

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

**AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN
İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUMLARI İLE
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

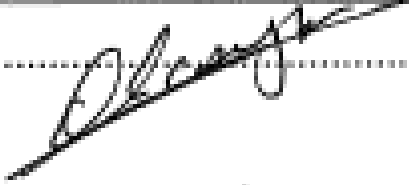
**Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı Programı
Doktora Tezi**

Hazırlayan
Ar. Gör. Serap YILDIRIM

Danışman Öğretim Üyesi
Prof. Dr. Olcay ÇAM

İZMİR- 2009

DEĞERLENDİRME KURULU ÜYELERİ

Başkan: Prof.Dr. Olcay ÇAM (Danışman)	
Üye: Prof.Dr. Ayfer KARADAKOVAN	
Üye: Prof.Dr. Besti ÜSTÜN	
Üye: Doç.Dr. Haluk ARKAR	
Üye: Yard.Doç.Dr.Gönül ÖZGÜR	

Doktora Tezinin Kabul Edildiği Tarih

.....10.09.2009.....

ÖNSÖZ

Araştırmanın her aşamasında değerli katkılarından dolayı tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Olcay ÇAM' a,

Tez izleme jürisinde yer alarak yol gösterici çabalarıyla önemli katkılarda bulunan Sayın Prof. Dr. Ayfer KARADAKOVAN' a, Sayın Yard. Doç. Dr. Gönül ÖZGÜR' e,

Değerli fikirleri ile katkıda bulunan çalışma arkadaşlarım Yard. Doç. Dr. Esra ENGİN' e, Ar. Gör. Döndü ÇUHADAR' a,

Çalışmanın uygulanmasına olanak sağlayan tüm Hemşirelik Yüksekokulu ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü yöneticilerine,

Araştırmaya katılan tüm akademisyen hemşirelere,

Bu uzun süreli çalışma sürecinde, manevi desteğini esirgemeyen sevgili aileme, eşim M. Fatih YILDIRIM' a,

Her zaman “anne doktor oldun mu?” sorusuyla, bana bu sürecin bitmesini istediğini bildiren minik kızım Zeynep YILDIRIM' a sonsuz teşekkür ederim.

Serap YILDIRIM

İzmir- Eylül 2009

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLolar DİZİNİ.....	viii
BÖLÜM I	
GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	6
1.2. Araştırmanın Önemi	6
1.3. Hipotezler	8
1.4. Sınırlamalar	9
1.5.Tanımlar.....	9
1.6.Genel Bilgiler.....	10
1.6.1. Tutum	10
1.6.1.1. Tutum Kavramı ve Tutumun Tanımı.....	10
1.6.1.2. Tutumların Özellikleri.....	10
1.6.1.3. Tutumların İşlevleri.....	12
1.6.1.4. Tutumların Oluşması.....	13
1.6.1.5. İnsanlar Nelere Karşı Tutum Geliştirirler.....	14
1.6.2. İş ve Kuruma Yönelik Tutum.....	15
1.6.2.1.İş Doyumu.....	15
1.6.2.1.1. Tanımı.....	15
1.6.2.1.2. İş Doyumu Kuramları.....	16
1.6.2.1.2.1. Maslow Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı	16
1.6.2.1.2.2. Herzberg Çift Faktör İş Doyumu Kuramı.....	16
1.6.2.1.2.3. Adams Eşitlik Kuramı.....	17
1.6.2.1.2.4. Victor Vroom Beklenti Ümit Kuramı	17
1.6.2.1.2.5. Locke Tutarsızlık- Farklılık Kuramı.....	17
1.6.2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	17
1.6.2.1.3.1. Bireysel Faktörler.....	18
1.6.2.1.3.2. Kurumsal Faktörler.....	19
1.6.2.2. Kuruma (Örgütsel) Bağlılık	20
1.6.2.2.1. Tanımı.....	20

1.6.2.2.2. Kuruma Bağlılık Sınıflandırmaları	21
1.6.2.2.2.1. Etzioni'nin Sınıflandırması	21
1.6.2.2.2.2. Kanter' in Sınıflandırması	22
1.6.2.2.2.3. Mowday, Steers ve Porter' in Sınıflandırması.....	22
1.6.2.2.2.4. Wiener' in Sınıflandırması.....	23
1.6.2.2.2.5. O'Reilly ve Chatman' in Sınıflandırması.....	23
1.6.2.2.2.6. Meyer ve Allen' in Sınıflandırması.....	24
1.6.2.2.3. Kuruma Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	24
1.6.2.2.3.1. Kişisel Özellikler.....	25
1.6.2.2.3.2. İşle İlgili Özellikler.....	27
1.6.2.2.3.3. Rolle İlgili Özellikler.....	28
1.6.2.2.3.4. Kurumsal Özellikler.....	28
1.6.2.2.3.5. Grup-Lider İlişkileri.....	29
1.6.2.3. İşle Bütünleşme.....	30
1.6.2.3.1. Tanımı.....	30
1.6.2.3.2. Kuramsal Çerçeve	30
1.6.2.3.3. İşle Bütünleşmenin Psikolojik Koşulları.....	31
1.6.2.3.3.1. Psikolojik Anlamlılık.....	32
1.6.2.3.3.2. Psikolojik Güvenlik.....	33
1.6.2.3.3.3. Psikolojik Var Olma.....	34
1.6.2.4. Motivasyon (Güdüleme).....	35
1.6.2.4.1. Tanımı.....	35
1.6.2.4.2. Motivasyon Kuramları.....	36
1.6.2.4.2.1. Kapsam Kuramları.....	36
1.6.2.4.2.1.1. Maslow Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı.....	36
1.6.2.4.2.1.2. Herzberg Hijyen Kuramı.....	37
1.6.2.4.2.1.3. Mc Clelland Başarı Kuramı.....	37
1.6.2.4.2.1.4. Alderfer ERG Kuramı.....	38
1.6.2.4.2.2. Süreç Kuramları.....	39
1.6.2.4.2.2.1. Vroom Beklenti (Ümit) Kuramı.....	39
1.6.2.4.2.2.2. Lawler ve Porter Geliştirilmiş Beklenti Kuramı.....	40
1.6.2.4.2.2.3. Adams Eşitlik Kuramı.....	40
1.6.2.4.2.2.4. Locke Amaç Kuramı.....	41
1.6.2.4.3. İşe Yönelik Motivasyonu Etkileyen Etmenler.....	41

1.6.2.5. İşi Sürdürme Niyeti	44
1.6.2.5.1. Tanımı.....	44
1.6.2.5.2. İşi Sürdürme Niyetini Etkileyen Etmenler.....	44
1.6.3. Kişilik	47
1.6.3.1. Tanımı.....	47
1.6.3.2. Kişilik İle İlgili Temel Kavramlar.....	48
1.6.3.2.1. Mizaç.....	48
1.6.3.2.2. Karakter.....	48
1.6.3.2.3. Benlik.....	49
1.6.3.2.4. Kimlik.....	49
1.6.3.3. Kişiliğin Başlıca Özellikleri.....	50
1.6.3.4. Kişilik Kuramları.....	50
1.6.3.4.1. Sigmund Freud ve Psikanalitik Kuram.....	51
1.6.3.4.2. Carl Jung ve Analitik Psikoloji.....	52
1.6.3.4.3. Alfred Adler ve Bireysel Psikoloji.....	54
1.6.3.4.4. Eric Berne ve Kişilik Yaklaşımı.....	54
1.6.3.4.5. Karen Horney' in Kişilik Kuramı.....	55
1.6.3.4.6. Cloninger'in Psikobiyolojik Kişilik Kuramı.....	56
1.6.4. Akademisyen Hemşirelerde İşe ve Kuruma Yönelik Tutum.....	62
1.6.5. Akademisyen Hemşirelerde İşe ve Kuruma Yönelik Tutum ve Kişilik	67
BÖLÜM II	
GEREÇ VE YÖNTEM	71
2.1. Araştırmanın Tipi.....	71
2.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Süresi.....	71
2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	72
2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	73
2.5. Veri Toplama Yöntemi.....	73
2.5.1. Veri Toplama Araçları.....	73
2.5.1.1. Tanıtıcı Bilgi Formu.....	73
2.5.1.2. İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği	74
2.5.1.3. Mizaç ve Karakter Envanteri	76
2.5.2. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması.....	78
2.5.3. Veri Toplama Sürecinde Yaşanan Deneyimler.....	80

2.6. Verilerin Analizi.....	81
2.6.1. Değişkenler.....	81
2.6.1.1. Bağımlı Değişkenler.....	81
2.6.1.2. Bağımsız Değişkenler.....	81
2.6.2. Verilerin Değerlendirilmesi.....	81
2.7. Araştırma Etiği.....	83
2.8. Araştırmanın Süresi ve Olanakları	83
BÖLÜM III	
BULGULAR	85
3.1. Akademisyen Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin İncelenmesi.....	85
3.1.1. Akademisyen Hemşirelerin Sosyo- Demografik Özelliklerinin İncelenmesi.....	85
3.1.2. Akademisyen Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin İncelenmesi....	87
3.2. Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumlarının İncelenmesi.....	90
3.3. Akademisyen Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi.....	91
3.4. Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi.....	94
3.4.1. Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumlarının, Sosyo-demografik Özelliklere Göre İncelenmesi.....	94
3.4.2. Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumlarının, Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi.....	99
3.4.3. Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumlarının, Mizaç ve Karakter Özellikleriyle Korelasyonunun İncelenmesi.....	110
3.4.4. Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumlarını Etkileyen Faktörlerin Regresyon Analiziyle İncelenmesi.....	112
BÖLÜM IV	
TARTIŞMA	117
4.1. Akademisyen Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin İncelenmesi.....	117
4.1.1. Akademisyen Hemşirelerin Sosyo- Demografik Özelliklerinin İncelenmesi.....	117
4.1.2. Akademisyen Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin İncelenmesi....	117
4.2. Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumlarının	

İncelenmesi.....	119
4.3. Akademisyen Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi.....	120
4.4. Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi.....	122
4.4.1. Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumlarının, Sosyo-demografik Özelliklere Göre İncelenmesi.....	122
4.4.2. Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumlarının, Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi.....	130
4.4.3. Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumlarının, Mizaç ve Karakter Özellikleriyle Korelasyonunun İncelenmesi.....	145
4.4.4. Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumlarını Etkileyen Faktörlerin Regresyon Analiziyle İncelenmesi.....	151
BÖLÜM V	
SONUÇ VE ÖNERİLER	158
5.1.Sonuç.....	158
5.2.Öneriler.....	168
ÖZET.....	169
SUMMARY.....	172
KAYNAKLAR.....	175

EKLER

EK I- Tanıtıcı Bilgi Formu.....	190
EK II- İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği.....	191
EK III- Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI).....	194
Ölçek İzin Yazıları.....	205
Etik Kurul İzin Yazısı.....	207
Kurum İzin Yazıları.....	208
Özgeçmiş.....	222

TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa No
Tablo 1- Mizaç ve Karakter Arasındaki Farklılıklar	58
Tablo 2- Mizaç Boyutları Açısından Yüksek ve Düşük Skorları Olan Bireylerin Özellikleri.....	61
Tablo 3- Karakter Boyutları Açısından Yüksek ve Düşük Skorları Olan Bireylerin Özellikleri	61
Tablo 4- Devlet ve Vakıf Üniversiteleri' ndeki Hemşirelik Yüksekokulları, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri ve Öğretim Üye ve Elemanı Sayısı.....	71
Tablo 5- Türkçe TCI Karşılaştırmalı Cronbach Alfa Değerleri.....	78
Tablo 6- Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri'nden Gelen İzin Yazıları ve Veri Toplama Süreci.....	79
Tablo 7- Araştırma Sürecinin Aşamaları.....	84
Tablo 8- Akademisyen Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	85
Tablo 9- Akademisyen Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı...	87
Tablo 10- Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	90
Tablo 11- Akademisyen Hemşirelerin Mizaç ve Karakter Envanteri, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	91
Tablo 12- Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Yaş Gruplarına Göre Dağılımı ..	94
Tablo 13- Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Medeni Duruma Göre Dağılımı...	96
Tablo 14- Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Çocuk Sayısına Göre Dağılımı....	96
Tablo 15- Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Sosyo-ekonomik Durum Algısına Göre Dağılımı	97

Tablo 16-	Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Alınan Son Diplomaya Göre Dağılımı.....	99
Tablo 17-	Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Akademik Unvana Göre Dağılımı.....	100
Tablo 18-	Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Araştırma Görevlisi Kadrosu Türüne Göre Dağılımı.....	101
Tablo 19-	Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Çalışılan Anabilim Dalına Göre Dağılımı.....	103
Tablo 20-	Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılımı..	105
Tablo 21-	Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Akademisyen Hemşire Olarak Çalışma Yılına Göre Dağılımı.....	107
Tablo 22-	Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Kurumda Çalışma Yılına Göre Dağılımı.....	109
Tablo 23-	Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği İle Mizaç ve Karakter Envanteri Arasındaki Pearson Korelasyon Değerleri.....	110
Tablo 24-	Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, İş Doyumu Boyutunu Etkileyen Faktörlerin Stepwise Regresyon Analiziyle İncelenmesi.....	112
Tablo 25-	Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, Kuruma Bağlılık Boyutunu Etkileyen Faktörlerin Regresyon Analiziyle İncelenmesi.....	113
Tablo 26-	Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, İşle Bütünleşme Boyutunu Etkileyen Faktörlerin Regresyon Analiziyle İncelenmesi.....	114

Tablo 27-	Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, İşe Yönelik Motivasyon Boyutunu Etkileyen Faktörlerin Regresyon Analiziyle İncelenmesi.....	115
Tablo 28-	Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, İş Sürdürme Niyeti Boyutunu Etkileyen Faktörlerin Regresyon Analiziyle İncelenmesi.....	116

BÖLÜM I

GİRİŞ

İnsanlar canlı, cansız, soyut ya da somut nesnelerle olan ilişkilerini düşünsel bir bütünlük çerçevesinde gerçekleştirirler. İşte bu düşünsel bütünlük, sosyal psikolojide tutum olarak değerlendirilir (65).

Sosyoloji sözlüğü tutumu, belirli bir sosyal obje konusunda bireylerde mevcut olan ve düşünsel, duygusal, davranışsal yanlar taşıyan gizil eğilimler (23) olarak tanımlarken, psikoloji sözlüğü, kişinin belli bir insana, gruba, nesneye, olaya, vb. yönelik olumlu veya olumsuz bir şekilde düşünmesine, hissetmesine veya davranmasına yol açan oldukça istikrarlı, yargısal bir eğilim (27) olarak tanımlamıştır. İnsanlar genellikle, kendileri için bir anlam ifade eden her şeye karşı tutum sahibi olabilirler. Bu tutumlardan birisi de işe ve kuruma yönelik geliştirilen tutumlardır (65).

İşe ve kuruma yönelik tutum, bireyin yaptığı iş ve çalıştığı kurum hakkındaki genel tavrı olarak tanımlanabileceği gibi, çalışanın çalıştığı kurum ve işiyle ilgili düşünce, duygu ve davranışlarının bütünü olarak ta tanımlanabilir.

Çalışmak ve bir işe sahip olmak, insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. İnsanlar, çalışma süreci içerisinde bir yandan "iş" kavramına anlam yüklerken, bir yandan da yükledikleri bu anlam bu kez onların işe yönelik tutumlarını da etkilemektedir. Bu etki, toplumsal hareketlilik, çatışma, üretkenlik, işten ayrılma gibi kararları etkileyerek, tüm kurumsal dokunun değişmesine yol açabilir. Başka bir deyişle, çalışma yaşamının bireyi, bireyin de çalışma yaşamını etkilediği bir gerçektir. Bu etkileşimin olumlu yönde olması bireyin sağlığı ve kurumun başarısı ile sonuçlanır (7).

Kaynaklarda yer alan işe ve kuruma yönelik tutum kavramının oluşması sürecinde birbirleri ile ilişki içinde olan, ancak birbirinden ayırt edilme özelliğine sahip beş farklı tutum boyutuna rastlanmaktadır. Bunlar; “İş doyumu”, “kuruma bağlılık”, “işle bütünleşme”, “işe yönelik motivasyon” ve “iş sürdürme niyeti” dir (125). Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumu, bireyin işi algılama düzeyi ve işine gösterdiği duygusal reaksiyon olarak tanımlanmaktadır (92). Kuruma bağlılık ise, çalışanın, çalıştığı kurum ile özdeşleşerek kurumun ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, kurumsal kazançlar için çaba göstermesinin ve kurumda çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır. Kuruma bağlılık, iş doyumundan daha genel bir düşünce ve duygu bütünü olarak ele alınmakta, ölçüm kriterlerinde, tamamen kişinin kuruluşa olan tutumuna ve kuruluşla arasındaki uyumuna odaklanılmaktadır (6, 125). İşe ve kuruma yönelik tutum araştırmaları, "işle bütünleşme" kavramını da şu ana kadar tanımlanan kavramlardan ayrı bir boyut olarak ele almıştır. İşle bütünleşme kavramı, kişinin işiyle yaşadığı psikolojik özdeşiminin düşünce düzeyindeki yansıması, kişinin, iş yaşamındaki rol aktiviteleri tarafından psikolojik olarak olumlu etkileşmesi ya da kişinin imajında işin önem derecesi olarak tanımlanmaktadır (33, 125). İşle bütünleşme kavramı, başka bir deyişle, çalışanın işinden aldığı doyumdan bağımsız olarak, işi ile düşüncesele ve duygusal boyutta bütünleşmesinin ölçüsü olarak tanımlanabilir (125). Motivasyon kavramı ise, çalışanın, işini iyi yapması sonucunda elde etmeyi beklediği subjektif ödülün ya da olumlu duyguların, kişiyi işini yapmak için ne kadar motive ettiğinin ölçüsü olarak tanımlanabileceği gibi (56, 125), ayrıcalıklı sonuçlar kazanmayı istemekten çok, içsel bir doyumla aktiviteleri yapmak olarak ta tanımlanabilir (113). İşe ve kuruma yönelik tutum boyutlarının bir diğeri ise işi sürdürme niyetidir.

Araştırmalarda “işten ayrılma niyeti” olarak da adlandırılmaktadır. Bu kavram, çalışanın, çalıştığı kurumda kalma niyetinin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır (125).

Genel olarak kaynaklar incelendiğinde, işe ve kuruma yönelik tutum boyutlarını etkileyen faktörler üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; sosyo-demografik özellikler, mesleki ve kurumsal özellikler ve kişilik özellikleridir (20, 30, 41, 51, 52, 60, 75, 86, 125, 133).

Kapsamı geniş olan ve bireyi önemli ölçüde farklı kılan kişilik, sosyal becerilerin toplamı, bir insanın diğer insanlarda oluşturduğu imaj, başkaları üzerinde bıraktığı etki ya da bir insanın kendinde olan özellikleri ile çevresi arasında geliştirdiği ilişkilerin oluşturduğu davranış eğilimlerinin toplamıdır (129). Kişiliğin iki temel bileşeni vardır: “Mizaç” bireyin doğuştan getirdiği emosyonel yatkınlığı iken, “karakter” bireyin kendi kendine oluşturduğu bir yapıdır (35).

Mizaç, kişinin, genel etkinlik (enerji) düzeyi, duygusal donanımı, tepkilerinin hızı ve şiddeti gibi bünyesel olan ve daha sonra kişiliğinin gelişiminde belli bir rol oynayan davranış ve tepki yapılarının toplamıdır (89). Mizaç alanları çocukluktan erişkinlik dönemine sabit kalır ve farklı kültür ve etnik yapılarda yapısal olarak tutarlılık gösterir (35). Cloninger kişiliğin yapısını ve gelişimini tanımlamak için geliştirdiği kuramında, kişiliğin mizaç boyutu ile ilgili dört faktör belirlemiştir. Bunlar; “yenilik arayışı” (novelty seeking), “zarardan kaçınma” (harm avoidance), “dl bağımlılığı” (reward dependence) ve “sebat etme” (persistence) dir (35).

Kişiliğin bir diğer bileşeni olan karakter ise, bireyin büyürken kullandığı savunma mekanizmalarının, mizaç özellikleri ve çevreye göre adaptasyonunun bir sonucudur. Karakterin kalıtımı daha zayıftır ve sosyo-kültürel öğrenmeden ılımlı düzeyde etkilenir. Cloninger, geliştirdiği kuramında kişiliğin karakter boyutu ile ilgili üç faktör belirlemiştir. Karakter bileşenlerinin mizaç bileşenlerinden farklı olarak daha çok

kültürel olarak kalıtıldıklarına işaret eden Cloninger' in karakter boyutuyla ilgili belirttiği faktörler şunlardır: “kendini yönetme” (self-directedness), “iş birliği yapma” (Cooperativeness) ve “kendini aşma” (self-transcendence) dır (35).

Kaynaklarda, çalışma yaşamına karşı gösterilen tutumlar ile kişilik özelliklerinin ilişkisinin incelendiği araştırmalar mevcuttur (52, 59, 60, 68, 69, 75, 133). Yapılan çalışmalarda, kişilik özelliklerini belirlemek için farklı ölçüm araçlarının kullanıldığı, çalışma yaşamına yönelik geliştirilen tutumlar ile olan ilişkisinde ise tek bir tutum boyutuna odaklanıldığı ve çalışmaların farklı örneklem grubunda yapıldığı görülmektedir.

Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen akademisyen hemşirelerin, çalıştığı kurumda huzurlu ve verimli çalışabilmeleri yarının nitelikli hemşirelerinin yetişmesi açısından oldukça önemlidir. Ekonomik koşullarla birlikte üniversitelerdeki akademik ve yönetsel ortam göz önüne alındığında, akademik personelin işe ve kuruma yönelik olumsuz tutumlar geliştirdikleri gözlemlenmektedir (8). Buna, genel olarak bir kadın mesleği olan akademisyen hemşirelerde, iş ve aile yaşamını dengelemede karşılaştıkları sorunlar da eklenmektedir. Akademisyen kadınlar açısından iş ve aile yaşamının dengelenmesinde karşılaşılan tüm sorunlar; genelden özele akademik yaşamda da göz ardı edilemeyecek bir düzeyde yaşanmakta ve akademik kariyer ile geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki çatışmalar nedeniyle, bu meslek grubundaki kadınlar için iş ve aile yaşamının dengelenmesi daha da önem kazanmaktadır. Her iki yaşam alanını dengelemeyi başaramadıklarında akademisyen kadınların özellikle kariyere yönelik motivasyonlarının, üretkenliklerinin, doyumunun, kariyere devam isteklerinin azaldığı, çalışma standartlarının ve kalitenin düştüğü belirtilmektedir (61).

Turgut (1999) tarafından, hemşire eğitimcilerin stres kaynaklarını incelemek amacıyla yapılan çalışmada, üniversitede çalışan eğitimcilerin daha çok iş/ okul ve bireysel roller kökenli stresler yaşadığı saptanmıştır (123). Benzer şekilde, Lambert ve Lambert (1993) tarafından, hemşire akademisyenlerin fakülte eğitimine bağlılıkları, rollerine ilişkin algıladıkları stres ve yaşadıkları psikolojik güçlükler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmada ise rol çatışmasının akademisyen hemşirelerin rolleriyle ilgili algıladıkları streste önemli bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak, rol stresinin, rol çatışması ya da büyük oranda rol uyumsuzluğu yaşayan akademisyenlerde meydana geldiği bildirilmiştir (84).

Gerek bireyin sağlığı ve gerekse kurumun başarısı açısından son derece önemli olan çalışma yaşamına gösterilen tutumlar, aynı zamanda yarının nitelikli insan gücünü yetiştiren kurumlar olarak, hemşirelik okullarında istenilen nitelikte hemşire yetiştirebilmek ve rol modeli olmak açısından da oldukça önemlidir. Akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik olumlu tutumlar geliştirmelerinde yöneticilerin duyarlılık göstermesi, bu tutum boyutlarını etkileyen faktörlerin kurumsal açıdan dikkate alınması ve bu faktörlerin iyileştirilmesine yönelik önlemlerin alınması, gerekirse yeni düzenlemelerin yapılması, iş gücü kaybının önlenmesi, çalışanların verimliliğinin, verdiği hizmetin, eğitimin kalitesinin artması açısından gerekmektedir.

1.1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Türkiye’deki Devlet ve Vakıf Üniversiteleri’ndeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri’nde görev yapan akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla planlanan bu araştırmanın alt amaçları şunlardır:

1. Akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, tüm alt ölçek (İş Doyumu, Kuruma Bağlılık, İşle Bütünleşme, İşe Yönelik Motivasyon ve İş Sürdürme Niyeti) puan ortalamalarına, akademisyen hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinin etkisini saptamak.
2. Akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, tüm alt ölçek (İş Doyumu, Kuruma Bağlılık, İşle Bütünleşme, İşe Yönelik Motivasyon ve İş Sürdürme Niyeti) puan ortalamalarına, akademisyen hemşirelerin mizaç (yenilik arayışı, zarardan kaçınma, ödül bağımlılığı, sebat etme) ve karakter (kendini yönetme, işbirliği yapma, kendini aşma) özelliklerinin etkisini saptamak.

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Çalışma yaşamının bireyi, bireyin de çalışma yaşamını etkilediği bir gerçektir. Bu etkileşimin olumlu yönde olması bireyin sağlığı ve kurumun başarısı ile sonuçlanır (7).

Sağlık hizmetlerin de önemli bir yere sahip olan akademisyen hemşirelerin pek çok alanda görev, yetki ve sorumlulukları vardır. Bunlar, öğretim, rehberlik, araştırma ve yönetim yönünden olan sorumluluklardır. Ayrıca akademisyen hemşirelerin yeniliklerin takipçisi olma, yeni bilgileri edinerek davranış ve tutumlarına yansıtma sorumlulukları da vardır. Akademisyen hemşireler öğretmelidir, araştırma yapmalıdır, toplum hizmetlerine katılmalıdır, çeşitli komite ve etkinliklerde yer almalı ve klinik pratikte de bir o kadar donanımlı olmalıdır. Bunlara akademik anlamda ilerleme zorunluluğu, ekonomik problemler, çalışma arkadaşları arasındaki rekabet, kişilerarası

ilişki problemleri, çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar, yönetimle ilgili sorunlar, ev yaşamında kadın ve anne rolünün getirdiği sorunlar da eklenecek olursa, işe ve kuruma yönelik olumsuz tutumların görülme oranı daha da artacaktır (29, 37, 38, 123).

Kaynaklarda, hemşirelerin iş yaşamındaki sorunlarının incelendiği araştırmaların genellikle klinisyen hemşirelerle yapıldığı görülmektedir (3, 7, 14, 19, 24, 28, 40, 45, 55, 76, 99, 127). Aynı zamanda az sayıda da olsa, akademisyenlerin çalışma yaşamındaki sorunlarının ve tutumlarının araştırıldığı çalışmalar da bulunmaktadır (8, 18, 22, 46, 48, 66, 73). Çok daha az sayıda olmakla birlikte, akademisyen hemşirelerin çalışma yaşamındaki sorunlarının ve tutumlarının araştırıldığı çalışmalarda görülmektedir (6, 38, 39, 59). Hemşirelerde, akademisyenlerde ve akademisyen hemşirelerde işe ve kuruma yönelik tutum boyutları ile yapılan araştırmalarda genellikle tek bir tutum boyutu ve etkileyen faktörlerin ya da birkaç tutum boyutu arasındaki ilişkinin incelendiği ve bu tutum boyutları üzerinde en fazla çalışılan kavramın ise iş doyumu olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, aynı örneklem üzerinde tutum boyutlarını etkileyen faktörler ile ilgili yapılan çalışmalarda ise sadece sosyo-demografik, mesleki ve kurumsal özellikler üzerinde durulmuş, kişilik özellikleriyle ilişkisinin incelendiği araştırmalara rastlanmamıştır.

Tüm bu veriler göz önüne alınacak olursa akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumlarını ortaya koyan ve işe ve kuruma yönelik tutumlarını etkileyen ancak şimdiye kadar üzerinde hiç çalışılmamış bir faktör olan kişilik özellikleriyle ilgili araştırmaların eksikliği dikkat çekicidir. Planlanan bu araştırma, akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumlarını saptama, tutum boyutlarını etkileyen mevcut etmenleri belirleme ve işe ve kuruma yönelik tutumlarını etkileyen ve önemli bir faktör olan kişilik özellikleriyle ilişkisinin incelenerek ortaya konulması açısından

özgün bir çalışmadır. Ayrıca bu özellikleriyle de ülkemizde akademisyen hemşirelere yönelik yapılan ilk ve orijinal bir çalışma olması açısından önemli bir yere sahiptir.

Araştırma, elde edilen bulgular doğrultusunda, akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik mevcut durumlarını belirleyip, kişilik özellikleriyle ilişkisini inceleyerek, akademisyen hemşirelerin iş verimlerini arttırmaya yönelik yapılacak girişimlere ışık tutması açısından ve bu konuda yapılacak girişimlerin, akademisyen hemşirelerin öncelikle kendi sağlıklarının olumlu yönde etkilenmesi ve dolayısıyla geleceğin profesyonel hemşirelerinin yetiştirilmesinde ve hemşirelik yüksekokullarında verilen hizmetin kalitesinin artmasında etkili olması açısından da önemlidir.

