlık kurumlarında kurulan iletişimin çalışanlar ve hastanın anlaşabilmesini sağlama konusunda son derece dikkate değer bir yeri vardır (Kılıç, 2014: 30). Hastaya sunulan hizmetin beklenen sonuçlara ulaşması adına doktor ve hemşirelerin iyi niyetli bir şekilde ve iş birliği içinde çalışmalarını oldukça önemlidir. Bunun sebebi doktor ve hemşireler tarafından hastaya sunulan hizmetin birbirini tamamlayan bir özellikte olması ve hastanın genel durumunu etkilemesidir (Saluvan ve Kaya, 2012: 90). Etkili iletişim, sağlık çalışanları arasında günlük olarak meydana gelen sayısız etkileşim sırasında kritik bir öneme sahiptir. Çalışanlar, etkili bir şekilde nasıl iletişim kuracağını bilmek ve ekipler halinde iş birliği içinde çalışmak durumundadır, böylece uygun bilgiler zamanında paylaşılabilir. Etkili iletişim süreci gerçekleşmediğinde, hasta bakımı tehlikeye girmektedir (Nadzam, 2009:184).

**c. Süreç Paylaşımı:** Çalışma ortamında paylaşılan süreç, sağlık profesyonellerinin hastalara ait ihtiyaçları en etkili bir şekilde yerine getirilmek için ekip çalışmasını teşvik etmede eşit derecede önemlidir. Sorumlulukların paylaşılması, hastalar için bakım kalitesini ve dolayısıyla iş memnuniyetini artırabilir (Ndundu, 2015: 34). Hemşirelerin sorumluluklarını paylaşma oranı takım çalışması ve işbirlikçi yaklaşımlarına da olumlu yansımakta ve bu durum da hasta bakım kalitesine yansımaktadır (Çelik Durmuş ve Yıldırım, 2018: 213).

**d. Koordinasyon:** Koordinasyon, örgütsel amaçları başarılı bir şekilde karşılamak için kaynakların senkronizasyonu ve düzenlenmesi olarak tanımlanabilir (Clancy ve Anteau, 2008: 158). Hasta memnuniyetsizliğinin ve sunulan hizmetteki olumsuzluk ve düşük kalitenin çoğunlukla sağlık çalışanları arasındaki iş birliği eksikliğinden meydana geldiği belirtilmektedir (Ndundu, 2015: 17). Sağlık kuruluşları daha karmaşık hale geldikçe, tüm yönetim düzeylerindeki işlevlerin koordinasyonu da giderek daha zor hale gelmektedir. Özellikle hemşireler, bakım ekibini koordine etmek, emirleri yerine getirmek, bireyselleştirilmiş bakım planları sunmak ve hastalara ve ailelere eğitim ve duygusal destek sağlamakla yükümlüdür (Clancy ve Anteau, 2008: 158). Koordinasyon, herhangi bir sorun yaşanması durumunda çalışanların birbirini suçlaması yerine problem çözmeye odaklanan bir iletişim yoluna sahip olması ile daha fazla gelişebilecek bir kavramdır (Havens vd., 2010: 928).

**e. Profesyonellik:** Belirli bir mesleğe özgü özellikler ile uyumlu olan, mesleğin amacına, statüsüne, doğasına, kapsamına, sunduğu hizmetin düzeylerine ve bu meslekte uzman olmaya yönelik eylemleri içeren bir etik kod olarak tanımlanan profesyonellik (Evans, 2008: 29), iletişim, bilgi, teknik beceriler ve klinik akıl yürütme gibi becerileri de içermektedir (Zafiroopoulos, 2017: 381).

Bir işin düzgün ve dikkatli, en az düzeyde hata ile yürütülmesi o işte profesyonel olma ile ilgilidir (Adıgüzel vd., 2011: 239). Hemşirelik mesleğinde profesyonellik çoğunlukla hemşirelerin nitelikli hasta bakımı ile ilgili

görülmektedir. Profesyonel hale gelen hemşirelerden beklenen davranışların başında da iş birliği sürecine uyum sağlamak gelmektedir (Genç, 2020: 18). Hemşire-hemşire iş birliği sürecinde, bilgi alışverişinin doğru bir şekilde sağlanabilmesi için hemşirelerin profesyonel bir şekilde davranmaları gerektiği belirtilmektedir (Apker vd., 2006: 183).

Günümüzün değişen teknolojik koşulları hemşirelik mesleğinin de değişip gelişmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda hemşirelerin daha donanımlı olmaları, bakım deneyimlerini zengin bir hale getirmeleri, teknolojiden faydalanabilmeleri ve mesleki hedeflerini göz önüne alarak hastalara yardımcı olmaları önem arz etmektedir (Atalay ve Tel, 1999: 48). Hemşirelik mesleğinde profesyonellik güvenilir ve etkili hastane ortamı oluşturduğu için iş birliği sürecini de arttırmaktadır (Genç, 2020: 18).