1.3. HİPOTEZLER

Türkiye’deki Devlet ve Vakıf Üniversiteleri’ ndeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri’ nde görev yapan akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumları ile kişilik özellikleri arasında ilişki vardır genel hipotezi altında aşağıdaki temel hipotezler incelenecektir;

H1: Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, tüm alt ölçek (İş Doyumu, Kuruma Bağlılık, İşle Bütünleşme, İşe Yönelik Motivasyon ve İş Sürdürme Niyeti) puan ortalamaları, akademisyen hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinden etkilenmektedir.

H2: Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, tüm alt ölçek (İş Doyumu, Kuruma Bağlılık, İşle Bütünleşme, İşe Yönelik Motivasyon ve İş Sürdürme Niyeti) puan ortalamaları, akademisyen hemşirelerin mesleki özelliklerinden etkilenmektedir.

H3: Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, tüm alt ölçek (İş Doyumu, Kuruma Bağlılık, İşle Bütünleşme, İşe Yönelik Motivasyon ve İş Sürdürme Niyeti) puan ortalamaları, akademisyen hemşirelerin mizaç (yenilik arayışı, zarardan kaçınma, ödül bağımlılığı, sebat etme) ve karakter (kendini yönetme, işbirliği yapma, kendini aşma) özelliklerinden etkilenmektedir.

1.4. SINIRLAMALAR

Araştırma kapsamına, araştırmanın yürütüldüğü tarihler arasında, Türkiye’ deki Devlet ve Vakıf Üniversiteleri’ndeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri’ nde görev yapan akademisyen hemşireler alınmıştır.

1.5. TANIMLAR

Öğretim Elemanları: Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarıdır (132).

Öğretim Üyeleri: Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir (132).

Akademisyen: Üniversite ve benzeri yüksek öğrenim kurumlarında eğitim veren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilere verilen genel mesleki unvandır (67).

1.6. GENEL BİLGİLER

1.6.1. TUTUM

1.6.1.1. Tutum Kavramı ve Tutumun Tanımı

İnsanlar canlı, cansız, soyut ya da somut nesnelerle olan ilişkilerini düşünsel bir bütünlük çerçevesinde gerçekleştirirler. İşte bu düşünsel bütünlük sosyal psikolojide tutum olarak değerlendirilir (65).

Sosyoloji sözlüğü tutumu, belirli bir sosyal obje konusunda bireylerde mevcut olan ve bilişsel, duygusal, davranışsal yanlar taşıyan gizil eğilimler (23) olarak tanımlarken, psikoloji sözlüğü, kişinin belli bir insana, gruba, nesneye, olaya, vb. yönelik olumlu veya olumsuz bir şekilde düşünmesine, hissetmesine veya davranmasına yol açan oldukça istikrarlı, yargısal bir eğilim (27) olarak tanımlamıştır. Bu tanımların öğelerine yakından bakıldığında, tutumun ana özellikleri şu şekilde kendini göstermektedir: tutum, zihinsel ve nöropsikolojik bir durumdur; tutum, dinamik ve yönlendirici bir etkide bulunan davranışsal bir hazırlık durumudur; tutum, örgütlenmiş bir durumun ifadesidir (belirli bir objeye ilişkin olumlu veya olumsuz duyguların eşlik ettiği bilişlerin bellekteki temsili); tutum, kişinin deneyimlerinin sonuçlarına göre örgütlenmiş bir durumdur; tutum, ilişkin olduğu tüm objelere ve durumlara karşı kişinin tepkilerini etkiler (23).

1.6.1.2. Tutumların Özellikleri

Sosyal psikologlar tutumları karakterize eden dört özellik üzerinde durmaktadır. Bu özellikler hem bütün olarak tutumlar için hem de tutumların tek tek bileşenleri için geçerlidir. Bu özellikleri nedeniyle tutumlar ve bileşenleri farklılıklar gösterebilmektedir. Tutumların başlıca özellikleri şunlardır: (23, 65)

a. Tutumların Kuvvet Derecesi

Tutumların kendilerine özgü güçleri vardır. Tutumların gücü, bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerin güçlerinin toplamından oluşmaktadır ve güçleri bakımından çoğunlukla birbirinden farklıdır.

b. Tutumların Karmaşıklık Derecesi

Bir tutumun veya bileşenlerinin karmaşıklık derecesi, bu tutumun ya da bileşenlerinin içerdiği unsurların sayı ve çeşitliliğine bağlıdır. İçerilen öğelerin sayısı ve çeşidi arttıkça karmaşıklık derecesi de artar. Hem bir kişinin değişik iki nesneye ilişkin tutumlarının bileşenleri, hem de iki ayrı kişinin aynı nesneye karşı tutumlarının bileşenleri karmaşıklık bakımından farklı olabilir.

c. Tutumların Bileşenleri Arasındaki Tutarlılık

Tutum konusunda yapılan araştırmaların çoğunda tutumların bileşenleri arasında bir tutarlılık olduğu sonucuna varılmıştır. Güçlü ve aşırı tutumların bileşenleri arasında tutarlılık daha fazladır. Eğer bir tutumda bileşenlerden biri olumlu ise, diğerleri de genellikle olumlu olur veya bileşenlerden biri olumsuz ise, diğerleri de çoğunlukla olumsuz olur. Tutumların bileşenleri arasında tutarlılığın derecesi açısından farklılıklar görülebilir.

d. Bir Tutumun Diğer Tutumlarla İlişkisi

İnsanların bir konudaki tutumu, diğer konulardaki tutumlarıyla yakın ilişki içindedir. Tutumlar arasındaki ilişki konusunda şunu da söyleyebiliriz. Kişinin farklı konulara ilişkin tutumları diğer tutumlarıyla olan bağlantıları bakımından değişiklikler gösterebilmektedir. Bazen bir kişinin bir konudaki tutumu, diğer konulardaki tutumu ile

yakın ilişki içindeyken, bazen de bir konudaki tutumu, diğer konulardaki tutumları ile çok az ilişki içinde olabilir.

1.6.1.3. Tutumların İşlevleri

Çoğu zaman insanlar ortamın elverişsizliğinden dolayı tutumlarını tam olarak söz ya da davranışlarla ifade edemezler. Bu olumsuzluklara rağmen insanlar yine de tutumlarını sergilemenin yollarını bulmaya çalışırlar. Çünkü tutumların bireyler açısından birçok işlevi vardır. Bunlar: (23, 65)

a. Bilgi Sağlama İşlevi

Tutumların, insanların belirli nesneler, olaylar ve ortamlar hakkında bilgi oluşturmalarına ve elde ettikleri bilgiler doğrultusunda yeni tutumlar geliştirmelerine yardımcı olan işlevidir.

b. Araçsal İşlev ya da Uyum İşlevi

Tutumların bireylerin gereksinimlerini gideren ve bireylerin toplumsal yaşama uyumunu sağlayan işlevidir.

c. İfade İşlevi

Bireyin inançlarının, değerlerinin ve benlik imgesinin dışa yansıtılmasını sağlayan işlevidir.

d. Ego veya Benlik Savunma İşlevi

Tutumların tıpkı savunma mekanizmaları gibi benliği koruyucu işlevleri vardır. Başka bir ifadeyle, tutumlar bireylerin kişiliğini koruyan ve temel değerlerine yönelik her türlü tehdidi ve saldırıyı önlemeye yarayan bir yapıya sahiptirler. Dolayısıyla bireyler daha çok benliklerini koruyan tutumlar geliştirmeye yönelirler.

1.6.1.4. Tutumların Oluşması

Tutumlar kalıtsal özellikler taşımazlar. İnsanlar toplumsal yaşamda öğrenme yoluyla tutum sahibi olurlar. Başka bir deyişle, insanlar sosyalleşme süreciyle beraber tutum sahibi olurlar. İşte insanların bu sosyalleşme süreci içinde nelere, nasıl ve ne tür tutumlar oluşturacağını belirleyen birçok faktör mevcuttur. Bunların en önemlileri şunlardır: (39, 40)

a. Zihinsel ve Bilgisel Faktörler

Tutumda en önemli zihinsel faktör belirleyicisi inançlardır. Bu inançlar insanların tutum nesnesine karşı olumlu olumsuz, iyi-kötü, yeterli-yetersiz şeklinde yargıların oluşmasına neden olurlar.

b. Fizyolojik Faktörler

Yaşlanma, hastalık, belli ilaç ve cerrahi müdahaleler bireylerin tutum sisteminin oluşumu veya değişmesini sağlayan fizyolojik koşullardan bazılarıdır.

c. Anne-Baba Faktörü

Çocuk, doğumdan okul çağına kadar anne-baba etkisi altındadır. Anne-babasının kendisini koruyan, bilgilendiren, ödüllendiren ya da cezalandıran en büyük güç olarak görmektedir. Dolayısıyla anne-baba, çocukların nelere, nasıl ve ne şekilde tutum oluşturacağını belirleyen önemli bir faktör olmaktadır.

d. Tutum Nesnesiyle Gerçekleşen Yaşantılar

İnsanların tutumlarının oluşmasında tutum nesnesiyle gerçekleşen olumlu ya da olumsuz yaşantıların etkili olduğu yapılan araştırmalarla doğrulanmıştır.

e. Akranlar Faktörü

Çocuk büyüdükçe anne-baba etkisinin azalmasıyla, bunların yerini akranlar alır. Bu konuda yapılan araştırmalar arkadaş grubunu oluşturan üyeler arasında tutumlar açısından benzerlikler olduğunu doğrulamıştır.

f. Kişilik Özellikleri Faktörü

Tutumlar hem insanların kişilik yapısını yansıtırlar hem de insanların kişilik yapıları ne tür tutumlar oluşturacaklarını belirler.

g. Kitle İletişim Araçları Faktörü

Tutum oluşumunda önemli olan en önemli kitle iletişim araçları; gazete, televizyon ve radyodur.

h. Sosyal Sınıf Faktörü

Sosyal sınıfın tutum oluşumundaki etkisi özellikle sosyalleşme süreci aşamasında daha fazladır. İnsanlar içinde yaşadıkları sosyal sınıfın yargılarını benimserler ve bu benimseme doğrultusunda nesnelere, düşüncelere ve olaylara karşı tutum geliştirirler.

ı. Grup üyeliği Faktörü

Toplumsal yaşam içinde birçok sosyal grup mevcuttur. Bu gruplardan özellikle arkadaş grubu ve danışma gruplarının oluşmasında etkili olan unsur, tutum ve değer yargılarının benzerliğidir. Aynı gruba üye olmanın temelinde, fikir açıdan anlaşma ve karşılıklı hoşlanma mevcuttur.

1.6.1.5. İnsanlar Nelere Karşı Tutum Geliştirirler

İnsanlar genellikle, kendileri için psikolojik bir anlam ifade eden her şeye karşı bir tutum sahibi olabilirler. İnsanlar kendileri için psikolojik bir anlam ifade eden her şeye

karşı bir tutum sahibi olabileceklerine göre, bir kişinin sayılamayacak kadar çok tutumu olabilir. Fakat bir insanın tutumları hem onun için taşıdığı önem açısından hem de kuvvetleri bakımından farklılıklar gösterebilir. İnsanların hakkında tutum sahibi olduğu canlı-cansız, soyut-somut her şeye tutum nesnesi denir (65, 70).

İnsanların tutumlarının sayısı çok olmasına rağmen kesinlikle sınırsız değildir. İnsanların çevresinde çok sayıda canlı-cansız, soyut- somut şeyler olmasına rağmen, bunlar arasında kendileri için psikolojik anlamlar ifade edenlere karşı bir tutum geliştirirler. Yoksa bir nesnenin sadece kişinin çevresinde bulunması, kişinin o nesneye karşı bir tutum geliştirmesi için yeterli değildir (65).

1.6.2. İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUM

Kaynaklarda yer alan işe ve kuruma yönelik tutum kavramının oluşması sürecinde birbirleri ile ilişki içinde olan, ancak birbirinden ayırt edilme özelliğine sahip beş farklı tutum boyutunun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunlar; “İş doyumu”, “kuruma bağlılık”, “işle bütünleşme”, “işe yönelik motivasyon” ve “iş sürdürme niyeti” dir (125).

1.6.2.1. İŞ DOYUMU

1.6.2.1.1. Tanımı

İşe ve kuruma yönelik tutum boyutları üzerinde en fazla araştırma yapılmış olan kavram, "iş doyumu"dur. Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumu bireyin işi algılama düzeyi ve işine gösterdiği duygusal reaksiyon olarak tanımlanmaktadır (92). İş doyumu kavramına farklı yaklaşımlar bulunmaktadır ancak tüm bu yaklaşımların ortak noktası ise bu kavramın çok boyutlu olarak ele alınmasının gerekli olduğu yönündedir (18, 19).

1.6.2.1.2. İş Doyumu Kuramları

İş doyumunu açıklamak amacıyla çeşitli kuram ve modeller geliştirilmiştir. Bu kuram ve modelleri geliştiren kuramcılardan en eskileri Maslow, Herzberg, Adams, Vroom ve Locke' dur (19, 127).

1.6.2.1.2.1. Maslow Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

Misener ve arkadaşları (1996), Lu ve arkadaşları (2005), Arıkan ve arkadaşları (2006) ve Durmuş ve Günay'ın (2007) belirttiği üzere, Abraham Maslow tarafından geliştirilen Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı'na göre; insan gereksinimleri beş temel sınıfta toplanmıştır. Bu gereksinimler sırasıyla; fizyolojik, güvenlik, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir. Önceliği olan gereksinimler doyurulmadan bir sonraki gereksinim ortaya çıkmamaktadır (9, 50, 86, 88).

Vara (1999), Maslow'un kuramına göre temellendirilen iş doyum kavramının, gereksinimlerin karşılanmasına yönelik olduğunu belirtmiştir (127).

1.6.2.1.2.2. Herzberg Çift Faktör İş Doyumu Kuramı

İş doyum ile ilgili kuramlar arasında en çarpıcı olanı Herzberg'in Çift Faktör İş Doyumu Kuramı'dır. Misener ve arkadaşları (1996), Baş ve Ardic (2002), Küçükylmaz ve arkadaşları (2006) ve Karaman ve Altunoğlu' nun (2007) belirttiği üzere, Herzberg kuramında iş doyumunu etkileyen, içsel (başarma, tanınma, otonomi vb.) ve dışsal (para, güvenlik, fiziksel çalışma şartları vb.) faktörlere dikkat çekmektedir. Doyum ve doyumsuzluğun birbirinin karşıtı olmadığını, doyum ve doyumsuzluğu etkileyen faktörlerin birbirinden farklı olduğunu kabul eden bu kurama göre, iş doyum yalnız içsel etmenlerin doyuma ulaşması ile sağlanabilir. Dışsal faktörler ise bulunmamaları halinde doyumsuzluğa yol açarlarken, varlıkları iş doyumunun sağlanması için yeterli değildir (18, 73, 83, 88).

1.6.2.1.2.3. Adams Eşitlik Kuramı

Vara (1999), Adams tarafından geliştirilen bu kuramda eşitsizlik kavramının, bireyin kendi girdi- çıktı (ödül) oranını, diğer bireylerin girdi- çıktı (ödül) oranı ile eşit olarak algılamaması şeklinde tanımladığını ve eğer birey yapmakta olduğu işle ilgili eşitlik algılıyorsa bunun bireyde doyum yaratacağını, eşitsizlik algılıyorsa doyumsuzluğun ortaya çıkacağını belirtmiştir (127).

1.6.2.1.2.4. Victor Vroom Beklenti Ümit Kuramı

Vara (1999), Bayrak (2004) ve Arıkan ve arkadaşlarının (2006) belirttiği üzere, iş doyumuyla ilgili bir başka kuramda Victor Vroom tarafından geliştirilen Beklenti-Ümit Kuramı' dır. Vroom tarafından geliştirilen beklenti kuramına göre bireyin bir işte göstereceği çaba ile bu çabanın sonuca ulaşma beklentisi, bireyi sonuca ulaşmaya itecek ve böylece doyum sağlanacaktır (9, 19, 127).

1.6.2.1.2.5. Locke Tutarsızlık- Farklılık Kuramı

Vara' nın (1999) belirttiği üzere, Locke iş doyumunu gerçek ve beklenen verimlilik düzeyleri arasındaki farkın işlevi olarak değerlendirmiştir. Amaçlama kuramı olarak ta adlandırılan bu kurama göre, bireyin amaçlarına ulaşması ya da yüksek düzeyde verimlilik göstermesi, doyumunu oluştururken, amaçlarına ulaşamaması doyumsuzluğa yol açmaktadır (127).

1.6.2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Genel olarak literatür incelendiğinde iş doyumuna etki eden faktörler iki başlık altında toplanmaktadır: Bireysel ve kurumsal/ çevresel faktörler.

1. Bireysel faktörler:

- **Yaş:** Bayrak (2004) ve Vara' nın (1999) belirttiği üzere, Herzberg, çalışma yaşamına erken başlayan genç yaşlardaki bireylerde yüksek olan iş doyumunun, otuzlu yaşlara doğru düştüğünü, yaş ilerledikçe, çalışma yaşamının sonuna doğru doyumun yükseldiğini belirtmiş ve yaş ile doyum arasındaki ilişkiyi “U” şeklindeki bir eğri ile açıklamaya çalışmıştır (19, 127).
- **Cinsiyet:** Hem kadınlar hem de erkekler için prestij, gelir, özerklik ve öğrenme olanakları iş doyumunun belirleyicileridir. Cinsiyetin iş doyumuyla ilişkisini inceleyen araştırmalar, bu konuda birbiriyle çelişkili sonuçlar göstermektedir. Kaynaklarda, kadınların iş doyumlarının erkekler göre daha düşük olduğunu belirten bilgiler bulunurken (9, 19, 43, 54, 74, 127), cinsiyetin iş doyumunda farklılığa neden olmadığını belirten bilgilerde vardır (8, 9, 19, 43).
- **Medeni durum:** Medeni durumun iş doyumuyla olan ilişkisi çok net değildir. Bazı çalışmalar, medeni durumdaki farklılıkların iş doyumunu etkilemediğini belirtirken (43, 116, 127) bazıları da evli ve çocuk sahibi olanların diğerlerine göre daha doyumlu çalıştıklarını belirtmiştir (54).
- **Eğitim:** Eğitim durumu da iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. İş doyumuyla ilgili yapılan çalışmalarda, eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı sonucuna varılmıştır (9, 19, 43, 74, 127).
- **Kişilik özellikleri:** Kişilik özelliklerinin iş doyumuna etkisini ortaya koyan çalışmalar, doyum düzeyi yüksek olan bireylerin daha esnek, kendine güvenen, kendini ifade edebilen, sorumluluk sahibi olan, kişilerarası ilişkilerinde yapıcı olan ve kararlı kişiliği olan bireyler olduğu, doyumsuz bireylerin ise girişimci, gerçekçi amaçlar belirlemeyen, çevresel güçlüklerle baş edemeyen, dirençli ve katı kişilik özelliğine sahip bireyler olduğunu göstermiştir (51, 68, 75, 133).

- **Sosyo-kültürel çevre:** Sosyo-kültürel çevre de bireyin iş doyumunu etkileyen etmenlerden biridir. Aile üyelerinin işlerindeki statüleri, ailenin gelir düzeyi, işle ilgili kişinin beklentileri, aile bağı gibi sosyo-kültürel durumu etkileyen faktörler iş doyum düzeyinde farklılıklara neden olmaktadır (19, 43).

2. Kurumsal faktörler: (1, 8, 9, 43, 49).

- **Çalışma ortamı ve koşulları:** İnsanlar, çevrelerinde kabul gören ve özel niteliklere sahip olan kurumlarda çalışmayı tercih ederler (9, 103). Şahin ve Batıgün (1997) yaptıkları çalışmada, iş doyumunu etkileyen en önemli değişkenlerin, işletme politikaları ile o politikaların çalışanlara sağladığı olanaklar ve koşullar olduğunu belirtmişlerdir (118). Ayrıca ortamın fizik koşulları (gürültü, ışık, sıcaklık...vb.) da iş doyumun etkileyen bir diğer faktördür.
- **Ücret:** İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar, doyum ve doyumsuzluğun temel faktörlerinden birisi olarak ücrete de dikkat çekmişlerdir (9, 103). Arıkan ve arkadaşlarının (2006) belirttiği üzere, Gözüm (1996) yaptığı bir çalışmada, alınan ücretin, ödenmesi gereken ücrete eşit olmasının doyumunu sağladığını, az olmasının ise doyumsuzluğu ortaya çıkardığını bildirmiştir (9).
- **Gelişme ve yükselme koşulları:** Kişinin işinden doyum sağlamasında önemli faktörlerden biri de kişinin işinde gelişme ve yükselme olanağının olmasıdır. İşinde gelişme ve yükselme fırsatı yakalayan kişi, kendine daha çok güvenir, kişiliği gelişir ve yetkilerinin artması nedeniyle çalışma isteği artar (9, 103). Vara (1999) yaptığı bir çalışmada, hemşirelerin, yükselme olanaklarının sınırlı olduğu endişesini duymalarının, hemşirelerin iş doyumunu etkilediğini ve hatta iş doyumsuzluğuna neden olduğunu belirtmiştir (127).

- **Yönetim şekli ve yöneticilerle ilişkiler:** Yönetim şekli ve yöneticilerle olan ilişkilerde, bireyin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biridir. Moss ve Rowles'in (1997) belirttiği üzere, Likert' in teorisine göre verimliliği en fazla olan yönetim biçimi “katılımcı” yönetimdir. Bu yönetim biçiminin, grubun memnuniyetini, kişilerarası ilişkileri ve gruptaki güveni arttırdığı belirtilmiştir (90).
- **İş yerindeki iletişimin yeterliliği:** Çalışma ortamındaki olumsuz kişilerarası ilişkiler ve destek yoksunluğu, bireylerin iş verimlerinde düşmeye ve tükenmeye neden olmakta, kurumdaki kişilerarası ilişkilerin olumlu olması ise bireyin iş doyumunu arttırmaktadır (9).

1.6.2.2. KURUMA (ÖRGÜTSEL) BAĞLILIK

1.6.2.2.1. Tanımı

İşe ve kuruma yönelik tutum boyutlarından bir diğeri olan “kuruma bağlılık” kavramı, çalışanın, çalıştığı kurum ile özdeşleşerek kurumun ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, kurumsal kazançlar için çaba göstermesinin ve kurumda çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır. Kısacası kuruma bağlılık; çalışanın çalıştığı kurumun başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi ve bireyin kurum çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde görmesi halidir (6, 21, 53, 125).

Kuruma bağlılık, iş doyumundan daha genel bir duygu ve düşünce bütünü olarak ele alınmakta, ölçüm kriterlerinde, tamamen kişinin kuruluşa olan tutumuna ve kuruluşa arasındaki uyumuna odaklanılmaktadır (6, 125). Örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamlarının ve sosyal psikologların konuya değişik açıdan yaklaşmış olmaları nedeniyle kuruma bağlılık, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmıştır (20, 44, 99).

Davranışsal bağlılık, bireylerin geçmiş deneyimleri ve kuruma uyum sağlama durumlarına göre kurumlarına bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar, kurumun kendisinden ziyade, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır (6, 20). Tutumsal bağlılık ise, bireyin çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve bireyi kuruma bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle bağlılık, bireyin kurumla bütünleşmesi ve kuruma katılım gücüdür (20, 44).

1.6.2.2.2. Kuruma Bağlılık Sınıflandırmaları

Kuruma bağlılık, Etzioni, Kanter, Buchanan II, Mowday, Steers ve Porter, Wiener, O'Really ve Chatman ile Allen ve Meyer tarafından farklı şekillerde sınıflandırılarak tanımlanmıştır (20, 31, 53, 64).

1.6.2.2.2.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Bayram (2005) ve Güner'in (2007) belirttiğine göre, kuruma bağlılık sınıflandırmalarıyla ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Etzioni'ye aittir. Etzioni kurumsal bağlılığı üç başlık altında toplamıştır. Bunlar, ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılıktır (20, 64).

a) Ahlaki bağlılık: Kurumun amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır.

b) Çıkarıcı bağlılık: Kurum ile çalışan arasındaki alışveriş ilişkisine dayanır. Üyeler, kurumlarına katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar.

c) Yabancılaştırıcı bağlılık: Kişiler, davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve kuruma doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Kişi, psikolojik olarak kuruma bağlılık duymamakta fakat kurumun yaptırım gücünden ve toplumsal nedenlerden ötürü üyeliğini devam ettirmektedir.

1.6.2.2.2.2. Kanter' in Sınıflandırması

Cengiz (2001) ve Güner' in (2007) belirttiğine göre, Kanter, kuruma bağlılığın ortaya çıkmasını, kurumun çalışanlara yüklediği değişik davranış gerekliliklerine bağlamış; kuruma bağlılığı, kişinin gereksinim ve beklentilerini karşılayacak sosyal ilişkilerle kendi kişiliğini bütünleştirmesi şeklinde açıklamıştır. Kanter, kurumsal bağlılığı üç grupta sınıflandırmıştır. Bunlar, zorunlu bağlılık, yakın ilişki bağlılığı ve denetim bağlılığı olmaktadır (31, 64).

a) Zorunlu bağlılık: Kurumun devamlılığı için çalışanın kurumuna bağlı kalması olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılığa sahip çalışanlar, kurumdan ayrılamayacak derecede kurum için kişisel özveride bulunmakta ve kurumsal yatırım yapmaktadırlar.

b) Yakın ilişki bağlılığı: Bir kurum içerisindeki sosyal ilişkilere bağlılık olarak ele alınmaktadır. Kurumlar, çalışanların birbirleriyle yakın ilişkiler geliştirmelerini sağlamak için bazı sosyal aktiviteler düzenleyerek bu bağlılığı artırmaya çalışmaktadırlar.

c) Denetim bağlılığı: Çalışanın, davranışları yönlendiren kurumun norm ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlanmaktadır.

1.6.2.2.2.3. Mowday, Steers ve Porter' in Sınıflandırması

Bayram (2005) ve Güner' in (2007) belirttiğine göre, Mowday, Steers ve Porter, kuruma bağlılığı tutum olarak bağlılık ve davranış olarak bağlılık ayrımını yaparak ele almışlardır. Tutumsal bağlılık, kişinin kurumsal amaçlarla ve hedeflerle özdeşleşerek bu doğrultuda çalışma istekliliği olarak tanımlanırken, davranışsal bağlılık, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır (20, 64).

1.6.2.2.4. Wiener' in Sınıflandırması

Bayram (2005) ve Güner' in (2007) belirttiğine göre, Wiener, araçsal bağlılık ve kurumsal (normatif-moral) bağlılık ayrımına dayanan kurumsal bir model oluşturmuştur. Araçsal bağlılık, hesapçı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken, kurumsal bağlılık ise değer, motivasyon veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Bu bağlılığı oluşturan inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle bireyin, kurumsal amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadırlar. Böylece araçsal güdüleyici eylemler, bireyin kendisine yönelimli iken, kuruma bağlılık eylemleri kurumsal eğilimler taşımaktadır (20, 64).

1.6.2.2.5. O'Reilly ve Chatman' in Sınıflandırması

Cengiz (2001), Bayram (2005) ve Güner' in (2007) belirttiğine göre, kuruma bağlılığı, kişinin kurumuna psikolojik bağlılığı olarak değerlendiren O'Reilly ve Chatman, kuruma bağlılığı üçe ayırmaktadır: (20, 31, 64)

a) Uyum bağlılığı: Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Kişiler tutum ve davranışlarında, belli kazanımlar elde etme ve belli cezaları uzaklaştırma temeline oturtarak gerçekleştirmektedirler. Bu bağlılıkta ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusu olmaktadır.

b) Özdeşleşme bağlılığı: Kişilerin diğerleriyle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanmaktadır. Kişi, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirdiğinde, özdeşleşme bağlılığı meydana gelmektedir.

c) İçselleştirme bağlılığı: Tümüyle bireysel ve kurumsal değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; kişilerin, iç dünyalarını kurumdaki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir.

1.6.2.2.2.6. Meyer ve Allen' in Sınıflandırması

Cengiz (2001), Elçi (2003) ve Güner'in (2007) belirttiğine göre, Meyer ve Allen, daha önceki kuruma bağlılık tanımlarından zorunlu (devama yönelik) bağlılık ve duygusal bağlılık modellerini oluşturup, Weiner ve Vardi tarafından önerilen normatif bağlılık modelini de ekleyerek, 3 boyutlu kurumsal bağlılığın formülünü oluşturmuştur. Bunlar; duygusal bağlanma, algılanan maliyet ve zorunluluktur. Bu model, kuruma bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar arasında en önemli ve popüler model olmuştur (31, 53, 64).

a) Duygusal bağlanma: Bağlılık, kişinin kuruma olan duygusal bağlanması olarak düşünülür. Güçlü bir bağlılık içinde olan kişiler, kurumlarıyla özdeşleşir, kurumun içine girer ve kurumun bir üyesi olmaktan mutluluk duyar (31).

b) Algılanan maliyet: Bu tür bağlılık, kişinin, kurumu terk etmesiyle kaybedeceklerini düşünerek kurumdaki üyeliğini sürdürmesi durumudur. Kişi, kurumdaki üyeliğini devam ettirir çünkü daha büyük yararlar elde eder ve belki de bunlar, kişinin alternatif kurumlar aramasını engeller (31).

c) Zorunluluk: Daha az yaygın olup ama diğer ikisiyle eşit oranda uygulanabilir olan bu yaklaşımda, bağlılık, bir kişinin kuruma karşı sorumluluğu konusundaki inancının bir sonucudur. Kişi, kurumda kalmaya mecbur olduğunu düşünür ve bu yönde inançlar taşır (31).