## **2.2. İş Performansı**

Çalışanların kurumsal amaçlara katkıda bulunmalarına imkan veren, ölçülebilir eylem, davranış ve sonuçlar olarak tanımlanan iş performansı (Viswesvaran ve Ones, 2000: 216), bireyin denetimi altında olan ve kurumsal hedeflere katkı sağlayan faaliyet ve davranışlar şeklinde ifade edilmektedir (Rotundo ve Sackett, 2002: 66). İş performansı bir çalışanın işe yönelik görevlerini ne ölçüde yerine getirdiğini göstermek için de kullanılan bir terimdir (Caillier, 2010: 17). İş performansı, çalışanların iş hayatına dair sahip oldukları görevin etkinliğine, verimine, sabır göstermelerine, istekli bir şekilde kendilerini işe adanmalarına, kurumun amaçlarını önemsemelerine bağlı olarak meydana gelen başarının durumunu ortaya çıkarmaktadır (Demir, 2022: 16). Bu nedenle iş performansının örgüt ve örgüt çalışanları için son derece önemli olduğu söylenebilir.

Sağlık kurumlarında iş performansı bir kişinin doğrudan hasta bakımı ile ilgili rol ve sorumluluklarını yerine getirmedeki etkinliği olarak tanımlanmaktadır (Al-Makhaita vd., 2014: 186). Hastane ortamında, hemşireler tarafından gösterilen performans, nitelikli sağlık hizmetinin sağlanmasında vazgeçilmez bir etken olarak kabul görmektedir. Hemşirelik kalitesinin hasta sonuçları üzerinde yarattığı bu dikkate değer fayda göz önünde bulundurulduğunda bu normal bir durum olarak görülmektedir (Greenslade ve Jimmieson, 2007: 602).

## **2.3. Hemşire-Hemşire İş Birliği ve İş Performansı Arasındaki İlişki**

İş birliğinden söz edilebilmesi için hemşireler arasında anlayış, dostluk ve samimiyet, bağlılık ve hesap verebilirlik, memnuniyet, ekip oluşturma, iletişim, güven ve saygı kavramlarının varlığına ihtiyaç duyulmaktadır (Zamanzadeh vd., 2014: 3). Hem kuramsal hem de bireysel düzeyde iş birliğinin başarılı olması için bu faktörlerin mevcut olması gerekmektedir. En önemlisi de hemşirelerin diğer meslektaşlarıyla iş birliğine açık olmaları oldukça gerekli görülmektedir (Moore ve Prentice, 2015: 6). Güvenli, verimli hemşirelik uygulamaları sağlamak ve kaliteli hasta sonuçları elde etmek için hemşireler ve kuruluşlar arası etkili iş birliği oldukça büyük öneme sahiptir (Hassona ve El-Aziz, 2017: 28).

Performans ölçümünün çok sayıda etkisi vardır ve bunlar kuruluşun üretkenliğini artırma, terfi, performans için ödeme, çalışanların daha yüksek sorumluluk ve performans düzeyi yeteneklerini geliştirmek için verilen yardımlar gibi amaçlarına göre farklılık göstermektedir (Shahhosseini vd., 2012: 243). İş performansı, kuruluşların çalışan davranışlarına yönelik bir fikir sahibi olmaları ve bu davranışları kontrol etmelerini kolaylaştıran en önemli faktör olarak düşünülmektedir (Chen vd., 2016: 4). Özellikle ameliyathane gibi yüksek riskli ortamlarda, son derece uzmanlaşmış sağlık profesyonelleri yani cerrahlar, hemşireler, anestezi uzmanları ve teknisyenler arasında karmaşık etkileşimlerin olduğu yerlerde iş birliği oldukça önemlidir. Ameliyathane çalışanları, günlük olarak, ameliyatın doğasında bulunan potansiyel belirsizlik, sofistike ekipman, hızlı bilgi aktarımı ve hastanın durumu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle, ekip çalışması doğal olarak prosedürü oluşturan birçok küçük görevin kusursuz senkronizasyonunu içerir (Gillespie, Chaboyer, Longbottom ve Wallis 2010: 733). İş birliği de bu ekip işinde kusursuz senkronizasyonun sağlanmasında büyük önem arz etmektedir.

## **3. YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmada kullanılan araştırma modeline, evren ve örnekleme, veri toplama aracına ve verilerin analizi hakkında bilgilere yer verilmektedir.

### 3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemleri arasından ilişkisel tarama modeli tercih edilmiş olup, bu model, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında bulunan değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2014). Araştırmanın amacı hemşireler arası iş birliğinin hemşirelerin iş performansları üzerinde herhangi bir etkisinin bulunup bulunmadığının belirlenmesidir. Bu kapsamda geliştirilen hipotezler aşağıda yer almaktadır:

1. Hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği düzeyleriyle iş performansları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. Hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği düzeylerinin hemşirelerin iş performans düzeyleri üzerinde etkisi vardır.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Betimsel araştırma yönteminin kullanıldığı bu araştırmanın evreni, İç Anadolu Bölgesindeki bir ilin merkezinde yer alan kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerdir.

Kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı bu çalışmada araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Büyük örneklem için evreni temsil gücüne sahip örneklem grubunun sayısı, 0,05 örneklem hatası ile (n) 384'tür (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Araştırmanın örneklem sayısı, %95 güven düzeyinde 384 ve üzeri katılımcı olarak belirlenmiş ve bu sonuca göre araştırmaya 391 hemşire katılmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada, anket tekniği kullanılmış olup anketin birinci bölümünde hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla "Kişisel Bilgilere Ait Form", ikinci bölümünde hemşireler arası iş birliği düzeylerini belirlemek amacıyla "Hemşire-Hemşire İş Birliği Ölçeği" ve üçüncü bölümde ise hemşirelerin iş performans düzeylerini belirlemek amacıyla "Hemşireler İçin İş Performansı Ölçeği" kullanılmıştır.

Birinci bölümde, hemşirelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, toplam mesleki deneyimi ve çalışma şekli ile ilgili sosyo-demografik sorular yer almaktadır.

İkinci bölümde hemşireler arasındaki iş birliğini ölçmek amacıyla Dougherty ve Larson (2010) tarafından geliştirilen Çelik Durmuş ve Yıldırım (2016) tarafından da Türkçe'ye uyarlanan "Hemşire-Hemşire İş Birliği Ölçeği" kullanılmıştır. Toplam 26 maddeden ve 5 alt boyuttan oluşan ölçek, tamamen katılmıyorum (1) ve tamamen katılıyorum (4) arasında derecelendirilmektedir. Ölçeğin değerlendirilmesinde maddelerin toplam puan ortalamaları kullanılmaktadır. Puan 4'e yaklaştıkça iş birliği düzeyi artmakta, 1'e yaklaştıkça azalmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa değeri  $\alpha=0,93$  olarak hesaplanmış olup bu çalışmada ise Cronbach Alfa değeri 0,90'dır.

Üçüncü bölümde ise hemşirelerin iş performanslarını ölçmek amacı ile Greenslade ve Jimmieson (2007) tarafından geliştirilen Harmanlı Seren ve diğerleri (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Hemşireler İçin İş Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. Bakımın koordinasyonu, hastalara yardım ve destek, meslektaşlara destek, kuruma katkı, bilgi verme ve işe katkı olmak üzere 6 alt boyutun ve toplam 32 maddenin yer aldığı ölçek, kesinlikle katılmıyorum (1) ve kesinlikle katılıyorum (5) arasında derecelendirilmektedir. Ölçeğin değerlendirilmesinde maddelerin toplam puan ortalamaları kullanılmaktadır. Puan 5'e yaklaştıkça hemşirelerin iş performans düzeyi yükselmekte, 1'e yaklaştıkça düşmektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa değeri 0,95 olarak hesaplanmış olup bu çalışmada ise Cronbach Alfa değeri 0,96'dır.

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonundan (26.05.2022/99545 tarih ve sayı numaralı) izin alınmıştır. Bu çalışmada ölçeklerin kullanılabilmesi için sorumlu yazarlardan da ayrıca e-posta yoluyla izinler alınmıştır. Veriler 15.06.2022/20.07.2022 tarihleri arasında online anket kullanılarak toplanmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Çalışmaya ilişkin veriler online anket aracılığıyla hemşirelerin gönüllülüğü dikkate alınarak elde edilmiştir. Anket verilerinin analizi SPSS 23.0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel analizlerde

tanımlayıcı verilerin ifadesinde sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen verilere parametrik ya da non parametrik testlerden hangisinin uygulanacağına karar verebilmek için normallik testi gerçekleştirilmiştir. Bu test sonucuna göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında yer alması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Eğer bu koşul sağlanırsa verilerin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilir. İfadeler incelendiğinde çarpıklık (-1,313/-1,369) ve basıklık (-1,313/ 1,431) değerlerinin -1,5 ile + 1,5 arasında yer aldığı tespit edilmiş ve verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği düzeyleriyle hemşirelerin iş performans düzeyleri arasındaki ilişki normal dağılım gösterdiğinden Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Ayrıca hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği düzeylerinin hemşirelerin iş performans düzeylerine olan etkisinin tespit edilmesi için de basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

#### 4. BULGULAR

Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin dağılımlara Tablo 1’de yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Kadın	298	76,2
	Erkek	93	23,8
Yaş	25 yaş ve altı	43	11,0
	26 ile 33 arası	116	29,7
	34 ile 41 arası	131	33,5
	42 ile 49 arası	62	15,8
	50 yaş ve üstü	39	10,0
Medeni Durum	Bekar	134	34,3
	Evli	257	65,7
Eğitim Durumu	Lise	65	16,6
	Ön Lisans	130	33,2
	Lisans	162	41,4
	Lisansüstü	34	8,8
Toplam Mesleki Deneyim Süresi	5 yıl ve altı	95	24,3
	6-12 arası	176	45,0
	13-19 arası	73	18,7
	20 yıl ve üstü	47	12,0
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	131	33,5
	Vardiyalı	260	66,5
<b>Toplam</b>		<b>391</b>	<b>100</b>

Tablo 1’deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan hemşirelerin %76,2’sinin kadın, %33,5’sinin 34 ile 41 yaş aralığında, %65,7’sinin evli, %41,4’ünün lisans mezunu, %45’inin meslekteki toplam deneyim süresinin 6-12 yıl, % 66,5’inin çalışma şeklinin vardiyalı olduğu görülmektedir.

Hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliğine ve alt boyutlarına ait betimsel istatistikler Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2.** Hemşirelerin Hemşire-Hemşire İş Birliği Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek	Alt Boyutlar	n	$\bar{X}$	s.s.
Hemşire-Hemşire İş Birliği	Problem Çözme	391	3,45	,461
	İletişim	391	3,26	,437
	Süreç Paylaşımı	391	3,28	,451
	Koordinasyon	391	3,29	,446
	Profesyonellik	391	3,26	,432
	<b>Toplam</b>		<b>391</b>	<b>3,29</b>

Tablo 2’ye göre hemşire-hemşire iş birliği ölçeğinin genel ortalamasının ( $\bar{X}= 3,29$ ) olduğu ve en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun Problem Çözme ( $\bar{X}=3,45$ ), en düşük ortalamaya sahip alt boyutların ise aynı

ortalamaya sahip İletişim ( $\bar{X}= 3,26$ ) ve Profesyonellik ( $\bar{X}= 3,26$ ) alt boyutlarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Hemşirelerin iş performansına ait betimsel istatistikler Tablo 3'te yer almaktadır.

**Tablo 3.** Hemşirelerin İş Performansına İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek	Alt Boyutlar	n	$\bar{X}$	s.s.
Hemşireler İçin İş Performansı	Bakımın Koordinasyonu	391	4,12	,570
	Hastalara Yardım ve Destek	391	4,06	,617
	Meslektaşlara Destek	391	4,07	,618
	Kuruma Katkı	391	4,08	,646
	Bilgi Verme	391	4,10	,607
	İşe Katkı	391	4,03	,706
	<b>Toplam</b>		391	4,08

Tablo 3'e göre hemşirelerin iş performansı düzeylerinin genel ortalamasının ( $\bar{X}= 4,08$ ) olduğu ve en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun Bakımın Koordinasyonu ( $\bar{X}= 4,12$ ), en düşük ortalamaya sahip alt boyutun ise İşe Katkı ( $\bar{X}= 4,03$ ) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin iş performans düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği düzeyleri ve hemşirelerin iş performansı düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmiştir.

**Tablo 4.** Hemşirelerin Hemşire-Hemşire İş Birliği ve Hemşirelerin İş Performansı Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

		İş Performansı
İş Birliği	r	,550**
	p. (2-tailed)	,000
	n	391

\*\*p<0.01 değerinde anlamlı

Tablo 4'te hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği ve hemşirelerin iş performans düzeyleri arasındaki korelasyon analizi ile elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Analiz sonucunda ortaya çıkan ilişkiye bakıldığında her bir boyut arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (p<0,01). Dolayısıyla hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği düzeyleri arttıkça iş performans düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği düzeylerinin hemşirelerin iş performans düzeylerine olan etkisinin tespit edilmesi için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucu Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Hemşirelerin Hemşire-Hemşire İş Birliği Düzeylerinin Hemşirelerin İş Performans Düzeylerine Olan Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	b	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	1,335	0,115		6,277	0,000
İş Birliği	0,836	0,028	0,550	13,004	0,000

**R<sup>2</sup>= 0,303; Düzeltilmiş R<sup>2</sup>= 0,301; F=169,103 p<0,05**

*Bağımlı Değişken: İş Performansı*

Tablo 5'te hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği düzeylerinin hemşirelerin iş performans düzeylerine olan etkisinin tespit edilmesi için yapılan basit doğrusal regresyon analizi ile elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Anlamlılık (p) değeri incelendiğinde; p<0,05 olduğundan iş performansı anlamlı düzeyde iş birliğinden etkilendiği görülmektedir (F=169,103 p=0,000). Beta değerine göre hemşirelerin iş birliğinde meydana gelen bir birimlik artış, onların iş performansları üzerinde 0,303 birimlik artış göstermektedir. R<sup>2</sup> değerine göre, iş performansı değişkeninin % 30'u (R<sup>2</sup>=0,303), iş birliği değişkeni tarafından açıklanabilmektedir. Hemşire-hemşire iş birliğinin hemşirelerin iş performansı üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.