1.6.2.2.3. Kuruma Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kuruma bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler vardır. Çalışanın kuruma bağlılığını etkileyen bu faktörler şöyle sıralanmaktadır; yaş, cinsiyet, medeni durum, deneyim, adalet, güven, iş doyumu, rol belirliliği, rol çatışması, yapılan işin önemi, alınan destek, karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma, iş güvenliği, tanınma,

yabancılaşma, ücret dışında sağlanan haklar, çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik, terfi olanakları, ücret, diğer çalışanlar, liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, çalışanlara gösterilen ilgi (6, 20, 99).

Mathieu ve Zajac (1990), 1967 ile 1986 yılları arasında kuruma bağlılık ile ilgili yayınlanmış 174 araştırma üzerinde yapmış oldukları meta-analizde, kuruma bağlılığı etkileyen faktörleri beş başlık altında toplamışlardır. Bunlar: Kişisel özellikler, işle ilgili özellikler, rolle ilgili özellikler, örgütsel özellikler ve grup / lider ilişkileridir (87).

Mathieu ve Zajac, örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu belirterek, medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu ortaya çıkarmışlardır (87).

1.6.2.2.3.1. Kişisel Özellikler

Kişisel özelliklerin kuruma bağlılık üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmalarda, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, kurumda çalışma süresi ve pozisyonda bulunma süresi, kişilik özellikleri, ücret ve iş düzeyi faktörlerinin kuruma bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir (31, 64).

- **Yaş:** Yapılan araştırmalarda, yaş ile kuruma bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı, yaşın zorunlu (devama yönelik) bağlılıkla ilişkili olduğu görülmüştür. Çalışanın yaşının ilerlemesiyle birlikte, çalışanın iş alternatiflerinin azalması ve kurumdan ayrılmanın maliyetinin artması nedeniyle kişinin zorunlu bağlılık davranışlarına yöneleceği söylenebilmektedir (31, 64).
- **Cinsiyet:** Kuruma bağlılık ile cinsiyet ilişkisi incelendiğinde karşımıza iki model çıkmaktadır: İş Modeli ve Cinsiyet Modeli. İş modeline göre; kadın ve erkek çalışanların bağlılık düzeyleri arasında belirgin farklılıklar yoktur. Cinsiyet

modelinde ise durum tam tersine, bağılılık düzeylerinin birbirinden farklı olduğu görülmektedir (31, 64).

- **Eğitim Düzeyi:** Yapılan çalışmaların sonuçları tamamıyla tutarlı olmamasına rağmen, eğitim ile kuruma bağılılık arasında zayıf düzeyde olumsuz bir ilişki vardır. Bu ilişkinin nedeninin, eğitim düzeyi yüksek kişilerin beklenti ve taleplerinin kurum tarafından karşılanamaması şeklinde düşünülmüştür (31, 64).
- **Medeni Durum:** Yapılan araştırmalara göre, evli veya bekar olmanın, kuruma bağılılık üzerinde etkisi olabileceği tespit edilmiştir. Bu ilişki zayıf düzeyde olmasına karşın olumlu bir ilişkidir (31, 64).
- **Çocuk Sayısı:** Çocuk sayısı ile kuruma bağılılık arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalar çelişkili sonuçlar ortaya çıkarmıştır ve bu nedenle tam bir görüş birliğine varılamamıştır (31, 64).
- **Kurumda Çalışma Süresi ve Pozisyonda Kalma Süresi:** Kurumda çalışma süresi, iş görenlerin kuruma yapmış olduğu yatırımların bir göstergesi olarak düşünülmüştür. Kuruma bağılılık ile kurumda çalışma süresi arasında zayıf düzeyde olumlu bir ilişki vardır (31, 64).
- **Kişilik Özellikleri:** Cengiz (2001) ve Güner (2007), çalışanların kişilik özellikleri ile kuruma bağılılıkları arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan çalışmalarda, kişilik özelliklerinin kuruma bağılılığı etkilediğinin tespit edildiğini belirtmişlerdir (31, 64). Cengiz'in (2001) belirttiği üzere, içsel kendilik kontrolü olarak adlandırılan kişilik özelliğine sahip bireyler, başlarına gelebilecek her türlü olayı kontrol edebileceklerine inanırlar ve daha çok başarıya dönük çalışırlar (31). Bu kişilik özelliğine sahip bireylerin kuruma bağılılıkları daha yüksektir. Dışsal kendilik kontrolü olarak adlandırılan kişilik özelliğine sahip bireyler ise başlarına gelen olaylarda kaderin ve şansın etkisinin olduğuna ve kurumdaki üyeliklerinin

şans eseri olduğuna inanırlar. Bu nedenle de bu kişilik özelliğine sahip bireyler, kuruma çok fazla bağlanamazlar (16, 31). Benzer şekilde, Güner (2007), McClelland (1953) tarafından geliştirilen kurama göre, başarıma gereksinimi yüksek olan kişilerin, kendilerine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren hedefler belirleyerek, bunları gerçekleştirmek için gerekli bilgi ve davranışları gösterdiğini ve başarı gereksinimi ile kuruma bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir (64).

- **Ücret:** Ücret, çalışanların kurumda kalması açısından önemli bir etkidir. Genelde ücretin, kuruma yapılan yatırımın temsilcisi olduğu ve zorunlu bağlılığı arttırdığı söylenir. Bunu ek olarak, ücret düzeyinin, çalışanların öz güvenlerini arttırarak kişilerin duygusal bağlılığını da arttırabileceğini söylemek mümkündür (64).

1.6.2.2.3.2. İşle İlgili Özellikler

İşle ilgili dört faktörün kuruma bağlılık üzerinde etkisi vardır. Bunlar; işin içeriği, işin kapsamı, beceri çeşitliliği ve özerkliktir. İşin içeriği, ne kadar zengin olursa kuruma bağlılık düzeyi de o kadar artmaktadır. İşin kapsamının geniş olması veya çok kapsamlı bir iş, çalışanı daha kapsamlı bir araştırmaya yöneltecektir. Dolayısıyla çalışan, bu işi başarıyla yerine getirmesi durumunda kuruma sağlayacağı katkıyı ve yatırımı düşünerek, işini ciddi bir şekilde yerine getirecektir. Bu da çalışanı kuruma bağlı hale getirecektir. Beceri çeşitliliğinde ise, kurumun çalışana işini yapabilmesi ve geliştirebilmesi için geniş bir alan içerisinde çok çeşitli imkanlar sunmasını ifade etmektedir. Kurum içinde beceri çeşitliliğinin olduğu imkanların ve ortamın yaratılması, kendini geliştirmek ve yenilemek isteyen çalışanların kuruma bağlılığını arttırmada önemli bir adım olmaktadır. Özerklik, çalışanın işe yönelik yetki ve yerine getirme

özgürlüğünü ifade etmektedir. Yapılan araştırmaların genelinde, özerklik ile kuruma bağlılık arasında zayıf bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Yukarıda belirtilen özelliklerin yanı sıra, işle ilgili özelliklerin kuruma bağlılığa ilişkin etkilerinin, toplumsal yapı ve kültür özelliklerine göre de farklılıklar gösterebileceği söylenebilir (31, 64).

1.6.2.2.3.3. Rolle İlgili Özellikler

Role ilişkin faktörleri genel olarak rol çatışması ve rol belirsizliği olmak üzere 2 gruba ayırmak mümkündür. Rol çatışması, kişinin, birisine uyduğunda diğerine uyması imkansız ya da çok zor olan iki veya daha çok sayıda gereklilik (görev, rol, iş gibi) karşısındaki durumunu ifade etmektedir. Rol belirsizliği ise, kurumun belirli kademesinde görev alan çalışanın, yapması gereken görevlere ilişkin bilgisinin yeterli olmaması durumu olarak tanımlanmaktadır (31, 64). Yapılan çalışmalar yüksek düzeyde yaşanan rol çatışması ve rol belirsizliğinin stres, huzursuzluk, korku ve düşmanlık duygularını artırdığını iş doyumunu ve kendine güveni azalttığını göstermektedir (42). Dolayısıyla rol belirsizliği ve rol çatışması ile kuruma bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki söz konusu olmaktadır.

1.6.2.2.3.4. Kurumsal Özellikler

Kuruma bağlılık ile kurumsal özellikler arasında etkili bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Görev bağımlılığı, kurum büyüklüğü, kurum kültürü ve iklimi, ücret ve ödül/ ceza sistemi gibi faktörlerin kuruma bağlılığı etkilediği saptanmıştır (31, 64).

Görev bağımlılığının, çalışanların kuruma ve bağlı oldukları gruba yaptıkları katkıyı farkına varmaları sonucunda, kendilerini işin içinde görmelerini sağlayarak bağlılığı artırdığı ileri sürülmüştür (64).

Büyük ve küçük kurumlar, kuruma bağlılığı sağlama konusunda avantaj ve dezavantajlara sahiplerdir. Küçük kurumlarda, çalışan sayısının az olmasından dolayı, kurum çalışanlarının birbirleri ile kaynaşması beraberinde getirdiği kurumla özdeşleşme durumu, büyük kurumlara göre daha kolay olmaktadır, büyük kurumlar, üyelerine daha fazla terfi olanakları, daha fazla olanaklar ve kişiler arası etkileşim fırsatları sağlayarak, kurum çalışanlarının bağlılık düzeylerini artırma konusunda küçük kurumlara nazaran daha avantajlıdırlar (64).

Kurum kültürü, bir kurumun çalışanlarının davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar olarak tanımlanmaktadır. Kurum iklimi ise organizasyon içinde oluşan genel hava olarak tanımlanmaktadır (93). Kurum kültüründe ve ikliminde, çalışanları birbirine bağlayan kurallar, normlar, inançlar, üniforma, dil gibi maddi ve manevi ortak öğeler bulunmaktadır. Bu ortak öğeler genel olarak çalışanın motivasyonunu ve dolayısıyla kuruma bağlılığını da arttırmaktadır (64).

1.6.2.2.3.5. Grup-Lider İlişkileri

Lider, kurumda heyecan ve bağlılık duygusunu yaratan kişidir. Liderin davranışları, kurum içindeki ilişkileri yöneterek demokratik ve katılımcı anlayışı çalışanlarla paylaşıp her çalışanıyla ilgilenen ve onların başarılarını destekleyerek güvenlerini kazanan biçimde olmalıdır. Böylece çalışanlar bu durumdan olumlu şekilde etkilenecek ve kuruma bağlılığı mümkün olacaktır. Yani kuruma bağlılıkta, liderle çalışan arasındaki iletişim faktörü arasında kuvvetli bir ilişki söz konusudur (64).

1.6.2.3. İŞLE BÜTÜNLEŞME

1.6.2.3.1. Tanımı

İşe ve kuruma yönelik tutum araştırmaları, "işle bütünleşme" kavramını da şu ana kadar tanımlanan kavramlardan ayrı bir boyut olarak ele almıştır. İşle bütünleşme kavramı, kişinin işiyle yaşadığı psikolojik özdeşiminin düşünce düzeyindeki yansıması, kişinin, iş yaşamındaki rol aktiviteleriyle psikolojik olarak olumlu etkileşmesi ya da kişinin imajında işin önem derecesi olarak tanımlanmaktadır (33, 125). İşle bütünleşme kavramı, başka bir deyişle, çalışanın işinden aldığı doyumdan bağımsız olarak, işi ile zihinsel ve duygusal boyutta bütünleşmesinin ölçüsü olarak tanımlanabilir. Kişiyi etkileyen en önemli olayların işi ile ilgili olması, işin gerektirdiğinden fazla çalışması, iş dışında da zihinsel boyutta, işi ile iç içe yaşaması, işle bütünleşmenin en önemli göstergeleri olarak kabul edilmektedir (125).

1.6.2.3.2. Kuramsal Çerçeve

İşle bütünleşme, ilk olarak Kahn (1990) tarafından kurum üyelerinin özlerini, yani bireyin tüm duygu ve düşüncelerini, şimdi ve burada olan iş rollerine bağlaması olarak tanımlanmıştır. Kahn, öz ve iş rolleri üzerinde durmuş ve öz ve iş rollerinin dinamik, etkileşimsel bir ilişki içinde olduğunu, bir kişinin hem kişisel enerjisini rol davranışlarına yöneltebileceğini (self employment-kendini kullanma) hem de özünün, rolünün içinde olabileceğini (self expression-kendini ifade etme) söylemiştir. Bu tür işle bütünleşmede, kişinin işinin, kişinin ruhunun var olmasına yol açtığını, ortaya çıkan durumun ise kurumsal sonuçlarının olduğunu belirtmiştir (71).

Kahn, iş rolü içindeki öz'ü tarif ederken, bireysel bütünleşme (personel engagement) ve bireysel kopma (personel disengagement) kavramlarını ortaya koymuştur. Bu terimler, kişilerin iş performansları süresince özlerini ortaya koyması ya

da koymaması anlamına gelir. Bireyin işiyle bütünleşmesi, kurum üyelerinin özlerini, iş rollerine bağlaması olarak tanımlanır. İşle bütünleşme süresince birey kendini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kullanır ve ifade eder (71).

Öncel' in (2007) belirttiği üzere, işle bütünleşme kavramına bir başka kuramsal yaklaşımda, Maslach ve Leiter tarafından geliştirilmiştir. Bu yaklaşımda, işle bütünleşme, tükenmişliğin (burnout) olumlu karşıtı olarak görülür. İşle bütünleşmeyi, dinç olma, adanmışlık ve içinde olma ile adlandırmışlardır ve tükenmişliği işle bütünleşmenin kaybedilmesi olarak tanımlamışlardır. Dinç olma (vigor), çalışırken yüksek seviyede enerjiye sahip olma, çaba sarf etme, zihinsel güç ve esneklikle tarif edilir. Adanmışlık (dedication), kişinin işine güçlü bir şekilde bağlı olmasıyla ifade edilir. Adanmış birey, önem, arzu, ilham meydan okuma duygularını yaşar. İçinde olma (absorbtion) ise, kişinin işine tümüyle yoğunlaşmasıyla ve işinde mutlu olmasıyla ifade edilir. Bu durumda kişi kendini işinden ayırmakta zorlanır (98).

Schaufeli ve Bakker' a (2004) göre işle bütünleşme, verilen görevi olumlu yerine getirme, dinçlik, adanmışlık ve içinde olma ile nitelenen, zihnin işle ilgili durumudur. Kişi, özel bir kişi, nesne, olay veya davranışa odaklanmaz, işin bütününe odaklanır (114).

Bunlara ek olarak işle bütünleşme ile ilgili Rothbard (2001), işle bütünleşmenin dikkat ve işin içinde olma gibi iki kritik bölüme sahip olduğunu (111) ve Mouno ve arkadaşları da (2005) farklı kurumlarda işle bütünleşmeye neden olan farklı koşulların olduğunu belirtmiştir (91).

1.6.2.3.3. İşle Bütünleşmenin Psikolojik Koşulları

İşle bütünleşme kavramını ortaya çıkaran psikolojik koşullar, Kahn (1990) tarafından ortaya konulmuştur. Kahn çalışmasında, incelenen psikolojik koşulların,

anlamlılık, güvenlik ve var olma durumlarının, bireyin rolüyle bütünleşmesine etkide bulunduğunu belirtmiştir. Kahn'a göre insanlar, işteki rollerinde psikolojik yaşantılarına dayanarak tercih edilen özlerini ya kullanırlar ve ifade ederler ya da işteki rollerinden geri çekerler ve dolayısıyla kendilerini korurlar. Kahn çalışmasında, işle bütünleşme durumlarını analiz etmiş ve üç psikolojik koşulu ortaya çıkarmıştır. Bu üç psikolojik koşulun- anlamlılık (meaningfulness), güvenlik (safety) ve var olma (availability)- insanların rollerini nasıl şekillendirdiğini açıklamıştır (71).

1.6.2.3.3.1. Psikolojik Anlamlılık

İş yerinde yaşanan işe yönelik anlamlılığın psikolojik boyutu, iş yaşamında önemli bir psikolojik koşuldur ve anlamlılığın yerine getirilmesi birey için temel bir güdüdür. Anlamlılık, işin hedefinin ve taleplerinin birey açısından değeri olarak tanımlanır ve bireyin kendi idealleri ve standartlarıyla ilişkisi ile değerlendirilir (109).

Psikolojik anlamlılık üç faktörden etkilenir. Bunlar:

- **Görevin Özellikleri:** Kahn, işe ait görev özelliklerinin, kişinin işyerinde yaşadığı anlamlılık derecesini etkileyebildiğini söylemiştir ve değişken, yaratıcı, meydan okuyucu ve özerk olan işlerin kişiye anlamlı geldiğini belirtmiştir (71).
- **Rolün Özellikleri:** Kahn, iş yerindeki rol özelliklerinin, psikolojik anlamlılığı etkilediğini, kişilerin önemli bir pozisyonda çevrelerini etkileyebildiklerinde psikolojik anlamlılık yaşadığını belirtmiştir (71). Britt (1999), benlikle aynı doğrultuda oluşturulmuş iş rollerinin, daha anlamlı iş deneyimleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir (25).
- **İş Etkileşimleri:** Kişiler, işteki rol performanslarına gerek iş arkadaşları gerekse işten yararlananlar tarafından karşılık verildiği zaman psikolojik anlamlılık yaşarlar. Aynı zamanda kişiler, kurum üyeliği sonucu aldığı sosyal kimliklerine de

anlam yüklerler. Kahn, çalışan ilişkileriyle, işe atfedilen anlamlılık arasındaki ilişkiyi destekleyen araştırmaların olduğunu ve aynı zamanda işten yararlananlarla olan ilişkinin de anlamlı iş yaşantısı sağlamada önemli bir rol oynadığını belirtmiştir (71).

1.6.2.3.3.2. Psikolojik Güvenlik

Psikolojik güvenlik, kişinin imaj ve statüsünün olumsuz yönde etkilenebileceği korkusu olmaksızın özünü kullanması ve açık bir şekilde gösterebilme duygusu olarak ifade edilmektedir. Bireyler işlerinde kendilerini doğru bir şekilde ifade ettiklerinde, sorun yaşamayacaklarını algıladıkları zaman psikolojik güvenlik duygusu hissederler. Dört faktör psikolojik güvenliğı doğrudan etkiler. Bunlar:

- **Kişiler Arası İlişkiler:** Kahn (1990) birbirlerini destekleyen iş arkadaşlarının, birbirlerine saygı duyduğunu, birbirlerinin katkılarına değer verdiğini, birbirlerine güven duyduğunu, bu durumda psikolojik güvenliğı ve işle bütünleşmeyi sağladığını belirtmiştir (71).
- **Grup ve Grup İçi Dinamikler:** Kahn (1990) grup içinde oluşan bilinçaltı rollerin, davranışı etkileyen formel olmayan kuralların psikolojik güvenliğı etkilediğini belirtmiştir. Grup dinamikleri, bilinçaltı roller ile şekillenir. Grup içindeki normlar, davranışları, tutumları ve işin duygusal boyutlarını yönetmeye eğilimlidirler. Uygun davranışların sınırları içinde kalan bireyler işlerinde kendilerini daha güvenli hissederler (71).
- **Yönetim Stili ve Süreçleri:** Kahn (1990) destekleyici, açıklayıcı, yardım edici yönetim biçiminin psikolojik güvenliğı arttırdığını belirtmiştir (71). Oldman ve Cummings (1996) destekleyici ve kontrol edilmeyen ilişkinin, güvenlik algısını ve çalışanın yaratıcılığını geliştirdiğini ifade etmişlerdir (94).

- **Kurumsal Normlar:** Kahn (1990) kurumsal normları, kurumdaki çalışanların genel davranışları hakkında paylaşılan beklentiler olarak tanımlamış ve uygun şekilde çalışan ve davranan kişilerin, bu sınırların dışında kalan kişilere göre kendilerini daha güvenli hissettiklerini belirtmiştir (71).

1.6.2.3.3. Psikolojik Var Olma

Psikolojik var olma, fiziksel, bilişsel ve duygusal kaynaklara sahip olma hissidir. Psikolojik var olma dereceleri, kişilerin iş ve iş dışı yaşamlarının talepleriyle başa çıkmaya bağlı olarak özlerinin rol performanslarında var olmalarına göre değişir. İş yaşamında psikolojik var olmayı etkileyen üç faktör vardır. Bunlar:

- **Kaynaklar:** Kahn (1990) bireylerin işleriyle bütünleştikleri zaman, rolleriyle ilgili görevlerle baş etme sürecinde fiziksel, bilişsel ve duygusal kaynaklarını kullandıklarını belirtmiştir (71).
- **İş Rollerinin Güvenliği:** Psikolojik var olma, aynı zamanda işlerin ve statülerin güvenliğiyle ilgilidir. Bireyin iş rollerindeki güvenliği, Kahn'ın kuramsal yapısına göre benlik bilincinden etkilenir. Yüksek benlik bilinci, iş rolleri güvenliğini artırır ve bireyin işiyle bütünleşmesine yol açar (71).
- **İş Dışı Yaşam:** Bireylerin iş yaşamı dışındaki yaşamlarının yoğunluğu onları potansiyel olarak işteki rollerinden uzaklaştırabilir. İşyeri dışında yapılan etkinlikler, bireylerin enerjilerini potansiyel olarak azaltabilir ve bu durumda bireyin işle bütünleşmesini engelleyebilir (71). Ancak Rothbard (2001), kadınların aileleri ile bütünleşmelerinin işleriyle bütünleşmelerini olumlu etkilediğini, bu etkileşiminde, enerjinin başka rollere de olumlu yansımaya yol açabildiğini söylemiştir (111).

1.6.2.4. MOTİVASYON (GÜDÜLEME)

1.6.2.4.1. Tanımı

Motivasyon kavramı, Latince “movere”, İngilizce ve Fransızca “motive” kelimesinden gelmektedir. “Movere” veya “Motive” teriminin Türkçe karşılığı hareket ettirme veya hareketlendirmedir. “Movere” veya “Motive” temel kavramından türetilen motivasyon veya güdüleme dilimizde birbirini yerine kullanılan iki kavramdır ve tam karşılığını bulmak oldukça zordur. Psikolojik bir olgu olan motivasyonun ya da güdülemenin değişik açılardan ele alınmış olması birçok tanımının yapılmasına neden olmuştur (45, 55, 56).

İnsanlar farklı motivasyon tiplerine sahiptirler. Ryan ve Deci (2000), bir eylemin hedefleriyle nedenleri arasındaki fark üzerinde durmuş ve bu farkında motivasyon tiplerinden kaynaklandığını söylemişlerdir. Kısaca içsel motivasyonla- ki bu içten ilgi ve tercihle yapılan bir şey anlamına gelir-, dışsal motivasyon- ayrıcalıklı bir sonuç getirisi için yapılan eylem anlamına gelir- arasındaki fark üzerinde durmuşlardır (112).

İçsel motivasyon, ayrıcalıklı sonuçlar kazanmayı istemekten çok, içsel bir doyumla aktiviteleri yapmak olarak tanımlanır. İçsel olarak motive olan birey aktiviteye, dışsal bir ödül, destek ya da baskı nedeniyle değil, bir meydan okuma, ilgi, istek ve eğlence için geçer. İçsel motivasyonun kökeni, bireyin içinden gelen dürtüler ve uyarılardır (110, 113).

Dışsal motivasyon ise, bazı ayrıcalıklı sonuçlar elde etmek amacıyla aktivitelerin yapılmasıdır. Dışsal motivasyon, dışsal uyarıcılara bağlıdır ve bu dışsal uyarılar ödül, ceza, takdir edilmek, baskı, rica, sevilme, kabul görmek olabilir (110, 113).

İşe ve kuruma yönelik diğer bir tutum boyutu olan "işe yönelik motivasyon" kavramı ise, daha çok içsel motivasyondan etkilenmektedir. İçsel motivasyon, çalışanın,

işini iyi yapması sonucunda elde etmeyi beklediği subjektif ödülün ya da olumlu duyguların, kişiyi işini yapmak için ne kadar motive ettiğinin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır (125).

1.6.2.4.2. Motivasyon Kuramları

Motivasyon kuramlarını iki ana grupta toplamak mümkündür. Bunlardan ilki içsel faktörlere ağırlık veren ve davranışın öncesini hedefleyen “Kapsam Kuramları” ikincisi ise dışsal faktörlere ağırlık veren ve davranışın sonucunu hedefleyen “Süreç Kuramları”dır (3, 41, 78).

1.6.2.4.2.1. Kapsam Kuramları

Kapsam Kuramları, kişinin içinde bulunan ve kişiyi davranışa yönlendiren faktörleri anlamaya önem verirler. En belirgin Kapsam Kuramları: Maslow’un “Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı”, Herzberg’in “Hijyen Kuramı”, McClelland’ın “Başarı Kuramı” ve Alderfer’in “ERG Kuramı”dır.

1.6.2.4.2.1.1. Maslow Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

Cüceloğlu (1992), Atkinson ve arkadaşları (1999), Rıza (2001) ve Engin’ in (2004) belirttiği üzere, motivasyon konusunda en bilinen kuram Maslow’ un gereksinimler hiyerarşisi kuramıdır. Bu kurama göre, insanın her davranışı belli bir gereksinimi gidermeye yöneliktir ve hiyerarşik olarak sıralanan bu gereksinimlerden biri doyurulmadan diğerleri insanı yönlendiremez (13, 36, 55, 110).

Atkinson ve arkadaşları (1999), Güney (2006) ve Engin’ in (2004) belirttiği üzere, Maslow’ un gereksinimler kuramına göre, gereksinimlerden biri tamamen doyum bulduğunda bir sonraki gereksinim baskın hale gelir ve birey alt gereksinimlerden üst gereksinime doğru hareket eder. Maslow kuramında, hiçbir gereksinimin tamamen

doyum bulmadığını, tamamen doyum bulmuş bir gereksinimin ise bireyi bir daha güdülemediğini belirtmiştir (13, 55, 65).

1.6.2.4.2.1.2. Herzberg Hijyen Kuramı

Rıza (2001), Engin (2004), Çatıkoğlu (2006) ve Akbaş'ın (2007) belirttiği üzere, bu kuram psikolog Frederic Herzberg tarafından ileri sürülmüştür (3, 41, 55, 110). İnsanın işiyle olan ilişkisinin temel bir ilişki olduğu ve kişinin işine karşı tutumunun başarı ya da başarısızlığı etkileyeceği inancında olan Herzberg, şu soruya cevap aramıştır: insanlar işlerinde ne hisseder? Herzberg insanlardan işlerinde kendilerini iyi ya da kötü hissettikleri zamanları tanımlamalarını istemiş ve yürüttüğü araştırma sonuçlarına göre de bireyin işe karşı tutumunu etkileyen etmenleri sıralamıştır (55).

Herzberg' in çift faktör kuramına göre, çalışanı motive eden faktörler, hijyen (dışsal) faktörler ve özendirici (içsel) faktörler olmak üzere iki ana grupta sınıflanmıştır: (3, 41, 55, 65).

Hijyen (dışsal) faktörler: Maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, iş ilişkileri, örgüt politikaları ve denetim gibi faktörlerdir. Bu faktörler kişiyi tek başlarına motive etmeseler de motive olabilmeleri için gerekli ortamın oluşmasına katkı sağlarlar.

Özendirici (içsel) faktörler: İşin kendisi, sorumluluk, statü, terfi vs. olarak sayılabilir. Kişiyi işyerine daha çok bağlayan ve kişiye başarı hissi veren bu faktörlerin varlığı, kişiyi daha çok motive eder.

1.6.2.4.2.1.3. Mc Clelland Başarı Kuramı

Eren (2000), Engin (2004) ve Çatıkoğlu' nun (2006) belirttiği üzere, üç gereksinim kuramı olarak ta bilinen bu kuram, David Mc Clelland ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Kuram, gereksinimlerin öğrenildiğini ve gereksinimlerin

hiyerarşik sırasının her insana göre farklılık gösterdiğini ileri sürer. Mc Clelland, üç önemli motive edici gereksinim üzerinde çalışmıştır (41, 55, 56). Bu gereksinimler:

- **Başarma gereksinimi:** Kendilerini başarılı olmaya mecbur hisseden bireyler, kişisel başarıyı ödülsele başarıya tercih ederek çalışırlar. Amaçları bir şeyi daha önce yaptıklarından daha iyi ve verimli yapmaktır (41, 55, 56).
- **Sıkı ilişki kurma gereksinimi:** Manüplatif davranışlardan uzak, sıcak, samimi ilişkileri kapsar. İlişki kurma gereksinimi daha yüksek olan kişiler dayanışmayı rekabete tercih ederler (41, 55, 56).
- **Güç gereksinimi:** Başkalarını etkileme, kontrol altına alma, etkileşme ve nüfuz kullanmayı sağlayan gereksinimdir. Güç gereksinimi yüksek olan bireyler bir şeyin başında bulunmaktan, başkalarını etkilemekten, statü ile ilgili durumları göstermekten, sahip olduğu prestij ile başkalarını etkileyerek onları kazanmaktan hoşlanan insanlardır (41, 55, 56).