## 5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Kamu sektöründe çalışan hemşireler arasındaki iş birliğinin hemşirelerin sergilediği iş performanslarına etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada araştırmaya katılan hemşirelerin %76,2'sinin kadın, %33,5'sinin 34-41 yaş aralığında, %65,7'sinin evli, %41,4'ünün lisans mezunu, %45'inin meslekteki toplam deneyim süresinin 6-12 yıl, % 66,5'inin çalışma şeklinin vardiyalı olduğu belirlenmiştir.

Hemşire-hemşire iş birliği ölçeğinin genel ortalamasının ( $\bar{X}= 3,29$ ) olduğu ve en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun Problem Çözme ( $\bar{X}=3,45$ ) olduğu, İletişim ( $\bar{X}= 3,26$ ) ve Profesyonellik ( $\bar{X}= 3,26$ ) alt boyutlarının ise en düşük ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hatip ve Harmancı Seren (2021) yaptığı çalışmada hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği düzeylerinin genel olarak ortalamasının üzerinde olduğu sonucuna ulaşırken, Zengin (2021) ise çalışmasında hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği puanlarının orta-yüksek düzeyde olduğunu bulmuştur. Ndundu (2015) yoğun bakım servislerinde görev yapan hemşirelerin, hemşire-hemşire iş birliği uygulamalarına yönelik algılarını belirlemeyi amaçladığı çalışmada hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliğine karşı olumlu tutumlarının yüksek düzeyde olduğu ve iş birliğinin nitelikli hasta bakım hizmeti vermede etkili olduğu sonucunu elde etmiştir.

Hemşirelerin iş performans düzeylerinin genel ortalamasının ( $\bar{X}= 4,08$ ) olduğu ve en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun Bakımın Koordinasyonu ( $\bar{X}= 4,12$ ), en düşük ortalamaya sahip alt boyutun ise İşe Katkı ( $\bar{X}= 4,03$ ) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin iş performans düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Atıcı (2020) şehir hastanelerinde görev yapan hemşirelerin iş performans ve iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada hemşirelerin iş performans düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği ve hemşirelerin iş performans düzeyleri arasındaki ilişkiye bakacak olursak her bir boyut arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup, hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği düzeyleri arttıkça iş performans düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Choon Hee ve diğerleri (2016), Malezya'da uyguladıkları çalışmada, içsel motivasyonun iş performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Al-Hawaray ve Banat (2017), Ürdün'de hemşireler ile yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin iş performansları üzerinde içsel ve dışsal motivasyonların pozitif bir etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği düzeylerinin hemşirelerin iş performans düzeylerine olan etkisinin tespit edilmesi için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre iş performansının anlamlı düzeyde iş birliğinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin iş birliğinde meydana gelen bir birimlik artış, hemşirelerin iş performansları üzerinde 0,303 birimlik artış göstermektedir. İş performansı değişkeninin %30'u iş birliği değişkeni tarafından açıklanabilmektedir. Hemşire-hemşire iş birliğinin hemşirelerin iş performansı üzerinde olumlu etkisi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür incelendiğinde hemşire-hemşire iş birliği ve hemşirelerin iş performansına ait ulusal ve uluslararası alanda pek çok çalışmanın yapıldığı ve bu çalışmalarda farklı değişkenlerle olan ilişkilerine bakıldığı görülmektedir. Bu çalışmalar ve ele alınan değişkenlere ait elde edilen literatür taraması sonuçlarından bazıları aşağıda yer almaktadır.

Chaboyer ve Patterson (2001) tarafından yapılan bir çalışmaya göre yoğun bakım servisinde görev yapan hemşirelerin cerrahi servis hemşirelerine göre daha fazla iş birliği içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Ma ve Stimpfel'in (2018) yaptığı çalışmada ise; fazla mesai yapmanın, hemşirelerin diğer sağlık çalışanları ile iş birliğini olumsuz yönde etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Unaç Koçak (2019) hemşire-hemşire iş birliğinin, hemşirelerin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmada da yapılan analizler sonucunda pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Çakıcı'nın (2020) bir devlet hastanesindeki doktor ve hemşirelerin iş birliğine yönelik tutumları ve iş doyumlarını değerlendirmeyi amaçladığı çalışmada hemşirelerin iş birliği puanlarının yüksek olduğunu buna rağmen doktorların iş doyum puanlarının yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Hatip ve Harmancı Seren (2021) yaptıkları çalışmada ise katılımcıların hemşire-hemşire iş birliği düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin çoğunlukla ortalamasının üzerinde olduğunu ve bu iki düzey arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta güçte bir ilişki olduğunu ve hemşireler arasındaki iş



birliğinin, iş doyum düzeyleri üzerinde etkisi olduğunu tespit etmiştir. Zengin (2021) tarafından yapılan bir çalışmada da hemşirelerin örgütsel güven düzeyinin yüksek, hemşire-hemşire iş birliği algısının orta-yüksek düzeyde olduğu ve örgütsel güven düzeyinin iş birliği üzerinde etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir.

Top (2013) tarafından yapılan araştırma kapsamında hemşirelerin iş performanslarını etkileyen örgütsel değişkenler incelenerek çalışma sonucunda iş yükü, teknolojik destek, tatil olanakları, iş güvenliği, malzeme ve ekipman olanakları, çalışma şartları, stres ve liderlik tarzı gibi değişkenlerin hemşirelerin iş performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu değişkenler arasında iş yükünün performansı en yüksek düzeyde etkileyen değişken olarak ön plana çıktığı sonucu elde edilmiştir. Sharma ve Dhar (2016), Hindistan'daki hemşirelerin duygusal bağlılıklarının iş performansı üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmada, hemşirelerin tükenmişliklerinde meydana gelen artışın duygusal bağlılığı azalttığı ve bunun da iş performansları üzerinde güçlü bir etki oluşturduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tong (2018), Çin'de bulunan hastanelerin birkaçı ile yaptığı çalışmada hemşirelerin genel iş performanslarını orta düzeyde algıladıklarını ve iş performansı ile bağlamsal performans arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu saptamıştır. Boz ve diğerleri (2019) sağlık çalışanlarında mobbingin iş performansı üzerindeki etkileşiminin belirlenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada, mobbing düzeyi ile iş performanslarının negatif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Soysal ve diğerleri (2019) ise yaptığı çalışmada hemşirelerdeki örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu saptamıştır.

Kamu sektöründe çalışan hemşireler arasındaki iş birliğinin hemşirelerin sergilediği iş performanslarına etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada ise hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliğinin ve hemşirelerin iş performans düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hemşire-hemşire iş birliği ile hemşirelerin iş performansı arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup hemşirelerin iş birliği düzeyleri arttıkça iş performans düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık profesyonelleri arasında oldukça önemli bir yere sahip olan hemşireler arası iş birliği sunulan sağlık hizmetini ve hasta bakım kalitesini önemli düzeyde etkilemektedir. Bu açıdan hemşireler arası iş birliğini destekleyici çalışma ortamlarının sağlanması, özellikle sağlık gibi önemli bir sektörde faaliyet gösteren bu meslek grubunun rekabet ortamı değil dayanışma ortamı içerisinde mesleklerini yürütebilmeleri gösterdikleri iş performansı üzerinde de olumlu etkileri beraberinde getirebilmektedir.

Bu çalışma belirli bir ilde ve kamu hastanesinde çalışan hemşirelerle hastane ayrımı yapılmadan yürütülmüş ve bu durum araştırma için bir kısıtlılık oluşturmuştur. Araştırmanın daha geniş bir zaman diliminde farklı örneklem grubunda ve özel ve vakıf hastanelerinde görev yapan hemşirelere uygulanmasının sonuçların karşılaştırılabilirliği açısından yararlı olacağı düşünülmektedir. Sunulan hizmetlerden en yüksek düzeyde verim alınması ve çalışanların performansını en iyi şekilde sergileyebilmesi açısından sağlık kurumları tarafından çalışma ortamında iş birliğine yönelik etkinliklerin ve çalışanların birlikte kaliteli zaman geçirebilecekleri faaliyetlerin düzenlenmesinin oldukça faydalı olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Tanrıverdi, H. & Özkan, D. S. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2),235-260.
- Al-Hawaray, S.I.S. & Banat, N.A.E. (2017). Impact of motivation on job performance of nursing staff in private hospitals in Jordan, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*,7(2),54–63. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v7-i2/2824>
- Al-Makhaita, H. M., Sabra, A. A. & Hafez, A. S. (2014). Job performance among nurses working in two different health care levels, eastern Saudi Arabia: A comparative study, *International Journal of Medical Science and Public Health*, 3(7), 832-837. <http://dx.doi.org/10.5455/ijmsph.2014.240420142>
- Almost, J. & Spence Laschinger, H. K. (2002). Workplace empowerment, collaborative work relationships, and job strain in nurse practitioners. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 14(9), 408-420. <https://doi.org/10.1111/j.1745-7599.2002.tb00142.x>