1.6.2.4.2.1.4. Alderfer ERG Kuramı

Eren (2000), Engin (2004), Çatikoğlu (2006) ve Akbaş' ın (2007) belirttiği üzere, ERG kuramı, Clayton Alderfer' in Maslow' un gereksinimler hiyerarşisi kuramını desteklemek ve eksik yönlerini gidermek amacıyla geliştirdiği bir kuramdır (3, 41, 55, 56). Alderfer gereksinimleri üç kümede toplamıştır. Bunlar:

- **Varlık gereksinimi:** Bu gereksinim, fiziksel iyilik durumu için gereklidir ve Maslow' un fizyolojik ve güven gereksinimlerine denk düşmektedir (3, 41, 55, 56).
- **İlgi gereksinimi:** Diğer bireylerle doyum verici ilişkiyi kapsayan bu gereksinim, Maslow' un güvenlik gereksinimine denk düşmektedir (3, 41, 55, 56).

- **Gelişme gereksinimi:** Bu gereksinim, kişisel potansiyel, gelişme ve yeterliliği arttırma arzusuna odaklanır ve Maslow' un kendini gerçekleştirme gereksinimine denk düşmektedir (3, 41, 55, 56).

ERG kuramı ile Maslow' un kuramı arasındaki tek fark, Alderfer' e göre bireyin gereksinimlerini doyumak için bir alt veya bir üst basamağa geçebilmesidir (55, 56).

1.6.2.4.2.2. Süreç Kuramları

Süreç Kuramları' nın odak noktası, insanların hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleridir. Bu kuramlara göre, insanın gereksinimleri, insanı davranışa iten faktörlerden yalnızca bir tanesidir. Bu iç faktörlere ek olarak birçok dış faktör de insanı motive etmede rol oynamaktadır (3, 41, 78).

Belli başlı Süreç Kuramları: Vroom' un Beklenti (Ümit) Kuramı, Lawler ve Porter' ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Skinner' ın Davranış Şartlandırma Kuramı, Adams' ın Eşitlik Kuramı ve Locke' un Amaç Kuramı (3, 41).

1.6.2.4.2.2.1. Vroom Beklenti (Ümit) Kuramı

Çatıkoğlu (2006) ve Akbaş' ın (2007) belirttiği üzere, Victor Vroom tarafından geliştirilen bu kurama göre bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörler bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşullarının etkisi ile birlikte belirlenir ve yönlendirilir. Bu modelin üç temel kavramı vardır. Bunlar: Valens, beklenti ve araçsallık kavramlarıdır. Valens kavramı, bir bireyin belli bir sonucu tercih etme derecesini, başka bir ifade ile sonuca ulaşmaya değip değmeyeceği noktasında yaptığı tercihi ifade ederken, beklenti kavramı, belirli bir çabanın, belirli bir ödülle karşılık bulup bulmayacağı konusundaki bireyin algıladığı olasılığı ifade eder. Bu modelde üçüncü kavram araçsallıktır. Araçsallık, birinci kademe sonuçlarının ikinci kademe sonuçlara ulaştıracağı konusunda subjektif bir olasılığı ifade etmektedir. Vroom,

sonuçları iki düzeyde ele alır. Birinci kademe sonuçlar, para, terfi, tanınma gibi dışsal ödüllerdir ve örgüt tarafından sağlanır. İkinci kademe sonuçlar ise; bir iş yaparak elde edilen bireysel başarı ve bu başarının getirdiği tatmin ile ilgili konulardır. Birinci kademe sonuçlar, ikinci kademe sonuçların oluşmasında araçsallık görevi yaparlar (3, 41).

1.6.2.4.2.2.2. Lawler ve Porter Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Çatıkoğlu (2006) ve Akbaş' ın (2007) belirttiği üzere, bu kuram, Vroom' un kuramını esas alır ancak bu kurama bazı eklemeler yapar. Bu modelin ilk bölümü, Vroom modelinin aynıdır. Yani kişinin motive olma derecesi valens ve beklenti tarafından etkilenmektedir. Lawler ve Porter, yüksek çabanın bireyi her zaman yüksek bir performansa ulaştırmayacağını, istenen performansı sağlamak için gayret gösteren bireyin, yeterli bilgi ve beceriye sahip olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu teorinin ilave olarak getirdiği başka bir kavram da insanın kendisi için algıladığı roldür. Motivasyon için önemli olan, insanların performans gösterebilmek için kurum içinde uygun bir role sahip olmaları ve rollerini algılayabilmeleri gerekmektedir. Aksi durumlarda rol çatışmaları görülebilir ve bunun sonunda bireyin performansı engellenebilir (3, 41).

1.6.2.4.2.2.3. Adams Eşitlik Kuramı

Çatıkoğlu (2006) ve Akbaş' ın (2007) belirttiği üzere, R.Stacy Adams'ın eşitlik kuramının çıkış noktası, çalışanların iş ilişkilerinde, eşit muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediğidir (3, 41).

Çalışanlar, bir iş durumunda elde ettiklerini (çıktılar), o işe kattıklarıyla (girdiler) ilişkili olarak algırlarlar. Daha sonra kendi girdi- çıktı oranlarını, ilgili diğer kişilerin girdi- çıktı oranlarıyla karşılaştırırlar. Oranlardaki “çıktı”, ücret, maaş, terfi, sorumluluk

artışı, statü sağlama vb. gibi şekillerde olabilir. “Girdi” ise, işi başarmak için sarf edilen çaba ve emek, örgütsel pozisyon, sosyal statü, eğitim ve yaş olabilir (3).

Çalışanların karşılaştırma yaptıkları alanlar üçe ayrılır: (3)

“**Diğerleri**”, aynı kurumda benzer işleri olan diğer kişileri ya da meslektaşları içerir. Çalışanlar kendi kazandıkları ücreti diğer çalışanların kazandığı ücretle karşılaştırırlar.

“**Sistem**”, kurumsal ücret politikalarını ve yönetmeliklerini, diğer kurumlarla karşılaştırırlar.

“**Kendisi**”, kişinin kendi girdi-çıktı oranlarını ifade eder. Bu kategori kişinin önceki işleri ya da aile bağlantıları gibi kriterlerden etkilenir.

1.6.2.4.2.2.4. Locke Amaç Kuramı

Eren (2000), Engin (2004), Çatıkoğlu (2006) ve Akbaş’ ın (2007) belirttiği üzere, Evdin Locke amaç kuramında, bireylerin belirlediği amaçların, onların motivasyon derecelerini de belirlediğini belirtmiştir. Ana fikri ise kişilerin belirledikleri amaçların ulaşılabilirlik dereceleridir. Belirlenen özel amaçların ve zor amaçların, performansta artışa yol açacağını belirtmektedir (3, 41, 55, 56).

1.6.2.4.3. İşe Yönelik Motivasyonunu Etkileyen Etmenler

Her birey, hayat görüşü bakımından, diğerlerinden ayrılabilir. Onları harekete geçiren güdüler çeşitlilik ve şiddet bakımından farklılık gösterebilir. Ayrıca insanlar birbirlerinden farklı amaçlara sahip olabildikleri gibi aynı amaçlara sahip olan kişilerde kendilerini amaçlara ulaştıracak yolların seçiminde farklı şekillerde hareket edebilirler (55).

Bireyleri diğerlerinden ayıran, işe yönelik motivasyonlarını ve üretkenliklerini belirleyen bazı faktörler birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve bazı sonuçlara

ulaşılmıştır. Her kültürde belki aynı biçimde ortaya çıkmamakla birlikte bu faktörlerin neler olduğunu bilmek önemlidir (55, 126).

İş motivasyonunu etkileyebileceği düşünülen etmenler:

- **Ücret:** Çalışanların fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerini karşılamada ve saygınlığı sağlamada para oldukça önemli bir yere sahiptir. Ancak paranın önemi çok fazla olsa da çalışan motivasyonunda etkisinin sınırlı olduğu bildirilmiştir (55, 119).
- **Katılım:** Katılma ve katılım sonucunda çalışan, kendine saygı ve tanınma gereksinimlerini giderebilecektir. Kendi işyerinde bu gereksinimlerini gideremeyen çalışanlar, başka ortamlarda bu gereksinimlerini gidermeye çalışırlar. Organizasyonda çalışanların konferanslara, komite çalışmalarına, hatta işin kendisi ile ilgili olan yönetsel kararlara katılması, çalışanı işine daha bağlı yapar ve böylece de kişinin motivasyonu artar (55, 119).
- **Yetki ve Sorumluluk Verme:** Yetki ve sorumluluk sayesinde çalışan aktivitelerinde özgürlük kazanır, sorumluluk alır ve gereksinimlerini giderebileceği davranışlara yönelebilir. Ayrıca yöneticinin giderek artan sorumlulukları ve denetim yükü de bazı yetki ve sorumluluklarını astlarına devretmesiyle azalabilir. Kişilerde motivasyonun artması için denetimin azaltılması ve çalışana olan gereksinimin ona belli edilmesi gerekmektedir (55, 119).
- **İşin Kendisi:** Genellikle yapılan işin çeşitliliğinin olması, çalışanlarda motivasyonu arttırmaktadır. Çalışanlara işlerinde tanınan özgürlükte onların motivasyonunun artmasına neden olur (55, 119).
- **İş ve Görev Tasarımı:** Bazı kuramcılar verimi arttırmak için iş ve görev tasarımının yapılması gerektiğini savunmuşlardır. İş ve görev tasarımı,

verimliliğin artması için yapılacak işle ilgili yöntemlerin belirlenmesi ve bu işlerin diğer işlerle olan ilişkilerinin incelenmesidir. Eğer yöneticiler, çalışanlarının motivasyonunu arttırmak istiyorlarsa yapılan işlerle ilgili çalışanlara geribildirim vermeli, çalışanda yaptığı işten sorumlu olduğu duygusunu geliştirmelidir (55, 119).

- **Yükselme (Terfi):** Yükselme olanağının olması, tam anlamıyla motivasyonel bir araç olarak değerlendirilir. Bu, çalışanın gösterdiği başarıya karşılık bir ödüdür (55, 119).
- **İş Ortamı ve Şartları:** Çalışanların motivasyonu için iş ortamı ve şartları oldukça önemlidir. Bu özellikler, işyerinin ısısı, rutubeti, havalandırılması, ışığı, gürültüsü, temizliği ve gerekli araç ve gereçlerin bulunmasıdır (55, 119).
- **Eğitim:** Eğitim, çalışanların motivasyonu için yöneticilerin kullanacağı önemli bir araçtır. Yeni bilgilerin sunulması, davranış ve tutumların değişiminin sağlanması ve çalışanların doyumunun sağlanması açısından çok önemlidir. Dinamik yapıya sahip organizasyonlarda sürekli olarak yeni bilgilerin edinilmesi gerekir. Organizasyonun yeni gelişmelere ve yeniliklere uyum sağlaması ancak çalışanların yeni bilgilerle donatılmasıyla mümkündür. Kendilerine yeni bilgiler sunulan ve eğitim verilen çalışanlar kendilerini daha yeterli, değerli hissedeceklerdir ve dolayısıyla da motivasyonları artacaktır (55, 119).
- **Rekabet:** Organizasyondaki verimliliğin artması için yönetim, rekabeti desteklemelidir. Rekabet, işin ağırlığını hissettirmeyecek, dinamizmi getirecek, çalışmayı kamçılacak dolayısıyla verimliliği sağlayacak bir araçtır. Bireyin rekabete yönelmesinin temel nedeni saygı görme, tanınma ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir. Kısaca rekabet motivasyonel bir araçtır (55, 119).

- **Esnek Zaman Uygulamaları:** Esnek zaman uygulaması kişilerin daha verimli olabilecekleri saatlerde çalışmalarını sağlamak amacıyla ortaya atılmıştır. Bu uygulamaya göre çalışanlar, günün belli saatlerinde işyerinde bulunmak zorundadır. Esnek çalışma yöntemi devamsızlığı önleme, verimi artırma, fazla mesai harcamalarını düşürme, yönetime olan tepkileri ve düşmanlıkları azaltma, bağımsızlık ve sorumluluk duygusu vererek iş doyumunu ve motivasyonu artırma gibi yararlar sağlar (55, 119).
- **Kurumsal Kurallar ve Cezalandırma:** Kurumun işe ve işleyişe ilişkin olarak koydukları kurumsal kurallar yasal oldukları için çalışanlar tarafından benimsenirler. Çalışanlar bu kurallara yasal olduğu ve birtakım yaptırımlarla güçlendirildikleri için uyarlar. Yasal kuralların kişilerin motivasyonunu arttırmada etkisi oldukça sınırlıdır. Ancak yaratıcılığa ters düşmeyen kurallar koyulursa motivasyonu arttırmada etkisi olabilir (55, 119).

1.6.2.5. İŞİ SÜRDÜRME NİYETİ

1.6.2.5.1. Tanımı

- İşe ve kuruma yönelik tutum boyutlarının bir diğeri de “iş sürdürme niyeti” dir. Kaynaklarda “işten ayrılma niyeti” olarak da adlandırılan bu kavram, çalışanın, çalıştığı kurumda kalma niyetinin ölçüsü olarak tanımlanabilir (98, 125).

1.6.2.5.2. İş Sürdürme Niyetini Etkileyen Etmenler

İş sürdürme ya da işten ayrılma niyeti ve davranışlarının çalışanlarda oluşmasının nedenleri bireylere göre değişkenlik göstermektedir. Genel olarak, çalışanlar potansiyellerini daha verimli kullanabilmek, aldıkları ücret ve ödülleri yükseltebilmek

için işten ayrılırlar. İşten ayrılma davranışından önce bireylerde işten ayrılma niyeti oluşur. Niyetin oluşması ise işten ayrılma davranışının en önemli belirtilerindendir (62).

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve davranışlarını belirleyen birçok önemli etmen bulunmaktadır. Bu etmenlerin başında; çalışanların performansı, potansiyeli, yetenekleri ve kariyer gelişimleri gelmektedir. Bu etmenler çalışanlar arasında farklılıklara sebep olmakta ve böylelikle işten ayrılmalarını veya kurumda kalmalarını belirlemektedir (121).

Kurumlarda, işten ayrılmayı veya kurum içerisinde kalmayı belirleyen diğer faktörler ise, ödül algıları ve iş doyumlarıdır (121). Teoman' ın (2007) belirttiği üzere, Dreher (1982) tarafından yapılan araştırmada, performansa dayalı ödül sistemini kullanan kurumlarda, yüksek performanslı çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu bulunmuştur. Bunlara ek olarak, yüksek performanslı çalışanların, daha geniş iş seçeneklerine sahip oldukları bulgulanmış ve bu sebeplere dayanarak, performansı yüksek olan çalışanların kurumda kalma veya ayrılma davranışlarını önceden kestirmenin zor olduğu, konu ile ilgili bir ikilemin olduğu saptanmıştır. Araştırmada ayrıca, performans değerlendirmelerinden düşük puan alan çalışanların, yüksek puan alan çalışanlara göre daha fazla işten ayrılmayı tercih ettikleri bulunmuştur (121).

Teoman (2007), Jackofsky' ın (1984), iş performansları ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, performansın işten ayrılma davranışında belirleyici olduğunu, yüksek performansa sahip olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu ve bunun sebebinin ise yüksek performanslı çalışanların kurum içerisinde veya diğer kurumlarda daha geniş iş olanaklarına sahip olmalarını gördüklerini belirtmiştir. Yani yüksek performans, daha fazla iş alternatifini de beraberinde getirmektedir (121).

Teoman' ın (2007) belirttiği üzere, Pare ve Tremblay (2007) tarafından, ödöl algıları ve işten ayrılma niyeti üzerine yapılan araştırmada, çalışanlara işleri iyi tanımlandığında, mesleki gelişim fırsatlarına sahip olduklarında, iş hakkında düzenli olarak bilgilendirildiklerinde, ödülleri adil olarak algıladıklarında ve kendilerini ifade etmelerine olanak tanındığında işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmada, kuruma bağlılık, işlemsel adalet kavramı ve işten ayrılma niyeti kavramlarını birlikte değerlendirmişler, kuruma bağlılık ve işlemsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu bulmuşlardır (121).

Griffeth ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan işten ayrılma ile ilgili meta analiz çalışmasının sonucunda ise; ücret ile işten ayrılma arasındaki ilişkiye dikkat çekmişlerdir. Araştırmada, işten ayrılma oranları arttıkça ücret ile işten ayrılma arasındaki korelasyon ilişkisinin azaldığı ve buna ek olarak, performans ve ödöl algısının da işten ayrılmayı etkilediği saptanmıştır (62).

Poon (2003), performans değerlendirme süreci, bu süreç içerisinde şekillenen ödöl algıları ve işten ayrılma niyeti üzerine yaptığı araştırmada, değerlendirme sürecinde kişisel ön yargılar ve ödöl algıları ile iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (108).

Tekleab ve arkadaşları (2005) tarafından, adalet algısı çerçevesinde, ücret düzeyi ve ücret artışı tatmininin, işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma davranışı üzerine olan etkilerini incelemek amacıyla yapılan çalışmada, adalet algısı ile ücret artışı tatmini arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ve ücret artışı tatmini ile işten ayrılma davranışı arasında da negatif yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu bulguya ek olarak, işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur (120).

1.6.3. KİŞİLİK

1.6.3.1. Tanımı

Eski Yunan ve Roma’ da aktörlerin (person) rollerine uygun olarak yüzlerine taktıkları “maske” anlamında kullanılmış olan kişilik, Latince per ve sona sözcüklerinden türetilmiştir (51, 133).

Türk Dil Kurumu tarafından bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet olarak tanımlanan kişilik, bireyin özel (characteristic) ve ayırıcı (distinctive) davranışlarını içermektedir (67). Özeldir, çünkü bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik davranışlarını temsil eder. Ayırt edicidir, çünkü bu davranışlar bireyi başkalarından ayırır. Toplumdaki bireylerin hemen hemen aynı olan birçok özellikleri vardır. Kişiliğin incelenmesinde bireyin başkalarından hangi noktada ayrıldığı önem kazanmaktadır (51).

Yapılaşmış kavramıyla kişilik, çok sayıda farklı birimlerden oluşan bir sistemdir, sistemin her birimi birbiriyle bağlantılı bir örüntü geliştirmiştir. Bir insan “iyi kalpli, yardımsever, sakin, ailesine bağlı, sorumluluk sahibi” olarak tanımlandığında herhangi bir çelişki görülmemektedir. Çünkü kişilik özellikleri birbiriyle uyum içinde ve tutarlı bir örüntü geliştirmiştir. Diğer yandan bir insan “iyi kalpli, huysuz, uysal, geçimsiz, son derece saygılı ve saldırgan” olarak tanımlansa tutarsızlık olduğu düşünülür. Burada kişiliği oluşturan özelliklerin ortak bir yapısını, birbiriyle ilişki kuruş biçimini ve örüntüsünü görme olanağı yoktur (36).

Kişilik, toplumsal ve özel kişilik olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Toplumsal kişilik, başkalarının gözlediği ve dinlediği “siz”, başkalarına sunduğunuz kendi hakkındaki görüşünüzdür. Bu kavram içinde anlam ifade eden davranışlar ve üslup, genel durumunuz, tehdit edici durumlarda tepki gösterme biçiminiz ve

gösterdiğiniz tutumlar gibi daha birçok şey bulunmaktadır. Özel kişilik kavramı içinde ise başkalarıyla paylaşmadığımız fanteziler, düşünceler ve yaşantılar bulunur (51).

Kapsamı geniş olan ve bireyi önemli ölçüde farklı kılan kişilik, genel anlamda sosyal becerilerin toplamı, bir insanın diğer insanlarda oluşturduğu imaj, başkaları üzerinde bıraktığı etki ya da bir insanın kendinde olan özellikleri ile çevresi arasında geliştirdiği ilişkilerin oluşturduğu davranış eğilimlerinin toplamıdır (129).

1.6.3.2. Kişilik İle İlgili Temel Kavramlar

1.6.3.2.1. Mizaç

Türk Dil Kurumu tarafından huy, yaratılış, tabiat olarak tanımlanan mizaç (67), kişinin, genel etkinlik (enerji) düzeyi, duygusal donanımı, tepkilerinin hızı ve şiddeti gibi bünyesel olan ve daha sonra kişiliğinin gelişiminde belli bir rol oynayan davranış ve tepki yapılarının toplamıdır (89). Mizaç alanları çocukluktan erişkinlik dönemine sabit kalır, başka bir değişle kişinin doğuştan getirdiği emosyonel yatkınlıktır ve farklı kültür ve etnik yapılarda yapısal olarak tutarlılık gösterir (35).

1.6.3.2.2. Karakter

Türk Dil Kurumu tarafından bir kimsenin veya bir insan grubunun tutumu, uygulanma ve davranış biçimi olarak tanımlanan kişiliğin bir diğer bileşeni olan karakter (67) bireyin büyürken kullandığı savunma mekanizmalarının, endojen mizaç eğilimlerine, çevresel etki ve değişimlerine adaptasyonunun bir sonucudur. Karakterin kalıtımı daha zayıftır ve sosyo-kültürel öğrenmeden orta düzeyde etkilenir (35).

Karakter, aile, okul, çevre içinde çocukluk çağından itibaren gelişmeye, biçimlenmeye başlar. Karakterin gelişmesi ve biçimlenmesine ilişkin değişik ruh bilim

ve toplumbilim öğretileri bulunmasına karşın, bunların hepsi karakterin oluşmasıyla üst benliğin ve vicdanın oluşması arasında sıkı bir bağlantı olduğunu vurgulamışlardır (51).

Genel olarak mizaç ve karaktere bakıldığında, mizaç, duygulara dayalı becerilerin ve alışkanlıkların bütünleştirilmesinin altında yatan duyumsama, bağlantı kurma ve motivasyon süreçlerine karşılık gelirken karakter, kavramsal öğrenmeye dayanan sembolizasyon ve soyutlaştırma süreçlerine karşılık gelmektedir (12, 57, 58).

1.6.3.2.3. Benlik

Bugün üzerinde en çok tartışmanın yürütüldüğü psikoloji kavramlarından birisi de benlik kavramıdır. Ben olmak ya da benlik toplumsal bir etkileşimden ortaya çıktığı için toplumsal bir üründür (113). Bir toplumsal ürün olarak benlik, bireyin kendisi hakkında edindiği bilinç (67, 128) olarak tanımlandığı gibi bireyin kendisini nasıl algıladığı ve kendisi ile ilgili değerlendirmeleri olarak ta tanımlanabilir (51).

Kişiliğin temel özelliklerini veren “ben” ya da “benlik” son yıllarda ruh bilimcilerin en çok çalıştıkları alanlardan biri durumuna gelmiştir. Benlik ve kişilik arasında gelişme ve yapı bakımından kesin sınır çizmek çok zordur. Benlik kişilikle iç içe olmakla birlikte, benlik kişilikten farklı özellikler de taşır (51).

1.6.3.2.4. Kimlik

Türk Dil Kurumu tarafından toplumsal bir varlık olarak insana özgü olan belirti, nitelik ve özelliklerle, birinin belirli bir kimse olmasını sağlayan şartların bütünü olarak tanımlanan kimlik (67), Durukan’ ın (2006) belirttiği üzere, Ericson’ a göre ise bir bilinç (belirli bir koşulda farklılığı ifade eder) ve bir süreç (değişik koşullarda aynılığı ifade eder) olarak tanımlanabilir. Bilinç olarak, bireyin kendini özel hissetmesiyle ilgili duygusu iken; süreç olarak bireyin yaşantılarının sürekliliğini sağlama yönündeki bilinç dışı çabasını içerir (51).

Kimlik, ilk çocukluk yıllarından itibaren diğer bilişsel ve entelektüel gelişim aşamaları ile ilişki içinde ve sürekli ve kademeli bir şekilde oluşur. Kimliği oluşturan unsurlardan bir kısmı çocukluk ve ergenlik döneminde ortaya çıkarken, bir kısmı da ilerleyen dönemlerde ortaya çıkabilir. Gelişim dönemleri açısından incelediğimizde, ergenlik döneminin bireyin kimlik duygusunun oluşumunda önemli bir dönem olduğu düşünülmektedir (51, 105).

Kimlik duygusunu kazanmak, ergenin kendi cinsiyetiyle ilgili yeterlilik ve uygunluk kazanmasıdır. Toplumsal olarak da, toplum içindeki rolünü, yerini, değerini anlamasıdır (51).

1.6.3.3. Kişiliğin Başlıca Özellikleri

Kişiliğin belli başlı özellikleri vardır. Bunlar: (57, 58)

- Kişilik doğuştan var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden meydana gelmiştir.
- Kişilik kazanılan bu eğilimlerin düzenlenmesidir.
- Her insanın kişisel özelliğini diğerlerinden ayıran bir takım farklılıklar mevcuttur.
- Kişilik bireylerin eğilimlerini çevreye uydurur. Yani aynı birey farklı çevresel koşullar altında farklı tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olan bir sosyal uyum kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Her kişiliğin doğuştan kazanılmış bir tek karakteri vardır ve karakter kişiliğin vazgeçilmez bir unsurudur.

1.6.3.4. Kişilik Kuramları

Kişilik üzerinde çeşitli görüş ve düşünceler ortaya konulmaktadır. Her geçen gün, davranış bilimleri konusunda yeni gelişmeler olmakta, buna paralel olarak da kişilik konusunda daha karmaşık ve birbirlerinden farklı görüşlerin sayısı artmaktadır.

Bu nedenle bu çalışmada, kişilik konusunda temel nitelikte olan bazı kuramlar ve özellikle araştırmada kullanılan ve Cloninger (1993) tarafından geliştirilen psikobiyolojik kişilik kuramı üzerinde durulacaktır.

1.6.3.4.1. Sigmund Freud ve Psikanalitik Kuram

Yanbastı' nın (1996) belirttiği üzere, Freud' a göre doğuştan var olan genel içgüdüler gelişmeyle ayrışır. İçgüdülerin yaşamın ilk beş, altı yılına kadar gelişmesi söz konusu olduğundan, psikanalitik görüş kişiliğin temelini çocuklukta yani üretken olmadan önceki çağda yattığını savunur. Bu görüşe göre; çocukta psikolojik ve cinsel gelişim, her biri bir önceki dönemin üzerine kurulan ve önceki dönemlerde kazanılan davranışları da özümseyen beş dönemde- oral, anal, fallik, gizil ve genital dönem- tamamlanır (129).

Yanbastı (1996), Erol (1993), Erol (2000), Zorluer N (2002) ve Durukan' ın (2006) belirttiği üzere, Freud'un geliştirmiş olduğu yapısal kurama göre, kişilik üç ana sistemden oluşur. Bunlar: İd, Ego ve Süperego. Her bir sistemin spesifik karakteristiği ve fonksiyonu vardır. Davranış bu üç sistemin etkileşiminin ürünüdür. Bir davranışa neden olan sistem diğer sistemlerle de etkileşir, yani bu sistemlerden biri diğerlerinden bağımsız olarak tek başına çalışamaz. Bu üç sistemin işleyişi birbirleri ile uyumlu ise birey belli bir denge durumundadır, uyumlu değil ise uyumsuz bir davranışa yol açar (51, 57, 58, 129, 133).

İd, kişiliğin temel sistemidir. Ego ve süperego ondan ayrımlaşarak gelişirler. İd, kalıtsal olarak gelen içgüdüleri de kapsayan ve doğuştan var olan psikolojik gizil güçlerin tümüdür. Yaşamın ilk günlerinde çocuğun kişilik yapısı boşalım arayan içgüdüsel dürtülerle yüklü idden oluşur. Bu gerilimi giderebilmek için id, enerji

birikimini bir an önce boşaltma eğilimi gösterir ki buna id'in haz ilkesi denir (51, 57, 58, 129, 133).

Ego, organizmanın gerçek nesnel dünyayla alışverişe geçme gereksiniminden varlık bulur. Ego, gerçeklik ilkesinin egemenliğindedir. Gerçeklik ilkesinin amacı, gereksinimin giderilmesi için uygun objeyi buluncaya dek gerilimin boşalmasını ertelemektir. Ego, birey ile gerçek nesnel dünya arasında bir köprü gibi işlev görür (51, 57, 58, 129, 133).

Süperego, kişiliğin üçüncü ve en son gelişen sistemidir. Süperego, birey belli bir kimlik bilincine geldiğinde işlev görmeye başlar. Bu sistem çocuğa ana-babası tarafından aktarılan ve ödül ve ceza uygulamalarıyla pekiştirilen, geleneksel değerlerin ve toplum ideallerin içsel temsilcisidir, kişiliğin vicdani ve ahlaki yönüdür. Süperegoyu ilgilendiren şey, bir şeyin doğru ya da yanlış olduğuna karar verip, toplum ya da temsilcileri tarafından onaylanmış ölçütlere göre davranmaktır (51, 57, 58, 129, 133).