- Apker, J., Propp, K. M., Zabava-Ford, W. S. & Hofmeister, N. (2006). Collaboration, credibility, compassion and coordination: Professional nurse communication skill sets in health care team interactions, *Journal of Professional Nursing*, 22(3), 180-189. <http://dx.doi.org/10.1016/j.profnurs.2006.03.002>
- Atalay, M. & Tel, H. (1999). Gelecek yüzyılda hemşirelikte lisans eğitiminin vizyonu, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 3(2), 47-54.
- Atıcı, R. (2020). *Şehir hastanelerinde çalışan hemşirelerin iş performansı ve iş doyum düzeylerinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi.
- Boz, D., Gaygısız, E. & Duran, C. (2019). Mobbing ile iş performansı ilişkisi: Kütahya sağlık çalışanları örneği, *Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 6(38), 1580-1591.
- Caillier, J. G. (2010). Factors affecting job performance in public agencies, *Public Performance & Management Review*, 34 (2), 139-165. <http://dx.doi.org/10.2307/41104055>
- Chaboyer, W. & Patterson, E. (2001). Australian hospital generalist and critical care nurses' perception of the doctor-nurse collaboration, *Nursing and Health Sciences*, 3(2), 73-79. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1442-2018.2001.00075.x>
- Chen, C. V., Yuan, M., Cheng, J. & Seifert, R. (2016). Linking transformational leadership and core self-evaluation to job performance: The mediating role of felt accountability, *The North American Journal of Economics and Finance*, 35, 234-246. <http://dx.doi.org/10.1016/j.najef.2015.10.012>
- Choon Hee, O., Kamaludin, N.H. & Ping, L.L. (2016). Motivation and job performance among nurses in the health tourism hospital in Malaysia, *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 668-672.
- Clancy, T. R. & Anteau C. (2008). Coordination: New ways of harnessing complexity, *Journal of Nursing Administration*, 38(4), 158-161. <http://dx.doi.org/10.1097/01.NNA.0000312760.91665.ec>
- Çakıcı, N. (2020). Hekim hemşire iş birliği ve iş doyum arasındaki ilişki, *Nevşehir Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 9(2) 175-180.
- Çelik Durmuş, S. & Yıldırım, A. (2016). Adaptation to Turkish of nurse–nurse collaboration scale, *Journal of Human Sciences*, 13(2), 3521-3528. <http://dx.doi.org/10.14687/jhs.v13i2.3990>
- Çelik Durmuş, S. & Yıldırım, A. (2018). Hemşireler arası işbirliği, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(3), 210-216.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital, *International Journal of Hospitality Management*, 87, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Demir, E. (2022). *Evlilik ve çalışan bireylerin evlilik doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi), İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Dougherty, M. B. & Larson, E. L. (2010). The nurse-nurse collaboration scale. *Journal of Nursing Administration*, 40(1), 17-25. <http://dx.doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181c47cd6>.
- Elkin, N., Karadağlı, F. & Barut, Y. (2016). Sağlık bilimleri yüksekokulu öğrencilerinin iletişim becerileri düzeyleri ve ilişkili değişkenlerin belirlenmesi, *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(2), 70-80.
- Evans L. (2008). Professionalism, professionalism and the development of education professionals, *British Journal of Educational Studies*, 56(1), 20–38. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8527.2007.00392.x>
- Genç, Ç. (2020). *Kamu ve özel sektörde çalışan hemşirelerde örgütsel stres düzeyi ve hemşire-hemşire iş birliğinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi), İstanbul, İstanbul Okan Üniversitesi.
- Gillespie, B., Chaboyer, W., Longbottom, P. & Wallis, M. (2010). The impact of organizational and individual factors on team communication in surgery: A qualitative study. *International Journal of Nursing Studies*, 47, (6), 732-741. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.11.001>

- Greenslade, J. H. & Jimmieson, N. L. (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: Development of a job performance scale, *Journal of Advanced Nursing*, 58(6), 602-611. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04256.x>.
- Harmancı Seren, A. K., Tuna, R. & Bacaksız, F. E. (2018). Reliability and validity of the Turkish version of the job performance scale instrument, *Journal of Nursing Research*, 26(1),27-35.
- Hassona, F. M. H. & El-Aziz, M. A. (2017). Relation between nurse-nurse collaboration and missed nursing care among intensive care nurses, *IOSR Journal of Nursing and Health Science*,6(2),28-35.
- Hatip, Ö. & Harmancı Seren, A. (2021). Bir üniversite hastanesinde hemşireler arasındaki iş birliğinin hemşirelerin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi, *Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*,1(3),181-194.
- Havens, D. S., Vasey, J., Gittell, J. H., & Lin, W.T. (2010). Relational coordination among nurses and other providers: impact on the quality of patient care, *Journal of Nursing Management*, 18(8), 926–937. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01138.x>
- Henneman, E. A. (1995). Nurse-physician collaboration: A poststructuralist view. *Journal of Advanced Nursing*, 22 (2), 359-363. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1995.22020359.x>.
- Hoyt, P. (2007). An international approach to problem solving for better health nursing™ (PSBHN), *International Nursing Review*, 54 (1),100-106.<https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2007.00493.x>
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara, Nobel Yayınları.
- Kesen, M. & Kaya, N. (2016). Çalışan performansının örgütsel imaj ve psikolojik sermaye bağlamında incelenmesi: Vakıf üniversiteleri örneği, *The Journal of Academic Social Science Studies*,46,187-198. <https://doi.org/10.9761/JASSS3387>
- Kılıç, M. (2014). *Sağlık kurumlarında iletişim: Hasta-sağlık personeli iletişimi* (Yüksek lisans tezi), İstanbul, Beykent Üniversitesi.
- Korkut, F. (2005). Yetişkinlere yönelik iletişim becerileri eğitimi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28,143-149.
- Lemetti, T., Stolt, M., Rickard, N., & Suhonen, R. (2015). Collaboration between hospital and primary care nurses: A literature review, *International Nursing Review*, 62 (2),248-266. <https://doi.org/10.1111/inr.12147>
- Ma, C. & Stimpfel, A. W. (2018). The association between nurse shift patterns and nurse-nurse and nurse-physician collaboration in acute care hospital units, *The Journal of Nursing Administration*, 48(6), 335-341. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000624>.
- Ma, C., Shang, J. & Bott, M. J. (2015). Linking unit collaboration and nursing leadership to nurse outcomes and quality of care. *Journal of Nursing Administration*, 45(9), 435-442. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000229>
- Moore, J. & Prentice, D. (2015). Oncology nurses' experience of collaboration: A case study, *European Journal of Oncology Nursing*, 19(5), 509–515. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2015.02.011>
- Moore, J., Prentice, D. & Salfi, J. (2017). A mixed-methods pilot study of the factors that influence collaboration among registered nurses and registered practical nurses in acute care, *Clinical Nursing Studies*, 5(4), 1-11. <https://doi.org/10.5430/cns.v5n4p1>
- Nadzam, D. M. (2009). Nurses' role in communication and patient safety, *Journal of Nursing Care Quality*, 24 (3), 184-188. <https://doi.org/10.1097/01.NCQ.0000356905.87452.62>
- Ndundu, L. D. (2015). *Nurses' perceptions of nurse-nurse collaboration in the intensive care units of a public sector hospital in Johannesburg* (Master of science in nursing), Johannesburg, University of the Witwatersrand.

- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policycapturing approach. *Journal of Applied Psychology*,87(1),66-80.https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66
- Saluvan, M. & Kaya, S. (2012). Doktor-hemşire arasındaki etkileşim ile hastanenin performansı arasındaki ilişki: Bir kamu hastanesi örneği, *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*,3(1), 63-92.
- Saygılı, M., Erigüç,G. & Özer,Ö. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik ve çalışan performansı düzeylerinin belirlenmesi, *The Journal of Academic Social Science Studies*,49,480-500. http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3625
- Sever, S. (1998). Dil ve iletişim: Etkili yazılı ve sözlü anlatım, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 31(1), 51-66. https://doi.org/10.1501/Egifak\_0000000244
- Shahhosseini, M., Silong, A. D., Ismaill, I. A. & Uli, J. N. (2012). The role of emotional intelligence on job performance, *International Journal Of Business and Social Science*, 3(21),241-246.
- Sharma, R. & Dhar, R.L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45 (1), 161-182.
- Shohani, M., Valizadeh, L., Zamanzadeh, V. & Dougherty, M.B. (2017). Effective individual contributions on Iranian nurses intraprofessional collaboration process: A qualitative study, *Journal of Caring Sciences*,6(3), 213-220. https://doi.org/10.15171/jcs.2017.021
- Soysal, A., Aydoğan, S. & Nurdoğan, B. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranış algısı ile iş performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,9(2),73-91.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, Boston, Pearson Education.
- Taşçı, S. (2005). Hemşirelikte problem çözme süreci, *Sağlık Bilimleri Dergisi*,14, 73-78.
- Tezel, A., Arslan, S., Topal, M., Aydoğan, Ö., Koç, Ç. & Şenlik, M. (2009). Hemşirelik öğrencilerinin problem çözme becerileri ve depresyon düzeylerinin incelenmesi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12 (4), 1-10.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses, *International Journal of Nursing Practice*,24(2),1-6. https://doi.org/10.1111/ijn.12620
- Top, M. (2013). Organizational variables on nurses' job performance in Turkey: Nursing assessment, *Iranian Journal of Public Health*, 42(3),261-271.
- Unaç Koçak, H. (2019). *Hemşire-hemşire işbirliğinin hemşirelerin iş doyumunu düzeylerine etkisi* (Yüksek lisans tezi), Eskişehir, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance, *International Journal of Selection and Assessment*,8(4),216-226. https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Yeager, S. (2005). Interdisciplinary collaboration: The heart and soul of health care, *Critical Care Nursing Clinics of Nourth America*,17(2),143-148. https://doi.org/10.1016/J.CCELL.2005.01.003
- Zafiroopoulos, G. (2017). Definition of professionalism by different groups of health care students, *Educational Research and Reviews*, 12(7), 380-386. https://doi.org/10.5897/ERR2017.3132
- Zamanzadeh, V., Irajpour, A., Valizadeh, L., & Shohani, M. (2014). The meaning of collaboration, from the perspective of Iranian nurses: A qualitative study, *The Scientific World Journal*, 2014:785942, 1-9. https://doi.org/10.1155/2014/785942
- Zengin, Ş. (2021). *Hemşirelerin örgütsel güven algısının hemşire-hemşire iş birliği üzerine etkisi* (Yüksek lisans tezi), Erzincan, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.