1.6.3.4.2. Carl Jung ve Analitik Psikoloji

Yanbastı'nın (1996) belirttiği üzere, önceleri "Kompleks Psikoloji", sonradan "Analitik Psikoloji" olarak adlandırılan ekolün kurucusu Carl Gustav Jung'tur. Bilinç dışı süreçlere verdiği önemden ötürü Jung'un kişilik kuramı, psikanalitik bir kuram olarak kabul edilse de, Freud'un kişilik kuramından önemli farklılıklar göstermektedir (129).

Yanbastı (1996), Jung'un ekolünde kişiliğin tümünü psişe olarak adlandırdığını, psişenin, bilinçli ya da bilinçdışı, tüm duygu, düşünce ve davranışları içerdiğini ve insanın fizik ve toplumsal çevresine uyum yapmasını sağladığını belirtmiştir (129).

Psişe, birbirinden farklı biçimde çalışan, ancak birbiriyle etkileşim durumunda olan sistemlerden oluşur. Bunların başlıcaları, ego, kişisel bilinçdışı, ırksal bilinçdışı, persona, gölge, anima ya da animusdur (51, 129, 133).

Ego, kişiliğin bilinçli bölümüdür. Kişilik yapısındaki hiyerarşik bir sıra göz önüne alınırsa en üst düzeyde yer alan sistemdir ve algılar, anılar, düşünceler ve duygulardan oluşur. **Kişisel bilinçdışı**, egoya komşu olan bölgedir. Önceleri bilinçli olan, ancak sonradan bastırılmış, unutulmuş ya da görmezlikten gelinmiş yaşantılardan oluşur. Freud'un tanımladığı bilinç öncesi içeriğinde olduğu gibi, kişisel bilinç dışındaki yaşantılar gereğinde bilinç düzeyine çıkabilir. Çünkü, ego ile kişisel bilinçdışı arasında iki yönlü bir iletişim vardır. **İrksal bilinçdışı**, kavramı Jung' un geliştirdiği kişilik kuramının en özgün, ancak en çok eleştiriye uğramış yönüdür. İrksal bilinçdışı kişiliğin en güçlü, en etkin sistemidir ve patolojik durumlarda, egoyu ve kişisel bilinçdışını geri planda bırakabilir. İrksal bilinçdışı, insan ırkının tüm geçmişi, hatta insan olma evresine ulaşmadan önceki geçmişinden getirdiği gizli bellek kalıntıları topluluğudur; insanın evrimsel gelişiminin psişik kalıntısıdır. İrksal bilinçdışının en önemli yapısal parçaları arketip' lerdir. Bazı arketipler kişilik içinde ayrı birer sistem olarak incelemeyi gerektirecek oranda gelişmişlerdir. Bunlardan ilki **persona**, insanın kendisi olmayan bir karakteri yaşaması anlamına gelir. Bir başka deyişle, persona toplumun onayını almak amacıyla insanın dış dünyaya karşı taktığı maske ya da takındığı kimliktir. Jung, insanın kendi cinsiyetini temsil eden ve kendi cinsinden kişilerle ilişkisini etkileyen arketipe **gölge** adını vermiştir. Arketip olarak gölge, insandaki günah kavramının varlığından sorumludur. Dolayısıyla gölge, toplumun onaylamadığı düşüncelerin, duyguların ve eylemlerin bilinç düzeyinde ortaya çıkışından da sorumludur. **Anima ve animus** arketipinde ise, insan gerçekte iki cinstir. Jung, erkek kişiliğinin dişi yönlerini ve kadın kişiliğinin erkek yönlerini arketiplerle açıklar. Erkekteki dişi arketipe anima,

kadındaki erkek arketipe animus adı verilir. Bu arketipler, kadının erkekle ve erkeğin kadınla birlikte geçirmiş olduğu ırksal yaşantıların ürünüdürler (51, 129, 133).

Yanbastı (1996) ve Durukan' ın (2006) belirttiği üzere, Jung ayrıca, kişiliğin iki önemli yönelimini de tanımlamıştır: İçe dönüklük (İntroversion) ve dışa dönüklük (Extraversion). Dışa dönük tutum kişiyi dış ve nesnel dünyaya, içe dönük tutum ise onu içsel ve öznel dünyaya yöneltir. Bu iki karşıt tutum kişilik yapısı içinde birlikte bulunurlar (51, 129).

1.6.3.4.3. Alfred Adler ve Bireysel Psikoloji

Yanbastı (1996), Zorluer (2002) ve Durukan' ın (2006) belirttiği üzere, Bireysel Psikoloji olarak adlandırılan ekolü geliştiren Adler' e göre, insan toplumsal bir varlıktır, diğer insanlarla ilişki kurma gereksinimindedir ve kendinden çok topluma yönelik bir yaşam biçimi geliştirmiştir. Adler bu eğilimin, toplumsal süreçlerin etkisiyle oluşmadığını, topluma yönelmenin insanda doğuştan var olduğunu ve toplumun insanı ancak bu ilişkinin biçimini belirlemede etkilediğini vurgular (51, 129, 133).

Yanbastı (1996), Zorluer (2002) ve Durukan (2006), Adler' in görüşlerinin temelini aşağılık duygusu üzerine kurulmuş olduğunu, insan davranışlarının hemen hemen tümünü aşağılık duygusu ile açıkladığını ve ona göre aşağılık duygusunun tüm şekilleri ile zararlı olduğu ve kişilik açısından gelişmemiş bireylerde bulunduğunu belirtmişlerdir (51, 129, 133).

1.6.3.4.4. Eric Berne ve Kişilik Yaklaşımı

Yanbastı (1996), Erol (1993), Erol (2000), Zorluer (2002) ve Durukan' ın (2006) belirttiği üzere, Eric Berne, kişiliğin üç yönü olduğunu belirtmiştir (51, 57, 58, 129, 133). Bunlar:

- Kişiliğin Çocuk Yönü: Berne' ye göre her birey, kısmen çocuktur. Bireyin zihinsel yapısında öyle yönler ve dürtüler vardır ki, bu yönlerin etkisi ile kişi bencillik, sorumsuzluk duygusuna sahip olur, eğlence arar, bazı çocuksu tutumlara sahip olur (51, 57, 58, 129, 133).
- Kişiliğin Ebeveyn Yönü: Berne, bireylerin bir ebeveyn yönünün de olduğu görüşünü ileri sürmüştür. Bireyin davranışlarını nasihat ve yasaklarla düzenleyen zihinsel yapısı, kişiliğin ebeveyn yönünü oluşturur (51, 57, 58, 129, 133).
- Kişiliğin Olgun Yönü: Berne' ye göre bireylerin aynı zamanda olgun yönleri vardır. İnsanın olgun yönü, herkeste bulunur ve yaşamak için gereklidir (51, 57, 58, 129, 133).

1.6.3.4.5. Karen Horney' in Kişilik Kuramı

İnsan davranışlarının içgüdü denilen fizyolojik olaylardan kaynaklandığı yönündeki Freud'cu görüşe karşı çıkmış olan Horney, bozuk davranışların aile içi ilişkilerdeki aksaklıklar sonucu ortaya çıktığını ve ayrıca, sosyokültürel etmenlerin de bu öğrenme sürecini önemli oranda etkilediği görüşünü savunmuştur. Bir insanın diğeriyle, toplumun bireyle ve ana-babanın çocukla olan ilişkilerinin önemini vurgulayan böyle bir yaklaşımda, davranışın biyolojik belirleyicileri geri planda bırakılmıştır (129).

Erol (1993) ve Erol (2000), Horney' e göre kişiliğin temel elemanının korku ve endişe olduğunu belirtmiştir (57, 58). Her birey korku ve endişelerini yenmek için faaliyette bulunur ve korkuları ve endişeleriyle baş edebilmek için bazı taktikler geliştirirler. Horney' in on adet belirlediği taktikler genel olarak üç ana gruba ayrılabilir. Sosyal açıdan toplumda üç tip kişiliği de belirleyen bu taktikler birer ilişki kalıbıdır ve şöyle özetlenebilir:

- İnsanlara yaklaşmak, onlara sevgi ve yakınlık duymak suretiyle korku ve endişeleri gideren taktikler.
- İnsanlardan uzak durmak, onlara karışmamak ve bağımsız biçimde hareket ederek korku ve endişelerden sıyrılma taktikleri.
- İnsanlara karşı gelmek, onlarla mücadeleye girmek, güçlü olduğunu diğer insanlara kabul ettirmek suretiyle endişe ve korkulardan sıyrılma taktikleri (57, 58).

1.6.3.4.6. Cloninger'in Psikobiyolojik Kişilik Kuramı

Cloninger, kişiliğin iki temel bileşeni olarak mizaç ile karakterdeki normal ve anormal varyasyonları açıklayan boyutsal bir psikobiyolojik kişilik modeli geliştirmiş ve tanımlamıştır (35). Cloninger tarafından geliştirilen ve tanımlanan bu kuram, ikiz ve aile çalışmaları, uzun izlenimli gelişim çalışmaları, nörofarmakolojik ve nörodavranışsal öğrenme çalışmaları ve psikometrik kişilik çalışmalarından gelen bilgilerin sentezine dayanmaktadır (10, 79, 80).

Cloninger' e göre insanların kişiliği, kendi deneyimlerinden öğrenme yolu ve duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını adapte ediş biçimiyle karakterizedir. Kişilik, değişen çevreye karşı uyumu ayarlayan bireysel psikobiyolojik sistemlerin karşılıklı etkileşimi olarak tanımlanabilir. Bu sistemler düşünceyi, emosyon ve duygudurumu, kişisel dürtü kontrolünü ve sosyal ilişkileri düzenler. Dolayısıyla kişilik özellikleri, kişinin bizzat kendisi, diğer insanlar ve bir bütün olarak dünyayı algılama, onlarla ilişki kurma ve onlar hakkında düşünmeyle ilgili olarak işleyen sürekli bir örüntüyü ifade eder (35).

Cloninger'e göre kişilik, hem mizaç, hem de karakter özelliklerini kapsar. Mizaç, kişinin emosyonel uyaranlara karşı bireysel otomatik tepkilerini ifade eder. Mizacı,

kişiliğin, kalıtımla geçen, çocukluk döneminde açıkça sergilenen ve hayat boyu durağan kalan bileşenleri olarak tanımlar (35). Cloninger, geliştirdiği kuramında kişiliğin mizaç boyutu ile ilgili dört faktör belirlemiştir. Mizaç faktörlerinden biri, “yenilik arayışı” (novelty seeking), yeniliğe yanıt olarak sık araştırmacı aktivite, dürtüsel karar verme, ödül alma olasılığı belirlediğinde aşırılığa kaçma, çabuk öfkelenme ve engellenmeden aktif kaçınma gibi davranışların etkinleşmesindeki veya başlamasındaki bir kalıtsal eğilim olarak görülebilir. İkinci mizaç faktörü, “zarardan kaçınma” (harm avoidance), gelecekte olabilecek sorunlar için karamsar endişeler, belirsizlik korkusu ve yabancılardan çekinme gibi pasif kaçınma davranışları ve kolayca yorulma gibi davranışların durdurulmasındaki bir kalıtsal yanlılık, eğilim olarak görülebilir. Üçüncü mizaç faktörü, “ödül bağımlılığı” (reward dependence), duygusallık, sosyal bağlanma, başkalarının onayına bağımlılık ile kendisini gösteren kalıtsal bir eğilimdir. Önceleri ödül bağımlılığının bileşenlerinden biri olarak düşünülen, dördüncü mizaç faktörü, “sebat etme” (persistence), engellenme, yorgunluk ve aralıklı pekiştirilmeye rağmen davranışın sürekliliğindeki bir kalıtsal yanlılık, eğilim olarak görülebilir (12, 79, 80).

Karakter ise, amaç ve değerlerdeki kişisel farklılıkları ifade eder. Karakter özellikleri, çocukluk döneminde ebeveyne bağlanmayla başlayan nesne ilişkilerindeki bireysel farklılıkları, çocuklukta bunların farklılaşması ve hayat boyunca adım adım olgunlaşması durumunu tarif eder (35). Cloninger, geliştirdiği kuramında kişiliğin karakter boyutu ile ilgili üç faktör belirlemiştir. Karakter bileşenlerinin, mizaç bileşenlerinden farklı olarak daha çok kültürel olarak kalıtıldıklarına işaret eden Cloninger’ in karakter boyutuyla ilgili belirttiği faktörler şunlardır: “kendini yönetme” (self-directedness), kişinin kendi tercihleri konusunda sorumluluk alması, bireysel açıdan anlamlı amaçlar belirlemesi ve sorunları çözme becerisi ve güvenin gelişimi ile kendini kabul etmeden oluşur. Kendini yöneten birey otonom bir bireydir, sorumluluk sahibidir,

amaçları vardır, beceriklidir, kabul edicidir ve görev duygusu olan bir bireydir. “İş birliği yapma” (Cooperativeness), karakter boyutuyla ilgili bir diğer faktör olup, sosyal kabul, empati, yararlılık, sevecenlik ve erdemli-vicdanlı olmaktan oluşur. Karakter boyutuyla ilgili son faktör ise “kendini aşma” (self-transcendence) dır. Kendini aşma, kişinin yaptığı işte kendini kaybetmesi, kişilerarası özdeşim ve manevi kabulden oluşur. Kendini aşan bireyler yaratıcı, bencil olmayan, inançlı, manevi duyguları olan, idealist bireylerdir (12, 79, 80).

Tablo 1. Mizaç ve karakter arasındaki farklılıklar (34)

Öğrenme Değişkeni	Mizaç	Karakter
Farkındalık seviyesi	Otomatik	Bilinçli
Bellek formu	Algılar Prosedürler	Kavramlar Önermeler
Aktivite tipi	Alışkanlıklar, beceriler	Amaçlar, değerler
Emosyon tipi	Tepkisel (temel)	Değerlendirici (kompleks)
Öğrenme ilkesi	Bağılantısal Koşullandırma	Kavramsal Kavrama
Edinti, kazanç	Aşamalı (kantitatif)	Ani (kalitatif)
Anahtar beyin sistemi	Limbik sistem Striatum	Temporal korteks Hipokampus

Tablo 1’ de mizaç ve karakterin, psikobiyolojik yapı ve işleyiş kuralları açısından bazı farklılıkları özetlenmiştir. Faktör analitik çalışmalar, hem mizaç, hem de karakterin çok boyutlu olduğunu göstermektedir. Örneğin, mizacın dört boyutu ve karakterin üç boyutu yukarıda da bahsedildiği üzere ayırt edilmiştir.

Cloninger ve arkadaşları, Cloninger’ in psikobiyolojik kişilik kuramına dayalı olarak, kişiliğin yedi boyutunu ölçen, Mizaç ve Karakter Envanteri (Temperament and Character Inventory) adı verilen kapsamlı bir ölçüm aracı geliştirmişlerdir (35). Mizaç

ve Karakter Envanteri dört mizaç ve üç karakter özelliğini değerlendiren toplam yedi ölçek ve 25 alt ölçekten oluşmaktadır. Yedi kişilik boyutunun her biri çeşitli kişilik özellikleri bileşenlerinden oluşmuştur. Bu özellikler şöyledir:

Yenilik Arayışı (YA) puanı yüksek olan kişiler, çabuk hiddetlenen, çabuk tahrik olabilen, araştırmacı, meraklı, gayretli, kolayca sıkılan, dürtüsel ve düzensiz olma eğilimindedirler. YA puanı düşük olan kişiler ise, kolay kolay öfkelenmeyen, meraksız, duygusuz, derin düşünceleri olan, tutumlu, monoton, sistematik ve düzenli olarak tanımlanırlar (11, 35, 79).

Zarardan Kaçınma (ZK) puanı yüksek olan kişiler, diğer insanların normal olarak endişelenmeyeceği ortamlarda bile tedirgin, dikkatli, korkulu, gergin, utangaç, kuşkucu, gayretsiz, güvensiz, edilgen veya kötümser olma eğilimindedirler. Bu kişilerin enerji düzeyleri düşük ve kronik olarak yorgun olurlar. Çoğu kişiye göre onaylanmaya ve cesaretlendirilmeye daha çok gereksinim duyarlar ve genellikle eleştiriye ve cezaya duyarlıdırlar. ZK puanı düşük olan kişiler ise, çoğu insanın endişeleneceği ortamlarda bile, kaygısız, rahat, cesur, sakin ve iyimser olma eğilimindedirler. Bu kişilerin enerji düzeyleri daha yüksektir (11, 35, 79).

Ödül Bağımlılığı (ÖB) puanı yüksek olan kişiler, sevecen, sıcak, duyarlı, bağımlı, iletişime açık ve sosyal olma eğilimindedirler. ÖB puanı düşük olan kişiler ise, pratik, katı, soğuk ve sosyal olarak duyarsız olarak tanımlanırlar (11, 35, 79).

Sebat Etme (SE) puanı yüksek olan kişiler, engellenmeyi ve yorgunluğu kişisel bir meydan okuma olarak algılayan, çalışkan, hırslı, başarılı, gerekenden çok daha fazlasını yapan, mükemmeliyetçi, işkolik, kolay kolay vazgeçmeyen kişilerdir. Yapılması gereken bir şey olduğunda gönüllü olmaya hazırdırlar ve bir görev verildiğinde hemen yerine getirirler. SE puanı düşük olan kişiler ise, tembel, hareketsiz, kararsız, düzensiz, engellendiklerinde kolaylıkla pes eden kişiler olarak tanımlanırlar (11, 35, 79).

Kendini Yönetme (KY) puanı yüksek olan kişiler, kişisel liderlik için olanakları olduğunda, olgun, güçlü, kendine yeten, sorumlu, güvenilir, hedef yönelimli ve yapıcı kişiler olarak tanımlanmaktadır. Benlik saygıları ve kendilerine güvenleri yüksektir. KY puanı düşük olan kişiler ise, olgun bir liderin yönlendirmesine uymadıklarında, olgunlaşmamış, zayıf, kırılgan, suçlayıcı, yıkıcı, etkisiz, sorumsuz ve güvenilmez olarak tanımlanırlar (11, 35, 79).

İş Birliği Yapma (İY) puanı yüksek olan kişiler, başkalarının hizmetinde olmaktan hoşlanan ve başkalarıyla mümkün olduğunca işbirliğine giren, empatik, hoşgörülü, merhametli, destekleyici, adil ve ilkeleri olan kişiler olarak tanımlanırlar. İY puanı düşük olan kişiler ise, hoşgörüsüz, eleştirici, yardımsever olmayan, fırsatçı, başkalarının haklarına saygı göstermeyen kişiler olarak tanımlanırlar (11, 35, 79).

Kendini Aşma (KA) puanı yüksek olan kişiler, gösterişsiz, doyumlu, sabırlı, yaratıcı ve manevi yönü gelişmiş kişilerdir. Kendini aşmış kişiler, başkalarında, çok çaba gösterebilirler bile başarısızlığı memnuniyetle karşılayan ve hem başarısızlıkları için hem de başarıları için minnet duyguları olan, alçak gönüllü izlenimi bırakırlar. KA puanı düşük olan kişiler ise, kibirli, sabırsız, yaratıcı olmayan, materyalist ve kendini gerçekleştirememiş olan kişilerdir. Belirsizlik ve sürprizlerden hoşlanmayan, her şey üzerinde kontrolü olsun isteyen kişilerdir (11, 35, 79). Tablo 2 ve Tablo 3’ te mizaç ve karakter boyutu puanları düşük ve yüksek olan kişilerin özellikleri özetlenmiştir.

Tablo 2. Mizaç boyutları açısından yüksek ve düşük puan alan bireyin özellikleri (10, 11, 34).

Mizaç boyutu	Alt Ölçekleri	Düşük puan	Yüksek puan
Yenilik arayışı	YA1 YA2 YA3 YA4	Katı Düşünceli Tutumlu Düzenli	Heyecan arayan Dürtüsel Savurgan Düzensin
Zarardan kaçınma	ZK1 ZK2 ZK3 ZK4	İyimser Güvenli Cana yakın Enerjik	Endişeli Korkak Çekingen Bitkin
Ödül bağımlılığı	ÖB1 ÖB2 ÖB3 ÖB4	Duyarsız Kararlı Uzak Bağımsız	Duygusal Israrcı Bağlı Bağımlı
Sebat etme	SE	Tembel Bozguncu Elde ettiğiyle yetinen Faydacı	Çalışkan Azimli Tutkulu Mükemmeliyetçi

Tablo 3. Karakter boyutları açısından yüksek ve düşük puan alan bireyin özellikleri (10, 11, 34).

Karakter boyutu	Alt Ölçekleri	Düşük puan	Yüksek puan
Kendini yönetme	KY1 KY2 KY3 KY4 KY5	Suçlamaya eğilimli Amaçsız Eylemsiz Kendiyle çekişen Disiplinsiz	Sorumluluk sahibi Amaçlı Becerikli Kendini kabullenen Disiplinli
İşbirliği yapma	İY1 İY2 İY3 İY4 İY5	Hoşgörüsüz İlgisiz Yardımsever olmayan Kinci Fırsatçı	Duyarlı Empatik Yardımsever Merhametli İlkeli
Kendini aşma	KA1 KA2 KA3	Bilinçli yaşantıları olan Aşırı denetimli, kendini ayıran Materyalistik	Kendilik kaybı olan Kişilerarası özdeşimi olan Spiritüel

1.6.4. Akademisyen Hemşirelerde İşe ve Kuruma Yönelik Tutum

Çalışmak ve bir işe sahip olmak, insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Aynı zamanda çalışma yaşamının bireyi, bireyin de çalışma yaşamını etkilediği bir gerçektir. Ancak sahip olunan işin kişi için ne anlam ifade ettiği, birey-iş ilişkisinin temelinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz tutumlar ya da duygular, çalışılan kurum, çalışan kişinin işine ve kurumuna yönelik göstereceği tutumları etkilemektedir. Bu tutumların olumlu yönde olması bireyin sağlığı ve kurumun başarısı ile sonuçlanır (7, 17, 82).

Sağlık hizmetlerin de önemli bir yere sahip olan hemşirelik mesleği üyelerinden olan akademisyen hemşirelerin pek çok alanda görev, yetki ve sorumlulukları vardır. Bunlar, öğretim, rehberlik, araştırma ve yönetim yönünden olan sorumluluklardır. Ayrıca akademisyen hemşirelerin yeniliklerin takipçisi olma, yeni bilgileri edinerek davranış ve tutumlarına yansıtma sorumlulukları da vardır. Akademisyen hemşireler öğretmelidir, araştırma yapmalıdır, toplum hizmetlerine katılmalıdır, çeşitli komite ve etkinliklerde yer almalı ve klinik pratikte de bir o kadar donanımlı olmalıdır. Bunlara akademik anlamda ilerleme zorunluluğu, ekonomik problemler, çalışma arkadaşları arasındaki yıkıcı rekabet, kişilerarası ilişki problemleri, çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar, yönetimle ilgili sorunlar, ev yaşamından kadın ve anne rolünün getirdiği sorunlar da eklenecek olursa, işe ve kuruma yönelik olumsuz tutumların görülme oranı daha da artacaktır (37, 38, 104).

Çam (1994), eğitimci hemşirelerin akademik kariyerlerine bağlı olarak çalışma yaşamlarında değişim gösteren özelliklerini incelediği araştırmasında, akademik kariyer düzeyi arttıkça, teorik ders saati ve kararlara katılım ve inisiyatif belirtebilme sıklığının arttığını, uygulama saati ve tükenmişliğin azaldığını belirtmiştir (34). Çam (1995), hemşirelik yükseköğretiminde görevli eğitimcilerin yaşadıkları duygu ve düşünceleri incelediği araştırmasında ise, eğitimci hemşirelerin emosyonel tükenmeyle ilgili

duyguları orta, duyarsızlaşma ile ilgili duyguları düşük, kişisel başarı ile ilgili duyguları yüksek düzeyde yaşadıklarını ve eğitimci hemşirelerin çoğunun belirli bir sürede birçok işinin olduğunu, zaman baskısı yaşadığını, yapabileceğinden fazlasını yaptığını ve istemediği işleri yaptığı duygusunu yaygın bir şekilde yaşadıklarını belirtmiştir (35).

Turgut (1999) tarafından, hemşire eğitimcilerin stres kaynaklarını incelemek amacıyla yapılan çalışmada, üniversitede çalışan eğitimcilerin daha çok iş/ okul ve bireysel roller kökenli stresler yaşarken, sağlık meslek lisesinde çalışan eğitimcilerin çevre ve maddi durum kaynaklı stresler yaşadığı saptanmıştır (123). Benzer şekilde, Lambert ve Lambert (1993) tarafından, hemşire akademisyenlerin fakülte eğitimine bağlılıkları, rollerine ilişkin algıladıkları stres ve yaşadıkları psikolojik güçlükler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmada ise, rol çatışmasının akademisyen hemşirelerin rolleriyle ilgili algıladıkları streste önemli bir etkiye sahip olduğu ve rolleriyle ilgili yaşadıkları stresin, kişinin özellikleriyle ve rolün objektif koşullarının etkileşiminin bir sonucu olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak, rol stresinin, rol çatışması ya da büyük oranda rol uyumsuzluğu yaşayan akademisyenlerde meydana geldiği bildirilmiştir. Aynı çalışmada, akademisyen hemşirelerin rolleriyle ilgili yaşadıkları streste, yaşamları üzerinde çok az kontrolünün olduğu inancının etkili olduğunu bulunmuştur (84). Özgür ve arkadaşları (2007) benzer şekilde, hemşirelik yüksekokulunda görev yapan eğitimci hemşirelerin, stresle baş etme düzeylerini inceledikleri araştırmasında, stresle baş etme stratejilerini en fazla 41- 45 yaş grubu, doçent unvanlı, meslekte 21 ve üzeri yıldır çalışan ve eğitimci olarak çalışmaktan “memnun” olan eğitimci hemşirelerin kullandığını saptamışlardır (104).

Türkiye’deki akademisyen hemşirelerin, akademisyenliği seçme nedenleri ve kariyer yaparken karşılaştıkları güçlükleri tanımlamak amacıyla Canbulat ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan çalışmada, araştırma yapma ile ilgili güçlüklerin en yaygın

yaşanan güçlük olduğu bunu sırasıyla yabancı dil sınavı ve diğer sınavlarla ilgili güçlüklerin, doktora için farklı şehirlere gitme zorunluluğundan kaynaklanan güçlüklerin, ekonomik güçlüklerin, üniversite yönetimi ve atmosferi ile ilgili yaşanan güçlüklerin izlediği bulunmuştur (29).

Kaynaklarda, hemşirelerin çalışma yaşamındaki sorunlarının ve tutumlarının araştırıldığı çalışmaların, genellikle klinisyen hemşirelerle yapıldığı görülmektedir (3, 7, 14, 19, 24, 28, 50, 54, 77, 83, 86, 90, 126, 127). Aynı zamanda, az sayıda da olsa, akademisyenlerin çalışma yaşamındaki sorunlarının ve tutumlarının araştırıldığı çalışmalar da bulunmaktadır (2, 15, 22, 46, 47, 48, 63, 72, 81, 95, 96, 102, 122, 124). Akademisyen hemşirelerin çalışma yaşamındaki sorunlarının ve tutumlarının araştırıldığı çalışmaların çok daha az sayıda olduğu görülmektedir (6, 38, 39, 59). Hemşirelerde, akademisyenlerde ve akademisyen hemşirelerde işe ve kuruma yönelik tutum boyutları ile yapılan araştırmalarda genellikle tek bir tutum boyutu ve etkileyen faktörlerin ya da birkaç tutum boyutu arasındaki ilişkinin incelendiği ve bu tutum boyutları üzerinde en fazla çalışılan kavramın ise iş doyumu olduğu görülmektedir.

Lu ve arkadaşları (2002), hemşirelerde iş doyumuyla ilgili yazdıkları bir gözden geçirme makalesinde, hemşirelerin işle ilgili streslerinin giderek arttığını ve bununda hemşirelerin iş koşullarıyla ilgili yaşadıkları düşük doyumla ilişkili olduğunu belirtmiştir (86).

Baş ve Ardıç (2002), yüksek öğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinin iş doyumu ve etkileyen faktörleri incelediği çalışmasında, akademik ortamın, işin niteliğinin, iş güvencesi ve ücretin, genel yönetim politikasının, çalışma arkadaşlarının, liderin tutumunun, fizik ortamın ve üniversitenin prestijinin, öğretim üyelerinin iş doyumunu etkileyen faktörler olduğunu saptamışlardır (18). Ardıç ve Baş (2004), kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş doyumunu

karşılaştırdıkları çalışmasında ise, vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş doyumunu düzeylerinin kamudaki öğretim üyelerinden daha yüksek olduğunu ve bu sonuçta da en önemli etkenin ücret olduğunu saptamışlardır (8).

Karaman ve Altunoğlu (2007) tarafından, kamu üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu etkileyen faktörleri saptamak amacıyla yapılan çalışmada, öğretim elemanlarının iş doyumunun, özgürce karar verebilme, yeni programlar uygulamak için şartların uygun olması, diğer çalışanlarla işbirliği ve ücret faktörlerinden etkilendiği saptanmıştır (73). Stanthapparaj ve Alam (2005) ise, özel üniversitelerde çalışan akademik personelin iş doyumunu ve bazı değişkenlerin iş doyumuna etkisini saptamak amacıyla yaptıkları çalışmasında, ücretin, promosyonların, iş koşullarının ve araştırma desteğinin, iş doyumuyla pozitif yönde ilişkili olduğunu saptamışlardır (117).

Fong (1993), hemşire akademisyenlerde, aşırı yüklenme, sosyal destek ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, iş talepleri, zaman baskısı ve yetersizlik duygusuyla emosyonel tükenme arasında pozitif, yönetici ve akranlar tarafından sağlanan sosyal destekle tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptamıştır (59). Çam (2001) tarafından, Türkiye’ deki hemşire akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ve etkileyen faktörleri saptamak amacıyla yapılan çalışmada ise, emosyonel tükenme boyutu için ortamdan memnuniyet durumunun, duyarsızlaşma boyutu için iş baskısının ve kişisel başarı algısı boyutu için iş doyumunun belirleyicilik gösteren değişkenler olduğu saptanmıştır (39). Sarmiento ve arkadaşları (2003) tarafından, hemşire eğitimcilerin işyerlerindeki yetki, tükenmişlik ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmada, hemşire eğitimcilerin yetki ve emosyonel tükenme boyutlarına ilişkin puan ortalamalarının iş doyumunu puan ortalamalarının %60’lık bölümünü tanımladığı saptanmıştır (115).

Altuğ-Özsoy ve arkadaşları (2004) tarafından, bir hemşirelik yüksekokulu çalışanlarının kuruma bağlılığını tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışlarını ve bunlar arasındaki ilişkiyi, bazı sosyo-demografik özelliklerin kuruma bağlılık üzerindeki etkisini tanımlamak amacıyla yapılan çalışmada, çalışanların yaş, medeni durum, çalışma yılı gibi sosyo-demografik değişkenlerinin kuruma bağlılık puan ortalamalarını etkilemediğini, kurumdaki görevinin etkilediğini ve doçentlerin kuruma bağlılık puan ortalamasının diğer gruplara göre daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Ayrıca, çalışanların rol davranışlarını benimsedikleri ölçüde kuruma bağlılıklarının arttığını belirtmişlerdir (6).

Chen ve arkadaşları (2005) tarafından Tayvan' daki hemşirelik fakültesindeki iş doyumunu incelemek amacıyla yapılan çalışmada, hemşire akademisyenlerin işlerinden orta düzeyde doyum aldıkları ve aşırı iş yükü ile bazı sosyo-demografik faktörlerden (yaş, medeni durum, ücret) etkilendiği saptanmıştır (32).

Sonuç olarak, kaynaklarda klinisyen hemşireler ve akademisyenlerin işe ve kuruma yönelik tutumlarını saptamak amacıyla yapılan çalışmalar mevcuttur ancak görülmektedir ki yapılan çalışmalarda işe ve kuruma yönelik geliştirilen tutumların hepsinin (iş doyum, kuruma bağlılık, işle bütünleşme, motivasyon, işi sürdürme niyeti) bir arada araştırıldığı çalışmalar yoktur. Yapılan çalışmalarda genellikle tek bir tutum boyutu ya da birkaç tutum boyutu arasındaki ilişkinin incelendiği, akademisyen hemşirelerle yapılan çalışmalarda ise yine klinisyen hemşireler ve akademisyenlerde olduğu gibi tek bir tutum boyutuna odaklanıldığı ve beklenenden az sayıda olduğu görülmüştür.

Akademisyen hemşirelerle yapılan çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, hemşire akademisyenlerin iş yaşamıyla ilgili stres kaynaklarının, iş/ okul ve bireysel rolleri zaman baskısı, iş talepleri, rol çatışması ve rollerle ilgili uyumsuzluklar olduğu

ve stresle baş etme stratejilerini en fazla akademik kariyer düzeyi ve çalışma yılı yüksek olanların ve akademisyen olarak çalışmaktan “memnun” olanların kullandığı görülmektedir. Akademisyen hemşirelerin ayrıca emosyonel tükenmeyle ilgili duyguları orta, duyarsızlaşma ile ilgili duyguları düşük, kişisel başarı ile ilgili duyguları yüksek düzeyde yaşadıkları, emosyonel tükenme boyutu için ortamdan memnuniyet durumunun, duyarsızlaşma boyutu için iş baskısının, kişisel başarı algısı boyutu için ise iş doyumunun belirleyicilik gösteren değişkenler olduğu ve rol davranışlarını benimsedikleri ölçüde kuruma bağlılıklarının arttığı belirlenmiştir.

1.6.5. Akademisyen Hemşirelerde İşe ve Kuruma Yönelik Tutum ve Kişilik

Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü işyerlerinde geçirmektedirler. Bu nedenle bireyin işine ve kurumuna yönelik göstereceği tutum çok önemlidir. Çünkü işe ve kuruma yönelik gösterilecek olan olumlu tutumlar hem birey hem de kurum açısından olumlu sonuçlara yol açacaktır (51).

Çalışanların işlerine ve kurumlarına yönelik olumlu tutum sergilemeleri, kurumların çalışanlara sağlayacağı imkanlar ve olumlu özelliklerin yanı sıra kişinin bunları nasıl algıladığıyla da bağlantılıdır. Kurumların çalışanlara gereken önemi vermeleri ve bu nedenle de işe ve kuruma yönelik tutumları etkileyen etmenleri bilmeleri, olumlu tutum geliştirmelerinde gerekeni sağlamaları ve olumsuz tutuma yol açabilecek olan etmenleri ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeleri yapmaları, çalışan ve dolayısıyla kurumun başarısı açısından oldukça önemlidir.

Genel olarak literatür incelendiğinde işe ve kuruma yönelik tutum boyutlarını etkileyen faktörler üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; sosyo-demografik özellikler, mesleki ve kurumsal özellikler ve kişilik özellikleridir (20, 30, 41, 51, 52, 60, 75, 86, 125, 133).

Kişinin yaşamının bütün alanlarında son derece güçlü etkilere ve sonuçlara sahip olan kişilik özellikleri, çalışan- iş arasındaki uyumda da önemli bir yere sahiptir. Kurumlar açısından uygun pozisyona uygun nitelikteki kişileri getirmek ancak uzun ve masraflı eğitimlerle söz konusu olmaktadır. Eğer bireyin yeteneği ve kişilik yapısı işe uygun değilse çalışanın pozisyonunun uygun hale getirilmesi imkansızlaşabileceğinden dolayı kurumların bireyleri işe alımlarında daha dikkatli davranması gerekmektedir (51, 75, 133).

Kaynaklarda, işe ve kuruma yönelik tutumları etkileyen etmenlerle ilgili yapılan çalışmalarda, genellikle sosyo-demografik, mesleki ve kurumsal özelliklerin incelendiği görülmektedir (2, 26, 30, 31, 50, 66, 86, 97, 107, 130). İşe ve kuruma yönelik tutumlara kişilik özelliklerinin etkisinin incelendiği araştırmalarda kaynaklarda bulunmaktadır ancak oldukça az sayıda olduğu görülmektedir (51, 52, 60, 68, 69, 75, 133).

Zorluer (2002) tarafından, kişilik özelliklerinin, girişimcilik ile işe ve kuruma karşı tutumlarla olan ilişkilerini incelemek amacıyla yapılan çalışmada, Cattell' in 16 PF kişilik profili kullanılmış ve kişilik özelliklerinden sıcakkanlılık, kararlılık, duyarlılık, değişikliğe açıklık, yetkinlik ile girişimcilik potansiyeli, kişilik özelliklerinden sıcakkanlılık, neşelilik, değişikliğe açıklık, gerginlik ile kuruma bağlılık ve kişilik özelliklerinden sıcakkanlılık, neşelilik, gerginlik ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanırken kişilik özellikleri ile iş yapmaya yönelme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (133).

Judge ve arkadaşları (2002) tarafından, kişilik özellikleri ve iş doyumuyla ilgili yapılan bir metaanaliz çalışmasında, iş doyumu ile dışadönüklülük, gelişime açıklık, yumuşak başlılık/ geçimlilik, öz-denetim/ sorumluluk temel kişilik özellikleri arasında pozitif, nevrotiklik temel kişilik özellikleri arasında negatif yönde ilişki olduğu saptanmıştır (69). Benzer şekilde, Durukan (2006) tarafından, kişilik özelliklerinin iş

doyumunu üzerindeki etkisini saptamak amacıyla yapılan çalışmada, dışadönüklük, yumuşak başlılık/ geçimlilik, öz-denetim/ sorumluluk, nevrotiklik temel kişilik özellikleri ile iş doyumunu toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanırken, gelişime açıklık temel kişilik özelliği ile iş doyumunu toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (51). Kınık (2007) tarafından, kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmada ise, dışadönüklük ve yumuşak başlılık kişilik özelliği ile iş doyumunun iş arkadaşları alt boyutu ve özdisiplin kişilik özelliği ile iş doyumunun işin doğası alt boyutu arasında orta dereceli pozitif yönde bir ilişki saptanırken, nevrotiklik kişilik özelliği ile iş doyumunun sosyal haklar alt boyutu arasında orta dereceli negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmanın sonucunda, genel kişilik özellikleri ile genel iş doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir (75).

Elankumaran (2004) tarafından, kişilik, kurum koşulları ve işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan araştırmada, Hindistan psikolojik güçler teorisine odaklanarak geliştirilen “Guna Envanteri” kullanılmıştır. Araştırmada, daha az hırslı, öfkeli, kıskanç, gururlu ve sakın kişilik özelliği gösteren kişilerin, işleriyle daha çok bütünleştiği saptanmıştır (52).

Furnham ve arkadaşları (1999) tarafından iş motivasyonu ve kişilik arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan araştırmada, belirli bir iş seçiminde, içe dönük kişilerin hijyen faktörlerini (ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, iş ilişkileri, örgüt politikaları, denetim gibi) önemli bulurken, dışa dönük kişilerin motivasyon (içsel) faktörlerini (sorumluluk, işin kendisi, işin anlam ve önemi, başarı, statü, terfi gibi) önemli bulduğu saptanmıştır (60). Judge ve Ilies (2002) tarafından kişilik özellikleri ve amaç saptama, beklenti ve öz yeterliliği kapsayan performans motivasyonu ile ilgili yapılan bir metaanaliz çalışmasında ise, performans motivasyonu ile yumuşak başlılık/

geçimlilik temel kişilik özelliği arasında pozitif, nevroitiklik temel kişilik özelliği arasında negatif yönde güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (69).

Sonuç olarak, işe ve kuruma yönelik tutumları etkileyen faktörlerden biri olan kişilik özellikleriyle ilgili çalışmaların yapıldığı ve yapılan çalışmaların çoğunda “Beş Faktör Kişilik Özellikleri” ölçeğinin kullanıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, iş doyumu, kuruma bağlılık, işle bütünleşme ve işe yönelik motivasyonun bireylerin kişilik özelliklerinden etkilendiği sonucuna varılmıştır.

Hemşire (klinisyen ve akademisyen) ve akademisyenlerle yapılan işe ve kuruma yönelik tutum araştırmalarında, bu tutum boyutlarını etkileyen faktörler olarak genellikle sosyo- demografik ve mesleki/ kurumsal özelliklerin ele alındığı görülmektedir. Kişilik özelliklerinin işe ve kuruma yönelik tutumlara etkisinin incelendiği araştırmalarda mevcuttur ancak akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara kaynaklarda rastlanmamıştır.

BÖLÜM II

GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ

Araştırma, Türkiye’ de Devlet ve Vakıf Üniversiteleri’ ndeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri’ nde görev yapan akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla planlanmış, tanımlayıcı ve ilişkisel tipte bir araştırmadır (4).

2.2. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE SÜRESİ

Araştırma, 2007- 2008 eğitim ve öğretim yılında, Türkiye’ de Devlet ve Vakıf Üniversiteleri’ ndeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri’ nde (Tablo 4), gerekli izinler alındıktan sonra yapılmıştır.

Tablo 4: Devlet ve Vakıf Üniversiteleri’ ndeki Hemşirelik Yüksekokulları, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri ve Öğretim Üye ve Elemanı Sayısı

Hemşirelik Yüksekokulları ve Hemşirelik Bölümleri	Öğretim Üye ve Elemanı Sayısı
1- Devlet Üniversiteleri	
1955- Ege Üniversitesi HYO	83
1961- Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü	70
1961- İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale HYO	85
1977- Atatürk Üniversitesi HYO	45
1982- Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü	30
1985- GATA HYO	18

1993- Marmara Üniversitesi HYO	57
1994- Dokuz Eylül Üniversitesi HYO	47
1999- Gazi Üniversitesi HYO	25
2006- Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi- Hemşirelik Bölümü	11
2- Vakıf Üniversiteleri	
1993- Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi- Hemşirelik ve Sağlık Hizmetleri Bölümü	16
1998- Haliç Üniversitesi HYO	18
1999- Koç Üniversitesi HYO	27
2002- Ufuk Üniversitesi HYO	4
2006- İstanbul Bilim Üniversitesi Florance Nightingale Hastanesi HYO	4

2.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, 2007- 2008 eğitim ve öğretim yılında, Türkiye’ de Devlet (n= 471) ve Vakıf (n= 69) Üniversitelerindeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri’ nde görev yapan akademisyen hemşireler (n= 540) oluşturmuştur. Evrenin tamamı örnekleme alındığı için ayrıca örneklem seçim yöntemi kullanılmamış ve araştırmanın yapıldığı tarihlerde kurumda olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden akademisyen hemşireler araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Hemşirelik Yüksekokulları’ nda ve Hemşirelik Bölümleri’ nde görevli olan akademisyen hemşirelerin sayısını belirleyebilmek için öncelikle ÖSYM’ nin İstatistik Yıllığı Kitapçığına (2006- 2007) (100) bakılmış daha sonra yüksekokul ve hemşirelik bölümü sekreterlikleri telefonla aranarak sayı güncellenmiştir.

Araştırma evrenindeki tüm akademisyen hemşirelere dağıtılan veri toplama araçlarının 349’ u (%74.10) Devlet ve 49’ u (%71.01) Vakıf olmak üzere, toplam

398' inin (%73.70) geri dönüşü olmuştur. Geri dönen veri toplama araçları arasından, geçerli kabul edilen 261' i (%55.41) Devlet ve 26' sı (%37.68) Vakıf olmak üzere, toplam 287' i (%53.15) form değerlendirilmeye alınmıştır. Bu sayı aynı zamanda araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

2.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma, sadece Türkiye' de Devlet ve Vakıf Üniversiteleri' ndeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri' nde görev yapan akademisyen hemşirelerle yapılmıştır.

2.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

2.5.1. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma verilerinin toplanmasında, veri toplama aracı olarak üç form kullanılmıştır. Bunlar; Akademisyen Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Yönelik Bilgi Formu (EK I), İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği (EK II) ve Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI) (EK III) dir.

2.5.1.1. Tanıtıcı Bilgi Formu (EK I)

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup, toplam 12 sorudan oluşmaktadır. Formun 5 sorusu akademisyen hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, algılanan gelir durumu), 7 sorusu ise mesleki özelliklerini (en son alınan diploma, akademik unvan, kadro türü, çalıştığı anabilimdalı, çalışma yılı, akademisyen hemşire olarak çalışma yılı, bulunduğu kurumda çalışma yılı) içeren soruları kapsamaktadır.

2.5.1.2. İş ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği (EK II)

Türköz tarafından 2000 yılında yayınlanan, geçerliği ve güvenirliği kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak geliştirilmiş olan, “İş Doyumu”, “Kuruma Bağlılık”, “İşle Bütünleşme”, “İşe Yönelik Motivasyon” ve “İşi Sürdürme Niyeti” boyutlarından oluşan, toplam 50 maddelik, 5’li likert tipi yapıya sahip bir ölçüm aracıdır. Tüm ölçeklerde 5’li likert tipi skala kullanıldığından, puanlar 1- 5 aralığında (en düşük puan 1, en yüksek puan 5) verilmiştir. Ölçek ve alt ölçek puan ortalamaları, toplam puanların ölçeklerdeki madde sayısına bölünerek elde edilen ortalamalarıdır. Ölçeğin kesme noktası olmadığı için ölçek madde toplam puanı üzerinden değerlendirilmektedir (125).

İş Doyumu Ölçeği (İD): Türköz (2000) tarafından, geçerliği ve güvenirliği kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak geliştirilmiş olan, “son derece tatmin edici” ifadesi ile başlayan ve “hiç tatmin edici değil” ifadesi ile biten 5’ li likert tipi skalaya sahip, 25 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin geliştirilmesinde, Taylor ve Bowers tarafından 1972’ de geliştirilen “General Satisfaction”, Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967’ de geliştirilen “Minnesota Satisfaction Questionnaire”, Warr, Cook ve Wall tarafından 1979’ da geliştirilen “Overall Job Satisfaction” isimli ölçekler ile Şahin ve Durak (1997) tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği” nde yer alan parametrelerden yararlanılmıştır.

Başlangıçta, 32 madde olarak geliştirilmiş ve iç tutarlılığı yüksek bulunan ölçek ($\alpha=.93$), bazı maddelerin zayıf faktör yükü göstermesi sonucunda kısaltılarak 25 maddeye indirilmiştir. Araştırma analizlerinde, ölçeğin 25 maddelik, kısaltılmış formundan elde edilen sonuçlar kullanılmış ve bu formun Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.91$ olarak saptanmıştır.

İş doyumu ölçeğinin bu araştırma için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı $\alpha=.95$ olarak saptanmıştır.

Kuruma Bağlılık Ölçeği (KB): Türköz (2000) tarafından, geçerliği ve güvenirliği kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak geliştirilmiş olan, “tamamen katılıyorum” ifadesi ile başlayan ve “kesinlikle katılmıyorum” ifadesi ile biten 5’ li likert tipi skalaya sahip, 16 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin geliştirilmesinde, Buchanan tarafından 1974’ de geliştirilen “Organizational Commitment” ve Porter ve Smith tarafından 1970’ de geliştirilen “Organizational Commitment Questionnaire” adlı ölçeklerden yararlanılmış ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.95$ olarak saptanmıştır.

Kuruma bağlılık ölçeğinin bu araştırma için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı $\alpha=.96$ olarak saptanmıştır.

İşle Bütünleşme Ölçeği (İB): Türköz (2000) tarafından, geçerliği ve güvenirliği kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak geliştirilen ve “Kuruma Bağlılık” ölçeği ile aynı yanıt skalasına sahip ölçek 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, Lodahl ve Kejner tarafından 1965’ de geliştirilen “Job Involvement” adlı ölçeğin daha sonra başka araştırmacılar tarafından kısaltılarak kullanılan ve 4 maddeden oluşan formunun Türkçe’ ye uyarlamasıdır. Bu ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.77$ olarak bulunmuştur.

İşle bütünleşme ölçeğinin bu araştırma için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı $\alpha=.76$ olarak saptanmıştır.

İşe Yönelik Motivasyon Ölçeği (İM): Türköz (2000) tarafından, geçerliği ve güvenirliği kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak geliştirilen ve “Kuruma Bağlılık” ve “İşle Bütünleşme” ölçeklerinde kullanılan yanıt skalasına sahip olan ölçek 4 maddeden oluşmaktadır. Çalışanların işe yönelik motivasyonunu ölçmek amacıyla Lawler ve Hall

tarafından 1970’ de geliştirilmiş olan “Intrinsic Motivation” isimli 4 maddelik ölçeğin, Türkçe’ ye uyarlanmış şeklidir. Bu ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.88$ ’ dir.

İşe yönelik motivasyon ölçeğinin bu araştırma için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.84$ olarak saptanmıştır.

İşi Sürdürme Niyeti Ölçeği (İSN): Türköz (2000) tarafından, geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak geliştirilmiş olan, çalışanlara kurumdaki gelecekleriyle ilgili olarak, önlerindeki bir yıl için ne düşündüklerinin sorulduğu, “ayrılmayı kesinlikle düşünmüyorum” ifadesi ile başlayan ve “kesinlikle ayrılacağım” ifadesi ile biten 5’li likert tipi skalanın kullanıldığı, tek maddelik bir ölçektir. Ölçek, Hunt, Osborn ve Martin (1981) tarafından geliştirilmiş olan 4 maddelik “Intent to Stay” adlı ölçeğe ait maddelerden birinin Türkçe uyarlamasıdır. “İşi Sürdürme Niyeti Ölçeği” nin, geçerlik ve güvenilirlik sınaması için, öncelikle diğer ölçeklerle olan ilişkisine bakılması gerekmektedir. Araştırmalarda, İSN ile KB arasında, İD ile olduğundan daha güçlü bir ilişkiye rastlanmaktadır. Türköz araştırmasında hem İD hem de KB ile pozitif korelasyon gösteren bu tutum boyutunun, KB ile korelasyonunu ($r=.67$), İD ile korelasyonundan ($r=.56$) daha yüksek bulmuştur.

İSN ölçeğinin bu çalışmada da diğer ölçeklerle pozitif yönde korelasyon gösterdiği, KB ile olan korelasyonunun ($r=.60$), sırasıyla İD ($r=.47$), M ($r=.30$) ve İB ($r=.16$) ile olan korelasyonlarından yüksek olduğu saptanmıştır.

2.5.1.3. Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI) (EK III)

Cloninger ve arkadaşları tarafından 1993 yılında yayınlanan (35) Mizaç ve Karakter Envanteri’ nin (Temperament and Character Inventory; TCI) İngilizce formu Samet Köse tarafından Türkçe’ ye çevrilmiş, tersine çevirme (“back-translation”) işlemi

ölçeği daha önce hiç görmemiş olan Kemal Sayar tarafından yapılmıştır (“blind-translation”). Tersine çevrilen ölçek, Samet Köse tarafından anlaşılmasında zorluk olan maddeler sadeleştirilerek değiştirilmiştir. Ölçeğin son şekli yazarlarca geçerlik-güvenirlik çalışmasında kullanılmak üzere Cloninger tarafından onaylanmıştır (80).

Ölçek “Doğru”/ “Yanlış” şeklinde yanıtlanan 240 maddeden oluşan ve kişiliğin yedi temel boyutunu ölçmeye yarayan kendini değerlendirme envanteridir. Zaman sınırlaması olmayan ölçek yaklaşık 20- 30 dakikada doldurulabilir. TCI; Yenilik Arayışı (YA), Zarardan Kaçınma (ZK), Ödül Bağımlılığı (ÖB) ve Sebat Etme (SE) olmak üzere toplam dört mizaç boyutunu ve Kendini Yönetme (KY), İşbirliği Yapma (İY) ile Kendini Aşma (KA) olmak üzere toplam üç karakter boyutunu içeren 7 üst-sıra (higher order) ölçekten oluşmaktadır. Sebat Etme (SE) dışında tüm boyutlar, üç ila beş arasında alt ölçeklere ayrılmıştır. Mizaç boyutunda Yenilik Arayışı (YA) 4 alt ölçeğe, Zarardan Kaçınma (ZK) 4 alt ölçeğe, Ödül Bağımlılığı (ÖB) 4 alt ölçeğe, karakter boyutunda ise Kendini Yönetme (KY) 5 alt ölçeğe, İşbirliği Yapma (İY) 5 alt ölçeğe, Kendini Aşma (KA) 3 alt ölçeğe ayrılmıştır.

Ölçekler alt ölçekler toplamından oluşmaktadır. TCI ölçeğinin değerlendirilmesinde bazı maddeler tersine puanlanmaktadır. Bu maddelerin puanlanmasında “Yanlış” seçeneği işaretlenen maddeler 1 puan alır. Ayrıca TCI içinde yer aldıkları halde puanlanmayan maddeler de mevcuttur (Madde 69, 75, 101, 111, 118, 134, 140, 170, 176, 190, 213, 230, 239, 240). Ölçeğin kesme noktası olmadığı için ölçek genel toplam puan üzerinden değerlendirilmektedir (12, 80).

Köse ve arkadaşları (2004), TCI alt ölçeklerinin iç tutarlığını Cronbach Alfa yöntemiyle hesaplamışlardır. TCI alt ölçeklerinin bu araştırma için iç tutarlık katsayıları Tablo 5’ te gösterilmiştir.

Tablo 5: Türkçe TCI Karşılaştırmalı Cronbach Alfa Değerleri

Kişilik Özellikleri	Madde Sayısı	Araştırma (n:287)	Köse (n:683) Sağlıklı
Mizaç Boyutu			
Yenilik Arayışı	40	.61	.74
Zarardan Kaçınma	35	.83	.85
Ödül Bağımlılığı	24	.57	.60
Sebat Etme	8	.61	.62
Karakter Boyutu			
Kendini Yönetme	44	.80	.83
İş Birliği Yapma	42	.74	.82
Kendini Aşma	33	.77	.82

Envanter çok çeşitli dillere çevrilmiş, çok çeşitli örnekleme ve kültürlerde psikometrik özellikleri sınanmış ve psikiyatrik araştırmaların farklı alanlarındaki birçok çalışmada uluslararası olarak kullanılmıştır.

2.5.2. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Araştırma, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Bilimsel Etik Kurul' u tarafından incelenip, araştırmanın yürütülmesi 27.09.2007 tarihinde uygun bulunduktan sonra Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü tarafından, araştırmanın örnekleminde bulunan Hemşirelik Yüksekokulları ve Hemşirelik Bölümleri' ne uygulama izni için resmi yazı gönderilmiştir. Araştırmanın örnekleminde bulunan toplam 15 kurumun sadece birinden uygulama için izin alınamamış, diğer 14 kurumdan uygulama izni alınmıştır. Kurumlardan gelen izin yazılarının ve veri toplama araçlarının uygulama süreci aşağıdaki tabloda (Tablo 6) gösterilmiştir. Veri toplama araçları kurumlara posta yoluyla gönderilmiş ve geriye posta yoluyla alınmıştır. Veri toplama süreci 21.02.2009' da sonlandırılmıştır.

Tablo 6: Devlet ve Vakıf Üniversiteleri’ ndeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri’ nden Gelen İzin Yazıları ve Veri Toplama Süreci

Hemşirelik Yüksekokulları ve Hemşirelik Bölümleri	Kurum İzin Tarihi	Gönderilen Sayı	Gelen Sayı	Geçerli Sayı
1-Devlet Üniversiteleri HYO				
1955- Ege Üniversitesi HYO	19.10.2007	83	77	77
1961- Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü	17.01.2008	70	53	23
1961- İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale HYO	12.11.2007	85	69	54
1977- Atatürk Üniversitesi HYO	23.10.2007	45	22	15
1982- Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü	19.11.2007	30	25	23
1985- GATA HYO	02.11.2007	18	12	5
1993- Marmara Üniversitesi HYO	01.11.2007	57	19	19
1994- Dokuz Eylül Üniversitesi HYO	07.12.2007	47	43	27
1999- Gazi Üniversitesi HYO	23.10.2007	25	18	12
2006- Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi- Hemşirelik Bölümü	15.04.2008	11	11	6
2- Vakıf Üniversiteleri HYO				
1993- Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi- Hemşirelik ve Sağlık Hizmetleri Bölümü	05.11.2007	16	13	8
1998- Haliç Üniversitesi HYO	25.12.2007	18	14	8
1999- Koç Üniversitesi HYO	04.03.2008	27	19	7
2002- Ufuk Üniversitesi HYO	09.01.2008	4	3	3
2006- İstanbul Bilim Üniversitesi Florence Nightingale Hastanesi HYO	-	-	-	-

2.5.3. Veri Toplama Sürecinde Yaşanan Deneyimler

Araştırmanın veri toplama aşamasına başlamadan önce Hemşirelik Yüksekokulları'nda ve Hemşirelik Bölümleri'nde görev yapan akademisyen hemşirelerin sayısının sürekli değişmesi, araştırmanın evren ve dolayısıyla örneklem büyüklüğünün saptanmasında güçlük yaşanmasına neden olmuştur. Bu konudaki sıkıntı, kurumlardan gelen izin yazıları doğrultusunda, veri toplama araçları gönderilmeden önce son sayıyı öğrenmek için kurum sekreterlikleri telefonla aranarak giderilmiştir. Veri toplama araçları kurumlara posta yoluyla gönderilmiş ve kurumlardan posta yoluyla geri dönüşleri sağlanmıştır.

Hemşirelik Yüksekokulları'nda ve Hemşirelik Bölümleri'nde görev yapan akademisyen hemşirelerin iş yoğunluğu, veri toplama araçlarında kullanılan özellikle "Mizaç ve Karakter Envanterinin" 240 soru sayısını fazla bulmaları ve veri toplama araçlarının kurumlara posta yoluyla gönderilmesi nedeniyle veri toplama süresi planlanan süreden uzun sürmüş ve geri dönen geçerli veri toplama araçları da beklenenden az sayıda olmuştur. Buna ek olarak, tamamlanan veri toplama araçlarının kurum sekreterlikleri ya da kurum müdürleri tarafından toplanması ve geri postalanması sağlandığı için akademisyen hemşirelerin deşifre olma endişeleri nedeniyle veri toplama araçlarını doldurmaktan kaçındıkları düşünülmektedir. Bu kaniya da araştırmacıya geri dönen ve elektronik posta yoluyla veri toplama araçlarının gönderilmesini isteyen mailler nedeniyle varılmıştır. Kurumlardan geri dönen veri toplama araçlarında ve araştırmacıya geri dönen elektronik posta iletilerinde, özellikle araştırma görevlileri "Mizaç ve Karakter Envanteri" ile ilgili geçerlik ve güvenilirlik endişeleri, envanterin soru sayısı ile ilgili sıkıntılar, tekrarlayan sorular ile ilgili geri bildirimlerde bulunulmuş, öğretim üyeleri ise hem "İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği" hem de "Mizaç ve Karakter Envanteri"'nin maddelerinde değişiklik yapmak istemişler ve değiştirilmesi ile

ilgili önerilerde bulunmuşlardır. Bu öneriler ölçek geçerlik güvenirlik çalışması yapan yazarlara iletilmiş ve uygun gördükleri düzeltmeler ölçekte yapılmıştır.

2.6. VERİLERİN ANALİZİ

2.6.1. DEĞİŞKENLER

2.6.1.1. Bağımlı Değişkenler

Akademisyen hemşirelerin “İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği” ne vermiş oldukları yanıtların puan ortalaması.

2.6.1.2. Bağımsız Değişkenler

Akademisyen hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, algılanan gelir durumu), mesleki özellikleri (en son alınan diploma, akademik unvan, kadro türü, çalıştığı anabilimdalı, çalışma yılı, akademisyen hemşire olarak çalışma yılı, bulunduğu kurumda çalışma yılı) ve “Mizaç ve Karakter Envanteri” ne vermiş oldukları yanıtların puan ortalaması.

2.6.2. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırma verileri, bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 11.5 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizi için Ege Üniversitesi Biyoistatistik ve Tıbbi Bilişim Anabilim Dalı’ndan danışmanlık alınmış ve istatistiksel analizler, ilgili anabilim dalında bir biyoistatistik uzmanı tarafından yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan, veri toplama araçlarından “Tanıtıcı Bilgi Formu”, “İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği” ile “Mizaç ve Karakter Envanterini” boş bırakan ve “Mizaç ve Karakter Envanteri”nin 230. maddesi olan “bu anket formunda çok yalan

söyledim” maddesini “Doğru” olarak yanıtlayan akademisyen hemşirelerin, “İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği” ile “Mizaç ve Karakter Envanteri” profilleri geçersiz kabul edilmiş ve çalışma dışında tutularak elde edilen veriler değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde;

- Akademisyen hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin sayı ve yüzde dağılımları,
- Akademisyen hemşirelerin tanıtıcı özellikleriyle İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin tüm alt ölçek (İş Doyumu, Kuruma Bağlılık, İşle Bütünleşme, İşe Yönelik Motivasyon ve İş Sürdürme Niyeti) puan ortalamaları arasındaki ilişkiyi incelemek için varyans analizi ve t testi,
- İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğiyle, Mizaç ve Karakter Envanteri arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon analizi,
- İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği ile saptanan İş Doyumu, Kuruma Bağlılık, İşle Bütünleşme, İşe Yönelik Motivasyon ve İş Sürdürme Niyeti düzeyini etkileyen ve açıklayan değişkenleri saptayabilmek amacıyla Çoklu Regresyon Analizi (Stepwise Regression) yapılmıştır.
- İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin güvenirlik çalışması kapsamında, tüm alt ölçeklerin (İş Doyumu, Kuruma Bağlılık, İşle Bütünleşme, İşe Yönelik Motivasyon ve İş Sürdürme Niyeti) Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı,
- Mizaç ve Karakter Envanterinin güvenirlik çalışması kapsamında, tüm alt ölçeklerin (Yenilik Arayışı, Zarardan Kaçınma, Ödül Bağımlılığı, Sebat Etme, Kendini Yönetme, İşbirliği Yapma ve Kendini Aşma) Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

2.7. ARAŞTIRMA ETİĞİ

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan “İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği” için Türköz’ den ve “Mizaç ve Karakter Envanteri” için ise Köse ve Sayar’ dan izin alınmıştır. Araştırmanın uygulanabilmesi ve verilerin toplanabilmesi için Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Etik Kurulu’ ndan ve araştırmanın örneklemini oluşturan Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bölümleri’ nden izin alınmış ve araştırmaya katılmayı kabul eden akademisyen hemşirelerle araştırma uygulaması yapılmıştır.

2.8. ARAŞTIRMANIN SÜRESİ VE OLANAKLARI

Araştırma konusu, 01.03.2007 ve 31.05.2007 tarihleri arasında literatür incelemesi yapıldıktan sonra belirlenmiştir. Araştırma, 01.06.2007 ve 05.07.2007 tarihleri arasında veri toplama araçları geliştirilerek doktora tez önerisi olarak Tez Öneri Komitesi’ ne sunulmuştur. Tez Öneri Komitesi tarafında 25.07.2007 tarihinde doktora tezi olarak hazırlanması uygun bulunduktan sonra, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Bilimsel Etik Kurul’ u tarafından incelenip, araştırmanın yürütülmesi 27.09.2007 tarihinde uygun bulunduktan sonra Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü tarafından, araştırmanın örnekleminde bulunan Hemşirelik Yüksekokulları ve Hemşirelik Bölümleri’ ne uygulama izni için resmi yazı gönderilmiştir (Tablo 6). Araştırma verileri 01.10.2007- 21.02.2009 tarihleri arasında toplanmıştır. Değerlendirme çalışmaları yürütüldükten sonra araştırma raporu, doktora tez çalışması olarak sunulmuştur. Araştırma sürecinin aşamaları Tablo 7’ de gösterilmiştir.

Tablo 7: Araştırma Sürecinin Aşamaları

Aşamalar	TARİH									
	1.3/1.5/07	25/7/07	23/8/07	1/11/07	25/2/08	8/9/08	21/2/09	13/3/09	27/8/09	16/07/09
Literatür inceleme ve konuyu seçme										
Araştırmanın amacı olarak belirlenmesi										
E.Ü. HYO Etik Kurul Fani										
Veri toplama sürecinin belirlenmesi										
Tez izleme komitesi 1. toplantı										
Tez izleme komitesi 2. toplantı										
Veri toplama sürecinin bitimi										
Tez izleme komitesi 3. toplantı										
Araştırma verilerinin analizi										
Tezin yazılması										
Tezin sunulması										

BÖLÜM III

BULGULAR

Bu bölümde, akademisyen hemşirelerin tanıtıcı özellikleri, işe ve kuruma yönelik tutumları, mizaç ve karakter özellikleri ve işe ve kuruma yönelik tutumlara etki eden faktörler ile ilgili bulgular verilmiştir.

3.1. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN TANITICI ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ

3.1.1. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN SOSYO- DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ

Tablo 8: Akademisyen Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı (N= 287)

Sosyo-Demografik Özellikler	Sayı	%
<u>Yaş Grubu</u>		
20- 29	102	35.5
30- 39	125	43.6
40- 49	44	15.3
50- 59	12	4.2
60 ve üstü	4	1.4
<u>Yaş Ortalaması</u>	33.64± 8.27	
<u>Cinsiyet</u>		
Kadın	286	99.7
Erkek	1	0.3
<u>Medeni Durum</u>		
Evli	168	58.5
Bekar	119	41.5

<u>Çocuk Sayısı</u>		
Yok	172	59.9
Bir	65	22.6
İki	47	16.5
Üç ve Daha Fazla	3	1.0
<u>Sosyo-ekonomik Durum Algısı</u>		
Düşük	32	11.1
Orta	228	79.4
Yüksek	27	9.4
Toplam	287	100.0

Tablo 8’ de akademisyen hemşirelerin sosyo- demografik özelliklerine göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, akademisyen hemşirelerin %43.6’ sının 30- 39, %35.5’ inin 20-29, %15.3’ ünün 40-49, %4.2’ sinin 50-59, %1.4’ ünün 60 ve üstü yaş grubunda yer aldığı ve akademisyen hemşirelerin yaş ortalamasının 33.64± 8.27 olduğu saptanmıştır.

Akademisyen hemşirelerin %99.7’ si kadın, %0.3’ ü erkektir.

Medeni durumlarına bakıldığında, akademisyen hemşirelerin %58.5’ i evli, %41.5’ i bekar olup, %59.9’ unun çocuğunun olmadığı, %22.6’ sının bir, %16.5’ inin iki, %1.0’ inin üç ve daha fazla çocuğunun olduğu belirlenmiştir.

Akademisyen hemşirelerin %79.4’ ünün sosyo-ekonomik durumunu orta, %11.1’ inin düşük, %9.4’ ünün yüksek olarak algıladığı bulunmuştur.

3.1.2. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN MESLEKİ ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ

Tablo 9: Akademisyen Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (N= 287)

Mesleki Özellikler	Sayı	%
<u>Alınan Son Diploma</u>		
Lisans	40	13.9
Yüksek lisans	142	49.5
Doktora	105	36.6
<u>Akademik Unvan</u>		
Profesör doktor	16	5.6
Doçent doktor	6	2.1
Yardımcı doçent doktor	56	19.5
Öğretim görevlisi	34	11.8
Araştırma görevlisi	170	59.2
Klinik eğitimci, okutman	5	1.7
<u>Araştırma Görevlisi Kadrosu Türü*</u>		
33/a (daimi kadro)	52	29.9
50/d (tahsisli kadro)	48	27.6
Madde 35 ile görevli	63	36.2
ÖYP	11	6.3
<u>Çalışılan Anabilim Dalı</u>		
Hemşirelik esasları	29	10.1
İç hastalıkları hemşireliği	44	15.3
Cerrahi hemşireliği	46	16.0
Kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği	39	13.6
Çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği	38	13.2
Psikiyatri hemşireliği	43	15.0
Halk sağlığı hemşireliği	32	11.1
Hemşirelikte öğretim	7	2.4
Hemşirelikte yönetim	9	3.1

<u>Çalışma Yılı</u>		
0-5 yıl	51	17.8
6-10 yıl	100	34.8
11-15 yıl	50	17.4
16-20 yıl	38	13.2
21 yıl ve üstü	48	16.7
<u>Çalışma Yılı Ortalaması</u>		12.51± 8.15
<u>Akademisyen Hemşire Olarak Çalışma Yılı</u>		
0-5 yıl	94	32.8
6-10 yıl	107	37.3
11-15 yıl	41	14.3
16-20 yıl	21	7.3
21 yıl ve üstü	24	8.4
<u>Akademisyen Hemşire Olarak Çalışma Yılı Ortalaması</u>		9.04± 7.09
<u>Kurumda Çalışma Yılı</u>		
0-5 yıl	136	47.4
6-10 yıl	84	29.3
11-15 yıl	30	10.5
16-20 yıl	17	5.9
21 yıl ve üstü	20	7.0
<u>Kurumda Çalışma Yılı Ortalaması</u>		7.52± 6.97
Toplam	287	100.0

Tablo 9’ da akademisyen hemşirelerin mesleki özelliklerine göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, akademisyen hemşirelerin en son aldıkları diplomaya göre dağılımına bakıldığında, %49.5’ inin yüksek lisans, %36.6’ sının doktora, %13.9’ unun lisans diploması aldığı belirlenmiştir.

Akademisyen hemşirelerin %5.6' sinin profes3r doktor, %2.1' inin doçent doktor, %19.5' inin yardımcı doçent doktor, %11.8' inin 3ğretim g3revlisi, %59.2' sinin araştırma g3revlisi ve %1.7' sinin klinik eğitimci, okutman olduğu bulunmuştur.

Araştırma g3revlisi kadrosu t3r3ne bakıldığında, akademisyen hemşirelerin %36.2' sinin madde 35 ile g3revli, %29.9' unun 33/a (daimi kadro), %27.6' sinin 50/d (tahsisli kadro), %6.3' 3n3n 3YP ile g3revli olduğu belirlenmiştir.

Akademisyen hemşirelerin %16.0' inin cerrahi hemşireliği, %15.3' 3n3n iç hastalıkları hemşireliği, %15.0' inin psikiyatri hemşireliği, %13.6' sinin kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği, %13.2' sinin ocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, %11.1' inin halk sağlığı hemşireliği, %10.1' inin hemşirelik esasları, %3.1' inin hemşirelikte y3netim, %2.4' 3n3n hemşirelikte 3ğretim anabilim dalında çalıştığı bulunmuştur.

Akademisyen hemşirelerin, %34.8' inin 6-10 yıldır, %17.8' inin 0-5 yıldır, %17.4' 3n3n 11-15 yıldır, %16.7' sinin 21 ve 3st3 yıldır, %13.2' sinin 16-20 yıldır çalıştığı ve akademisyen hemşirelerin toplam çalışma yılı ortalamasının 12.51 ± 8.15 olduğu saptanmıştır.

Akademisyen hemşirelerin, %37.3' 3n3n akademisyen olarak 6-10 yıldır, %32.8' inin 0-5 yıldır, %14.3' 3n3n 11-15 yıldır, %8.4' 3n3n 21 ve 3st3 yıldır, %7.3' 3n3n 16-20 yıldır çalıştığı ve akademisyen hemşire olarak çalışma yılı ortalamasının 9.04 ± 7.09 olduğu saptanmıştır.

Akademisyen hemşirelerin, %47.4' 3n3n kurumda 0-5 yıldır, %29.3' 3n3n 6-10 yıldır, %10.5' inin 11-15 yıldır, %7.0' sinin 21 ve 3st3 yıldır, %5.9' unun 16-20 yıldır çalıştığı ve kurumda çalışma yılı ortalamasının 7.52 ± 6.97 olduğu saptanmıştır.

3.2. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİ

Tablo 10: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının Dağılımı

İşe ve Kuruma Yönelik Tutumlar	X	Ss	Min- Max
İş Doyumu (İD) (N= 287)	3.30	0.70	1- 5
Kuruma Bağlılık (KB) (N= 287)	3.44	0.85	1- 5
İşle Bütünleşme (İB) (N= 287)	3.49	0.80	1- 5
İşe Yönelik Motivasyon (İM) (N= 287)	4.37	0.66	1- 5
İşi Sürdürme Niyeti (İSN) (N= 287)	3.94	1.09	1- 5

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının dağılımı Tablo 10’ da gösterilmiştir. Buna göre, İD puan ortalaması 3.30 ± 0.70 , KB puan ortalaması 3.44 ± 0.85 , İB puan ortalaması 3.49 ± 0.80 , İM puan ortalaması 4.37 ± 0.66 , İSN puan ortalaması 3.94 ± 1.09 olarak saptanmıştır.

3.3. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ

Tablo 11: Akademisyen Hemşirelerin Mizaç ve Karakter Envanteri, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının Dağılımı

Kişilik Özellikleri	X	Ss	Min- Max
Mizaç Boyutu			
Yenilik Arayışı (YA) (N= 275)	18.06	4.35	0- 40
YA1 (Keşfetmekten heyecan duyma)	6.91	2.02	
YA2 (Dürtüsellik)	3.05	1.82	
YA3 (Savurganlık)	4.86	1.78	
YA4 (Düzensizlik)	3.23	1.73	
Zarardan Kaçınma (ZK) (N= 275)	15.26	6.18	0- 35
ZK1 (Beklenti endişesi)	5.32	2.09	
ZK2 (Belirsizlik korkusu)	4.15	1.77	
ZK3 (Yabancılardan çekinme)	2.80	2.36	
ZK4 (Çabuk yorulma)	2.99	2.23	
Ödül Bağımlılığı (ÖB) (N= 275)	15.22	3.24	0- 24
ÖB1 (Duygusallık)	7.04	1.73	
ÖB2 (Bağlanma)	5.09	1.83	
ÖB3 (Bağımlılık)	3.09	1.34	
Sebat Etme (SE) (N= 275)	5.74	1.82	0- 8

Karakter Boyutu			
Kendini Yönetme (KY) (N= 275)	33.46	5.95	0- 44
KY1 (Sorumluluk alma)	5.93	1.93	
KY2 (Amaçlılık)	6.58	1.52	
KY3 (Beceriklilik)	4.36	0.96	
KY4 (Kendini kabullenme)	6.52	2.60	
KY5 (Uyumlu ikincil huylar)	10.08	1.55	
İş Birliği Yapma (İY) (N= 275)	32.37	4.54	0- 42
İY1 (Sosyal onaylama)	6.53	1.54	
İY2 (Empati duyma)	5.02	1.37	
İY3 (Yardımseverlik)	5.13	1.09	
İY4 (Acıma)	8.18	1.99	
İY5 (Erdemlilik)	7.53	1.13	
Kendini Aşma (KA) (N= 275)	17.85	5.41	0- 33
KA1 (Kendilik kaybı)	5.76	1.93	
KA2 (Kişiler ötesi özdeşim)	5.15	2.01	
KA3 (Manevi kabullenme)	6.95	3.06	

Tablo 11’ de akademisyen hemşirelerin Mizaç ve Karakter Envanteri, alt ölçek puan ortalamalarının dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, ölçeğin Mizaç boyutunda; Keşfetmekten Heyecan Duyma (YA1) alt ölçek puan ortalaması 6.91 ± 2.02 , Dürtüsellik (YA2) alt ölçek puan ortalaması 3.05 ± 1.82 , Savurganlık (YA3) alt ölçek puan ortalaması 4.86 ± 1.78 , Düzensizlik (YA4) alt ölçek puan ortalaması 3.23 ± 1.73 olup, toplam Yenilik Arayışı (YA) alt ölçek puan ortalaması 18.06 ± 4.35 olarak saptanmıştır. Mizaç boyutunda; Beklenti Endişesi (ZK1) alt ölçek puan ortalaması 5.32 ± 2.09 , Belirsizlik Korkusu (ZK2) alt ölçek puan ortalaması 4.15 ± 1.77 , Yabancılardan Çekinme (ZK3) alt ölçek puan ortalaması 2.80 ± 2.36 , Çabuk Yorulma Dermansızlık (ZK4) alt ölçek puan ortalaması 2.99 ± 2.23 olup, toplam Zarardan Kaçınma (ZK) alt ölçek puan ortalaması 15.26 ± 6.18 olarak bulunmuştur. Mizaç boyutunun Ödül

Bağımlılığı (ÖB) toplam alt ölçek puan ortalaması 15.22 ± 3.24 olup, Ödül Bağımlılığı alt ölçek puan ortalamasını oluşturan Duygusallık (ÖB1) alt ölçek puan ortalaması 7.04 ± 1.73 , Bağlanma (ÖB2) alt ölçek puan ortalaması 5.09 ± 1.83 , Bağımlılık (ÖB3) alt ölçek puan ortalaması 3.09 ± 1.34 olarak saptanmıştır. Mizaç boyutunun son alt ölçeği Sebat Etme (SE) olup, toplam alt ölçek puan ortalaması 5.74 ± 1.82 dir.

Karakter boyutunda; Sorumluluk Alma (KY1) alt ölçek puan ortalaması 5.93 ± 1.93 , Amaçlılık (KY2) alt ölçek puan ortalaması 6.58 ± 1.52 , Beceriklilik (KY3) alt ölçek puan ortalaması 4.36 ± 0.96 , Kendini Kabullenme (KY4) alt ölçek puan ortalaması 6.52 ± 2.60 , Uyumlu İkincil Huylar (KY5) alt ölçek puan ortalaması 10.08 ± 1.55 olup, toplam Kendini Yönetme (KY) alt ölçek puan ortalaması 33.46 ± 5.95 olarak saptanmıştır. Karakter boyutunda; Sosyal Onaylama (İY1) alt ölçek puan ortalaması 6.53 ± 1.54 , Empati duyma (İY2) alt ölçek puan ortalaması 5.02 ± 1.37 , Yardımseverlik (İY3) alt ölçek puan ortalaması 5.13 ± 1.09 , acıma (İY4) alt ölçek puan ortalaması 8.18 ± 1.99 , Erdemlilik-vicdanlılık (İY5) alt ölçek puan ortalaması 7.53 ± 1.13 olup, toplam İş Birliği Yapma (İY) alt ölçek puan ortalaması 32.37 ± 4.53 olarak bulunmuştur. Karakter boyutunun Kendini Aşma (KA) toplam alt ölçek puan ortalaması 17.85 ± 5.41 olup, Kendini Aşma alt ölçek puan ortalamasını oluşturan Kendilik Kaybı (KA1) alt ölçek puan ortalaması 5.76 ± 1.93 , Kişiler Ötesi Özdeşim (KA2) alt ölçek puan ortalaması 5.15 ± 2.01 , Manevi Kabullenme (KA3) alt ölçek puan ortalaması 6.95 ± 3.06 olarak saptanmıştır (Tablo 11).

3.4. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUMLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

3.4.1. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUMLARININ, SOSYO- DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE İNCELENMESİ

Tablo 12: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	İşe ve Kuruma Yönelik Tutum									
	İD		KB		İB		İM		İSN	
	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss
20- 29	3.39	0.64	3.60	0.80	3.65	0.75	4.46	0.61	4.17	1.03
30- 39	3.14	0.74	3.25	0.89	3.29	0.82	4.34	0.70	3.83	1.15
40- 49	3.46	0.62	3.51	0.79	3.62	0.72	4.31	0.69	3.86	1.05
50- 59	3.50	0.65	3.80	0.70	3.71	0.70	4.33	0.53	3.83	0.83
60 ve üstü	3.90	0.73	3.30	1.13	3.25	1.14	3.88	0.85	3.00	0.82
F/ p	3.67/ 0.01*		3.28/ 0.01*		3.81/ 0.01*		1.12 / 0.35		2.28 / 0.06	

***p<0.05**

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 12’ de gösterilmiştir. Buna göre, 60 ve üstü yaş grubu akademisyen hemşirelerin İD alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 50-59 yaş grubu, 40-49 yaş grubu, 20-29 yaş grubu ve 30-39 yaş grubundan yüksek olduğu bulunmuş ve aradaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (F: 3.67, p<0.05). Yapılan ileri analizde (Tamhane testi), anlamlılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığı belirlenememiştir. KB alt ölçek puan ortalaması

incelendiğinde, 50-59 yaş grubu akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 20-29 yaş grubu, 40-49 yaş grubu, 60 ve üstü yaş grubu ve 30-39 yaş grubu puan ortalamasından yüksek olduğu ve bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 3.28, $p<0.05$). Yapılan ileri analiz (Tamhane testi) sonucunda istatistiksel farkın, 20- 29 yaş grubu ile 30- 39 yaş grubundaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiş ve 30- 39 yaş grubundaki akademisyen hemşirelerin kuruma bağlılık puan ortalamaları daha düşük bulunmuştur. İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 50-59 yaş grubu akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 20-29 yaş grubu, 40-49 yaş grubu, 30-39 yaş grubu ve 60 ve üstü yaş grubu puan ortalamasından yüksek olduğu ve aradaki puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 3.81, $p<0.05$). İstatistiksel anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit edebilmek için yapılan ileri analiz (Tamhane testi) sonucunda farkın, 20- 29 yaş grubu ile 30- 39 yaş grubundaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiş ve 30- 39 yaş grubundaki akademisyen hemşirelerin işle bütünleşme puan ortalamaları daha düşük bulunmuştur. İM alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 20-29 yaş grubu akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 30-39 yaş grubu, 50-59 yaş grubu, 40-49 yaş grubu ve 60 ve üstü yaş grubundan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.12, $p>0.05$). İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 20-29 yaş grubu akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 40-49 yaş grubu, 30-39 yaş grubu, 50-59 yaş grubu ve 60 ve üstü yaş grubundan yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 2.28, $p>0.05$).

Tablo 13: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Medeni Duruma Göre Dağılımı

İşe ve Kuruma Yönelik Tutum											
Medeni Durum	İD		KB		İB		İM		İSN		
	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss	
Evli	3.33	0.73	3.47	0.86	3.46	0.76	4.35	0.66	3.92	1.10	
Bekar	3.26	0.65	3.40	0.84	3.52	0.84	4.40	0.67	3.97	1.08	
t/ p	0.83/ 0.41		0.67/ 0.50		-0.72/ 0.48		-0.63/ 0.53		-0.40/ 0.69		

Tablo 13’ de akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının medeni duruma göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, evli olan akademisyen hemşirelerin İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, bekar olanların alt ölçek puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (t: 0.83/ 0.67, $p>0.05$). İB, İM, İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, bekar olan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, evli olanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (t: -0.72/ -0.63/ -0.40, $p>0.05$).

Tablo 14: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

İşe ve Kuruma Yönelik Tutum											
Çocuk Sayısı	İD		KB		İB		İM		İSN		
	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss	
Yok	3.28	0.72	3.45	0.86	3.52	0.81	4.40	0.65	4.01	1.11	
Bir	3.24	0.64	3.36	0.89	3.45	0.80	4.33	0.74	3.74	1.15	
İki	3.45	0.63	3.52	0.74	3.43	0.78	4.34	0.61	3.96	0.93	
Üç ve 7	3.76	1.07	3.92	1.15	3.25	0.43	4.42	0.52	4.33	0.58	
F/ p	1.35/ 0.26		0.65/ 0.59		0.28/ 0.84		0.22/ 0.88		1.13/ 0.34		

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, çocuk sayısına göre dağılımı Tablo 14’ de gösterilmiştir. Buna göre, üç ve daha fazla çocuğu olan akademisyen hemşirelerin İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla iki çocuğu olan, çocuğu olmayan ve bir çocuğu olanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.35/ 0.65, $p>0.05$). İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, çocuğu olmayan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla bir, iki ve üç ve daha fazla çocuğu olanlardan yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.28, $p>0.05$). İM ve İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, üç ve daha fazla çocuğu olan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla çocuğu olmayan, iki ve bir çocuğu olanlardan yüksek bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.22/ 1.13, $p>0.05$).

Tablo 15: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Sosyo-ekonomik Durum Algısına Göre Dağılımı

Sosyo-ekonomik Durum Algısı	İşe ve Kuruma Yönelik Tutum									
	İD		KB		İB		İM		İSN	
	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss
Düşük	2.88	0.68	3.03	0.78	3.35	0.77	4.23	0.70	3.63	.45
Orta	3.33	0.67	3.47	0.85	3.52	0.81	4.38	0.66	3.96	.02
Yüksek	3.56	0.76	3.66	0.85	3.39	0.68	4.45	0.62	4.22	1.12
F/ p	8.26/0.00**		4.94/0.01*		0.81/ 0.45		1.00/ 0.37		2.29/ 0.10	

* $p<0.05$

** $p<0.01$

Tablo 15’ de akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, sosyo-ekonomik durum algısına göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, sosyo-ekonomik durumunu yüksek olarak algılayan akademisyen hemşirelerin İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla sosyo-ekonomik durumunu orta ve düşük olarak algılayanların puan ortalamasından yüksek olduğu ve bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (F:8.26, $p<0.01$) (F: 4.94, $p<0.05$). Yapılan ileri analizde (Tamhane testi) iki gruptaki anlamlılığın, sosyo-ekonomik durumunu düşük algılayanlar ile orta ve yüksek algılayanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve sosyo-ekonomik durumunu düşük olarak algılayanların iş doyumu ve kuruma bağlılık puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, sosyo-ekonomik durumunu orta olarak algılayan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla yüksek ve düşük olarak algılayanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.81, $p>0.05$). İM ve İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, sosyo-ekonomik durumunu yüksek olarak algılayan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla orta ve düşük olarak algılayanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.00/ 2.29, $p>0.05$).

3.4.2. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUMLARININ, MESLEKİ ÖZELLİKLERE GÖRE İNCELENMESİ

Tablo 16: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Alınan Son Diplomaya Göre Dağılımı

Alınan Son Diploma	İşe ve Kuruma Yönelik Tutum									
	İD		KB		İB		İM		İSN	
	X	Ss	X	Ss	X	s	X	s	X	s
Lisans	3.56	0.51	3.83	0.67	3.68	0.69	4.46	0.46	4.43	0.90
Yüksek lisans	3.23	0.70	3.34	0.89	3.47	0.83	4.38	0.65	3.84	1.12
Doktora	3.31	0.73	3.44	0.83	3.44	0.78	4.34	0.75	3.90	1.07
F/ p	3.59/ 0.03*		5.38/ 0.01*		1.46/ 0.23		0.48/ 0.62		4.77/ 0.01*	

***p<0.05**

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, alınan son diplomaya göre dağılımı Tablo 16’ da gösterilmiştir. Buna göre, lisans mezunu akademisyen hemşirelerin İD, KB ve İSN alt ölçek puan ortalamalarının, sırasıyla doktora ve yüksek lisans mezunu olanların puan ortalamasından yüksek olduğu ve bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (F: 3.59/ 5.38/ 4.77, p<0.05). Yapılan ileri analizde (İD ve KB için Tamhane ve İSN için Tukey testi), üç gruptaki istatistiksel farkın, lisans ile yüksek lisans mezunu olan gruplar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve yüksek lisans mezunu akademisyen hemşirelerin iş doyumu, kuruma bağlılık ve işi sürdürme niyeti puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. İB ve İM alt ölçek puan ortalamaları incelendiğinde, lisans mezunu akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla yüksek lisans ve doktora mezunu olanlardan yüksek olduğu

bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.46/ 0.48, $p>0.05$).

Tablo 17: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Akademik Unvana Göre Dağılımı

Akademik Unvan	İşe ve Kuruma Yönelik Tutum									
	İD		KB		İB		İM		İSN	
	X	Ss	X	s	X	Ss	X	Ss	X	Ss
Profesör doktor	3.58	0.52	3.71	0.71	3.41	0.43	4.20	0.48	4.00	0.97
Doçent doktor	3.20	0.55	3.11	0.95	3.92	0.77	4.79	0.40	3.83	1.47
Yardımcı doçent doktor	3.37	0.76	3.56	0.68	3.58	0.72	4.43	0.65	4.09	0.88
Öğretim görevlisi	3.47	0.72	3.50	0.97	3.42	0.85	4.35	0.72	3.91	1.03
Araştırma görevlisi	3.23	0.68	3.38	0.88	3.46	0.84	4.35	0.68	3.91	1.15
Klinik eğitimci, okutman	3.38	0.57	3.43	1.10	3.40	0.82	4.65	0.42	3.80	1.79
F/ p	1.48/ 0.20		0.93/ 0.46		0.63/ 0.68		0.99/ 0.43		0.28/ 0.92	

Tablo 17’ de akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, akademik unvana göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, profesör doktorların İD alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla öğretim görevlileri, klinik eğitimci ve okutman, yardımcı doçent doktor, araştırma görevlisi ve doçent doktorların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.48, $p>0.05$). KB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, profesör doktorların puan ortalamasının, sırasıyla yardımcı doçent doktor, öğretim görevlisi, klinik eğitimci ve okutman, araştırma görevlisi ve doçent doktorların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.93, $p>0.05$). İB alt ölçek puan

ortalaması incelendiğinde, doçent doktorların puan ortalamasının, sırasıyla klinik eğitimci ve okutman, yardımcı doçent doktor, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve profesör doktorların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.63, $p>0.05$). İM alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, doçent doktorların puan ortalamasının, sırasıyla yardımcı doçent doktor, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, profesör doktor ve klinik eğitimci ve okutmanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.99, $p>0.05$). İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, yardımcı doçent doktorların puan ortalamasının, sırasıyla profesör doktor, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doçent doktor ve klinik eğitimci ve okutmanların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.28, $p>0.05$).

Tablo 18: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Araştırma Görevlisi Kadrosu Türüne Göre Dağılımı

Araştırma Görevlisi Kadrosu Türü	İşe ve Kuruma Yönelik Tutum									
	İD		KB		İB		İM		İSN	
	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss
33/a	3.42	0.65	3.71	0.74	3.48	0.89	4.41	0.71	4.27	0.87
50/d	3.29	0.64	3.60	0.74	3.57	0.80	4.34	0.61	4.10	0.86
Madde 35	2.97	0.68	2.91	0.87	3.35	0.83	4.24	0.73	3.38	1.36
ÖYP	3.44	0.69	3.60	0.90	3.43	0.78	4.61	0.44	4.27	0.90
F/ p	5.19/0.00**		11.64/0.00**		0.79/0.55		1.22/0.31		7.99/0.00**	

****p<0.01**

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, araştırma görevlisi kadrosu türüne göre dağılımı Tablo 18’ de gösterilmiştir. Buna göre, ÖYP kadrosunda olan araştırma görevlilerinin İD alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 33/a, 50/d ve Madde 35 kadrosunda olanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 5.19, $p<0.01$). Yapılan ileri analizde (Tamhane testi) anlamlılığın, 33/a kadrosu ile Madde 35 kadrosu arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin iş doyumu puan ortalamaları daha düşük bulunmuştur. KB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 33/a kadrosunda olan araştırma görevlilerinin alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla ÖYP, 50/d ve Madde 35 kadrosunda olanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F:11.64, $p<0.01$). İstatistiksel anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit edebilmek için yapılan ileri analiz (Tamhane testi) sonucunda farkın, 33/a kadrosu ile Madde 35 kadrosu arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin kuruma bağlılık puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 50/d kadrosunda olan araştırma görevlilerinin alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 33/a, ÖYP ve Madde 35 kadrosunda olanların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.79, $p>0.05$). İM alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, ÖYP kadrosunda olan araştırma görevlilerinin alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 33/a, 50/d ve Madde 35 kadrosunda olanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.22, $p>0.05$). İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, ÖYP kadrosunda olan araştırma görevlilerinin alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 33/a,

50/d ve Madde 35 kadrosunda olanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 7.99, $p<0.01$). Yapılan ileri analizde (Tukey testi) anlamlılığın, 33/a ve 50/d kadrosu ile Madde 35 kadrosu arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin işi sürdürme niyeti puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 19: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Çalışılan Anabilim Dalına Göre Dağılımı

İşe ve Kuruma Yönelik Tutum										
Çalışılan Anabilim Dalı	İD		KB		İB		İM		İSN	
	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss
Hemşirelik esasları	3.22	0.72	3.35	0.89	3.53	0.84	4.44	0.53	3.97	1.12
İç hastalıkları hemşireliği	3.31	0.69	3.43	0.90	3.47	0.78	4.20	0.89	3.84	1.03
Cerrahi hemşireliği	3.25	0.74	3.30	0.94	3.62	0.73	4.48	0.70	4.20	1.07
Kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği	3.46	0.67	3.64	0.82	3.35	0.88	4.31	0.53	4.05	0.97
Çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği	3.40	0.62	3.57	0.76	3.61	0.59	4.34	0.58	3.82	1.06
Psikiyatri hemşireliği	3.25	0.82	3.36	0.90	3.44	0.90	4.49	0.55	3.98	1.06
Halk sağlığı hemşireliği	3.29	0.51	3.54	0.62	3.51	0.78	4.39	0.70	3.72	1.30
Hemşirelikte öğretim	3.00	0.88	3.19	1.12	2.64	0.56	4.11	0.45	4.00	1.41
Hemşirelikte yönetim	3.26	0.69	3.44	0.88	3.61	0.96	4.42	0.90	3.78	1.20
F/ p	0.64/ 0.75		0.74/ 0.66		1.47/ 0.17		0.96/ 0.47		0.67/ 0.72	

Tablo 19’ da akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, çalışılan anabilim dalına göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği anabilim dalında çalışan akademisyen hemşirelerin İD alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla çocuk sağlığı ve hastalıkları

hemşireliği, iç hastalıkları hemşireliği, halk sağlığı hemşireliği, hemşirelikte yönetim, psikiyatri hemşireliği, cerrahi hemşireliği, hemşirelik esasları ve hemşirelikte öğretim anabilim dalında çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.64, $p>0.05$). KB alt ölçek puan ortalamaları incelendiğinde, en yüksek puan ortalamalarını sırasıyla kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği, çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, halk sağlığı hemşireliği, hemşirelikte yönetim, iç hastalıkları hemşireliği, psikiyatri hemşireliği, hemşirelik esasları, cerrahi hemşireliği ve hemşirelikte öğretim anabilim dalında çalışan akademisyen hemşirelerin aldığı bulunmuş, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.74, $p>0.05$). İB alt ölçek puan ortalamaları incelendiğinde, cerrahi hemşireliği anabilim dalında çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla hemşirelikte yönetim, çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, hemşirelik esasları, halk sağlığı hemşireliği, iç hastalıkları hemşireliği, psikiyatri hemşireliği, kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği ve hemşirelikte öğretim anabilim dalında çalışanların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.47, $p>0.05$). İM alt ölçek puan ortalamaları incelendiğinde, en yüksek puan ortalamalarını sırasıyla psikiyatri hemşireliği, cerrahi hemşireliği, hemşirelik esasları, hemşirelikte yönetim, halk sağlığı hemşireliği, çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği, iç hastalıkları hemşireliği ve hemşirelikte öğretim anabilim dalında çalışan akademisyen hemşirelerin aldığı bulunmuş, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.96, $p>0.05$). İSN alt ölçek puan ortalamaları incelendiğinde, cerrahi hemşireliği anabilim dalında çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği, hemşirelikte öğretim, psikiyatri hemşireliği, hemşirelik esasları, iç

hastalıkları hemşireliği, çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, hemşirelikte yönetim ve halk sağlığı hemşireliği anabilim dalında çalışanların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.67, $p>0.05$).

Tablo 20: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılımı

İşe ve Kuruma Yönelik Tutum										
Çalışma Yılı	İD		KB		İB		İM		İSN	
	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss
0-5 yıl	3.52	0.60	3.77	0.67	3.75	0.73	4.57	0.52	4.35	0.82
6-10 yıl	3.24	0.69	3.38	0.90	3.40	0.80	4.29	0.73	3.86	1.20
11-15 yıl	2.97	0.72	3.08	0.87	3.39	0.88	4.41	0.67	3.80	1.13
16-20 yıl	3.51	0.66	3.62	0.72	3.31	0.72	4.36	0.56	4.24	0.71
21 yıl ve 7	3.40	0.68	3.46	0.85	3.63	0.76	4.31	0.71	3.60	1.16
F/ p	5.74/ 0.00**		4.99/ 0.00**		2.84/ 0.02*		1.74/ 0.14		4.20/ 0.00**	

* $p<0.05$

** $p<0.01$

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, toplam çalışma yılına göre dağılımı Tablo 20’ de gösterilmiştir. Buna göre, 0-5 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 16-20 yıl, 21 yıl ve 7, 6-10 yıl ve 11-15 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu, bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 5.74/ 4.99, $p<0.01$). Çalışma yılına göre İD arasındaki anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan ileri analizde (Tamhane testi) farkın, 11- 15 yıldır çalışanlar ile 0-5 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve 7 yıldır çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı, çalışma yılına göre KB arasındaki anlamlılığın ise 11- 15

yıldır çalışanlar ile 0-5 yıl ve 16-20 yıldır çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 11- 15 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin iş doyumu ve kuruma bağlılık puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 0-5 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 21 yıl ve 7, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olduğu saptanmıştır (F: 2.84, $p<0.05$). İstatistiksel farkın hangi gruptan kaynaklandığı yapılan ileri analizde (Tamhane testi) belirlenememiştir. İM alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 0-5 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve 7 ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.74, $p>0.05$). İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 0-5 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 16-20 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 21 yıl ve 7 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu, bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 4.20, $p<0.01$). Yapılan ileri analizde (Tukey testi) anlamlılığın 0-5 yıldır çalışanlar ile 21 yıl ve 7 yıldır çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 21 ve 7 yıldır çalışanların işi sürdürme niyeti puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 21: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Akademisyen Hemşire Olarak Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Akademisyen Hemşire Olarak Çalışma Yılı	İşe ve Kuruma Yönelik Tutum									
	İD		KB		İB		İM		İSN	
	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss
0-5 yıl	3.47	0.63	3.70	0.74	3.62	0.77	4.51	0.54	4.32	0.83
6-10 yıl	3.07	0.68	3.17	0.88	3.35	0.82	4.26	0.74	3.64	1.23
11-15 yıl	3.22	0.72	3.29	0.83	3.42	0.85	4.40	0.72	3.88	1.12
16-20 yıl	3.66	0.68	3.73	0.75	3.74	0.73	4.38	0.65	4.05	0.80
21 yıl ve 7	3.55	0.62	3.66	0.85	3.46	0.64	4.24	0.56	3.83	1.09
F/ p	7.07/0.00**		6.90/0.00**		2.15/0.07		2.06/ 0.09		5.25/0.00**	

****p<0.01**

Tablo 21’ de akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamasının, akademisyen hemşire olarak çalışma yılına göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, 16-20 yıl akademisyen hemşire olarak çalışanların İD alt ölçek puan ortalamalarının sırasıyla, 21 yıl ve 7, 0-5 yıl, 11-15 yıl ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu ve yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olduğu saptanmıştır (F: 7.07, p<0.01). Akademisyen hemşire olarak çalışma yılına göre İD arasındaki anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan ileri analizde (Tamhane testi) farkın, 6-10 yıldır çalışanlar ile 0-5 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve 7 yıldır çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 6-10 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların iş doyumu puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. KB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 16-20 yıl akademisyen hemşire olarak çalışanların puan ortalamasının sırasıyla 0-5 yıl, 21 yıl ve 7, 11-15 yıl ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan istatistiksel analizde

bu puan farkının da anlamlı olduğu saptanmıştır (F: 6.90, $p<0.01$). Akademisyen hemşire olarak çalışma yılına göre KB arasındaki anlamlılığın ise 6-10 yıldır çalışanlar ile 0-5 yıl ve 16-20 yıldır çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 6-10 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların kuruma bağlılık puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 16-20 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların puan ortalamasının, sırasıyla 0-5 yıl, 21 yıl ve 7, 11-15 yıl ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 2.15, $p>0.05$). İM alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 0-5 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların puan ortalamasının, sırasıyla 11-15 yıl, 16-20 yıl, 6-10 yıl ve 21 yıl ve 7 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuş, yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 2.06, $p>0.05$). İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 0-5 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların puan ortalamasının, sırasıyla 16-20 yıl, 11-15 yıl, 21 yıl ve 7 ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu, bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 5.25, $p<0.01$). Yapılan ileri analizde (Tukey testi) anlamlılığın, 0-5 yıldır çalışanlar ile 6-10 yıldır çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 6-10 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların işi sürdürme niyeti puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 22: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Alt Ölçek Puan Ortalamalarının, Kurumda Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Kurumda Çalışma Yılı	İşe ve Kuruma Yönelik Tutum									
	İD		KB		İB		İM		İSN	
	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss
0-5 yıl	3.33	0.66	3.47	0.87	3.54	0.77	4.43	0.63	4.04	1.08
6-10 yıl	3.20	0.78	3.38	0.88	3.32	0.84	4.28	0.77	3.77	1.21
11-15 yıl	3.18	0.67	3.30	0.79	3.50	0.90	4.40	0.60	3.97	0.96
16-20 yıl	3.52	0.72	3.49	0.91	3.82	0.68	4.47	0.67	3.94	0.97
21 yıl ve 7	3.52	0.46	3.68	0.65	3.51	0.58	4.25	0.51	4.00	0.92
F/ p	1.66/ 0.16		0.75/ 0.56		1.87/ 0.12		0.97/ 0.43		0.77/ 0.54	

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, kurumda çalışma yılına göre dağılımı Tablo 22’ de gösterilmiştir. Buna göre, 16-20 yıldır kurumda çalışan akademisyen hemşirelerin İD alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 21 yıl ve 7, 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.66, $p>0.05$). KB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 21 yıl ve 7 yıldır kurumda çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 16-20 yıl, 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı saptanmıştır (F:0.75, $p>0.05$). İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 16-20 yıldır kurumda çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 0-5 yıl, 21 yıl ve 7, 11-15 yıl ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.87, $p>0.05$). İM alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 16-20 yıldır kurumda çalışan akademisyen

hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 0-5 yıl, 11-15 yıl, 6-10 yıl ve 21 yıl ve 7 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı saptanmıştır (F:0.97, $p>0.05$). İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 0-5 yıldır kurumda çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 21 yıl ve 7, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.77, $p>0.05$).

3.4.3. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUMLARININ, MİZAÇ VE KARAKTER ÖZELLİKLERİYLE KORELASYONUNUN İNCELENMESİ

Tablo 23: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği İle Mizaç ve Karakter Envanteri Arasındaki Pearson Korelasyon Değerleri

Ölçek	Mizaç Boyutu				Karakter Boyutu		
İşe ve Kuruma Yönelik Tutum	YA	ZK	ÖB	SE	KY	İY	KA
İD	-.104*	-.119*	-.022	-.039	.169**	.163**	-.019
KB	-.128*	-.046	.016	.050	.156**	.179**	.026
İB	-.032	-.060	.024	.290**	-.121*	.105*	.022
İM	-.088	.002	.077	.276**	.031	.179**	.109*
İSN	-.191**	-.026	-.076	.136*	.104*	.048	-.016

* $p<0.05$

** $p<0.01$

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği ile Mizaç ve Karakter Envanteri arasındaki korelasyon Tablo 23’ te gösterilmiştir. İD ile YA (Yenilik Arayışı) ($r = -.104$, $p<0.05$) ve ZK (Zarardan Kaçınma) ($r = -.119$, $p<0.05$) alt ölçek puan ortalamaları arasında negatif yönde, KY (Kendini Yönetme) ($r = .169$,

$p<0.01$) ve İY (İş Birliği Yapma) ($r=.163$, $p<0.01$) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır. Yenilik arayışı ve zarardan kaçınma mizaç özelliği düştükçe, kendini yönetme ve iş birliği yapma karakter özelliği arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. KB ile Mizaç ve Karakter Envanteri arasındaki korelasyon incelendiğinde, YA (Yenilik Arayışı) ($r= -.128$, $p<0.05$) alt ölçek puan ortalaması arasında negatif yönde, KY (Kendini Yönetme) ($r=.156$, $p<0.01$) ve İY (İş Birliği Yapma) ($r=.179$, $p<0.01$) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur. Yenilik arayışı mizaç özelliği düştükçe, kendini yönetme ve iş birliği yapma karakter özelliği arttıkça kuruma bağlılık ta artmaktadır. İB boyutuyla ise KY (Kendini Yönetme) ($r= -.121$, $p<0.05$) alt ölçek puan ortalaması arasında negatif yönde, SE (Sebat Etme) ($r=. 290$, $p<0.01$) ve İY (İş Birliği Yapma) ($r=.105$, $p<0.05$) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır. Kendini yönetme karakter özelliği düştükçe, sebat etme mizaç özelliği ve iş birliği yapma karakter özelliği arttıkça işle bütünleşme de artmaktadır. İM ile Mizaç ve Karakter Envanteri arasındaki korelasyon incelendiğinde, SE (Sebat Etme) ($r=. 276$, $p<0.01$), İY (İş Birliği Yapma) ($r=.179$, $p<0.01$) ve KA (Kendini Aşma) ($r=. 109$, $p<0.05$) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur. Sebat etme mizaç özelliği, iş birliği yapma ve kendini aşma karakter özelliği arttıkça işe yönelik motivasyon da artmaktadır. İSN boyutuyla ise YA (Yenilik Arayışı) ($r= -.191$, $p<0.01$) alt ölçek puan ortalaması arasında negatif yönde, SE (Sebat Etme) ($r=. 136$, $p<0.05$) ve KY (Kendini Yönetme) ($r=.104$, $p<0.05$) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır. Yenilik arayışı mizaç özelliği düştükçe, sebat etme ve kendini yönetme karakter özelliği arttıkça işi sürdürme niyeti de artmaktadır.

3.4.4. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUMLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN REGRESYON ANALİZİYLE İNCELENMESİ

Akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumunun yordanmasında tanıtıcı özelliklerin ve kişilik özelliklerinin rolünü incelemek amacıyla Çoklu Regresyon Analizi (Stepwise Regression) yapılmıştır (Tablo 24, Tablo 25, Tablo 26, Tablo 27, Tablo 28). İşe ve kuruma yönelik tutumun yordanmasında iş doyumu, kuruma bağlılık, işle bütünleşme, işe yönelik motivasyon ve işi sürdürme niyeti yordanan değişkenler olarak ayrı ayrı ele alınmıştır. Yaş, çocuk sayısı, sosyo-ekonomik durum algısı, akademik unvan, çalışılan anabilim dalı, toplam çalışma yılı, akademisyen olarak çalışma yılı, kurumda çalışma yılı, mizaç özellikleri (yenilik arayışı, zarardan kaçınma, ödül bağımlılığı, sebat etme) ve karakter özellikleri (kendini yönetme, iş birliği yapma, kendini aşma) ise yordayıcı değişkenler olarak belirlenmiştir.

Tablo 24: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, İş Doyumu Boyutunu Etkileyen Faktörlerin Stepwise Regresyon Analiziyle İncelenmesi

Değişkenler	R	R ²	β	t	p
İş Doyumu					
1.Sosyoekonomik durum	0.21	0.045	0.214	3.66	0.00
2.İş Birliği Yapma (İY)	0.16	0.072	0.164	2.81	0.01
F= 10.57, p<0.01	0.27				

* p<0.05

**p<0.01

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği'nin, İş Doyumu boyutunu etkileyen faktörlerin stepwise regresyon analizi sonuçları Tablo 24' te gösterilmiştir. İş Doyumu düzeyi ile sosyoekonomik durum (R= 0.21) ve İş Birliği

Yapma Karakter özellikleri ($R= 0.16$) arasındaki toplam korelasyon (R) 0.27' dir. Akademisyen hemşirelerin İş Doyumu düzeyini, Mizaç ve Karakter özellikleri ve tanımlayıcı (sosyo-demografik ve mesleki özellikler) değişkenlerin katkısını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, toplam varyansın 0.072'sini (%7.2) açıklayan iki tane değişkenin olduğu saptanmıştır ($F=10.57$, $p<0.01$). İş Doyumu düzeyini açıklayan bu değişkenler sırasıyla sosyoekonomik durum ($t=3.66$, $p<0.01$, $\beta=0.214$) ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma' dır (İY) ($t=2.81$, $p<0.05$, $\beta=0.164$).

Tablo 25: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, Kuruma Bağlılık Boyutunu Etkileyen Faktörlerin Regresyon Analiziyle İncelenmesi

Değişkenler	R	R ²	β	t	p
Kuruma Bağlılık					
1. İş Birliği Yapma (İY)	0.18	0.032	0.191	3.26	0.00
2. Sosyoekonomik durum	0.17	0.063	0.160	2.72	0.01
3. Yenilik Arayışı (YA)	-0.13	0.078	-0.125	-2.12	0.04
F= 7.64, p<0.01	0.28				

* $p<0.05$

** $p<0.01$

Tablo 25' de akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği'nin, Kuruma Bağlılık boyutunu etkileyen faktörlerin regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir. Kuruma Bağlılık düzeyi ile İş Birliği Yapma Karakter özellikleri ($R= 0.18$), sosyoekonomik durum ($R= 0.17$) ve Yenilik Arayışı Mizaç özellikleri ($R= -0.13$) arasındaki toplam korelasyon (R) 0.28' dir. Akademisyen hemşirelerin Kuruma Bağlılık düzeyini, Mizaç ve Karakter özellikleri ve tanımlayıcı (sosyo-demografik ve mesleki özellikler) değişkenlerin katkısını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, toplam varyansın 0.078'sini

(%7.8) açıklayan üç tane değişkenin olduğu bulunmuştur ($F= 7.64$, $p<0.01$). Kuruma Bağlılık düzeyini açıklayan bu değişkenler sırasıyla; Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma (İY) ($t= 3.26$, $p<0.01$, $\beta= 0.191$), sosyoekonomik durum ($t= 2.72$, $p<0.05$, $\beta=0.160$) ve Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Yenilik Arayışı' dır (YA) ($t= -2.12$, $p<0.05$, $\beta= -0.125$).

Tablo 26: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, İşle Bütünleşme Boyutunu Etkileyen Faktörlerin Regresyon Analiziyle İncelenmesi

Değişkenler	R	R ²	β	t	p
İşle Bütünleşme 1. Sebat Etme (SE) F= 25.12, p<0.01	0.29	0.084	0.290	5.01	0.00

****p<0.01**

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği'nin, İşle Bütünleşme boyutunu etkileyen faktörlerin regresyon analizi sonuçları Tablo 26' da gösterilmiştir. İşle Bütünleşme düzeyi ile Sebat Etme Mizaç özellikleri arasındaki korelasyon (R) 0.29' dur. Akademisyen hemşirelerin İşle Bütünleşme düzeyini, Mizaç ve Karakter özellikleri ve tanımlayıcı (sosyo-demografik ve mesleki özellikler) değişkenlerin katkısını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, toplam varyansın 0.084'ünü (%8.4) açıklayan tek değişkenin olduğu bulunmuştur ($F=25.12$, $p<0.01$). İşle Bütünleşme düzeyini açıklayan bu değişken Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Sebat Etme' dir (SE) ($t= 5.01$, $p<0.01$, $\beta= 0.290$).

Tablo 27: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, İşe Yönelik Motivasyon Boyutunu Etkileyen Faktörlerin Regresyon Analiziyle İncelenmesi

Değişkenler	R	R ²	β	t	p
İşe Yönelik Motivasyon					
1. Sebat Etme (SE)	0.28	0.076	0.276	4.83	0.00
2. İş Birliği Yapma (İY)	0.18	0.108	0.179	3.13	0.00
F= 16.55, p<0.01	0.33				

****p<0.01**

Tablo 27’ de akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği’nin, İşe Yönelik Motivasyon boyutunu etkileyen faktörlerin regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir. İşe Yönelik Motivasyon düzeyi ile Sebat Etme Mizaç özellikleri (R= 0.28) ve İş Birliği Yapma Karakter özellikleri (R= 0.18) arasındaki toplam korelasyon (R) 0.33’ dür. Akademisyen hemşirelerin İşe Yönelik Motivasyon düzeyini, Mizaç ve Karakter özellikleri ve tanımlayıcı (sosyo-demografik ve mesleki özellikler) değişkenlerin katkısını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, toplam varyansın 0.108’ ini (%10.8) açıklayan iki tane değişkenin olduğu bulunmuştur (F=16.55, p<0.01). İşe Yönelik Motivasyon düzeyini açıklayan bu değişkenler sırasıyla Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Sebat Etme (SE) (t= 4.83, p<0.01, β= 0.276) ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma’ dır (İY) (t= 3.13, p<0.01, β= 0.179).

Tablo 28: Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, İş Sürdürme Niyeti Boyutunu Etkileyen Faktörlerin Regresyon Analiziyle İncelenmesi

Değişkenler	R	R ²	β	t	p
İş Sürdürme Niyeti					
1. Yenilik Arayışı (YA)	-0.19	0.036	-0.208	-3.63	0.00
2. Çalışma yılı	-0.15	0.065	-0.423	-4.91	0.00
3. Akademik unvan	-0.13	0.113	-0.299	-3.42	0.00
4. Kendini Yönetme (KY)	0.10	0.128	0.128	2.16	0.03
F= 9.93, p<0.01	0.36				

* p<0.05

**p<0.01

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği'nin, İş Sürdürme Niyeti boyutunu etkileyen faktörlerin regresyon analizi sonuçları Tablo 28' de gösterilmiştir. İş Sürdürme Niyeti düzeyi ile Yenilik Arayışı Mizaç özellikleri (R= -0.19), çalışma yılı (R= -0.15), akademik unvan (R= -0.13) ve Kendini Yönetme Karakter özellikleri (R= 0.10) arasındaki toplam korelasyon (R) 0.36' dır. Akademisyen hemşirelerin İş Sürdürme Niyeti düzeyini, Mizaç ve Karakter özellikleri ve tanımlayıcı (sosyo-demografik ve mesleki özellikler) değişkenlerin katkısını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, toplam varyansın 0.128' ini (%12.8) açıklayan dört tane değişkenin olduğu bulunmuştur (F= 9.93, p<0.01). İş Sürdürme Niyeti düzeyini açıklayan bu değişkenler sırasıyla Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Yenilik Arayışı (YA) (t= -3.63, p<0.01, β= -0.208), toplam çalışma yılı (t= -4.91, p<0.01, β= -0.423), akademik ünvan (t= -3.42, p<0.01, β= -0.299) ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Kendini Yönetme' dir (KY) (t= 2.16, p<0.05, β= 0.128).

BÖLÜM IV

TARTIŞMA

Bu bölümde, akademisyen hemşirelerin tanıtıcı özellikleri, işe ve kuruma yönelik tutumları, mizaç ve karakter özellikleri ve işe ve kuruma yönelik tutumlara etki eden faktörler ile ilgili bulgular yorumlanmış ve elde edilen bulgular var olan kaynaklarla tartışılmıştır.

4.1. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN TANITICI ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ

4.1.1. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN SOSYO- DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ

Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin yaş ortalaması 33.64 ± 8.27 olup, %43.6' sının 30- 39, %35.5' inin 20-29 yaş grubunda yer aldığı, %99.7' sinin kadın, %58.5' inin evli, %59.9' unun çocuğunun olmadığı belirlenmiştir (Tablo 8).

Akademisyen hemşirelerin %79.4' ünün sosyo-ekonomik durumunu “orta” düzeyde algıladığı saptanmıştır (Tablo 8).

4.1.2 AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN MESLEKİ ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ

Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin en son aldıkları diploma incelendiğinde, %49.5' inin yüksek lisans, %36.6' sının doktora, %13.9' unun lisans diploması aldığı belirlenmiştir (Tablo 9).

Akademisyen hemşirelerin %59.2' sinin araştırma görevlisi, %19.5' inin yardımcı doçent doktor, %11.8' inin öğretim görevlisi, %5.6' sının profesör doktor, %2.1' inin doçent doktor ve %1.7' sinin klinik eğitimci, okutman olduğu, araştırma görevlisi

kadrosu türü incelendiğinde ise, %36.2' sinin madde 35 ile görevli, %29.9' unun 33/a (daimi kadro), %27.6' sinin 50/d (tahsisli kadro), %6.3' ünün ÖYP ile görevli olduğu saptanmıştır (Tablo 9).

Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin %16.0' ının cerrahi hemşireliği, %15.3' ünün iç hastalıkları hemşireliği, %15.0' ının psikiyatri hemşireliği, %13.6' sinin kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği, %13.2' sinin çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, %11.1' inin halk sağlığı hemşireliği, %10.1' inin hemşirelik esasları, %3.1' inin hemşirelikte yönetim, %2.4' ünün hemşirelikte öğretim anabilim dalında çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 9).

Akademisyen hemşirelerin toplam çalışma yılı ortalamasının 12.51 ± 8.15 , akademisyen hemşire olarak çalışma yılı ortalamasının 9.04 ± 7.09 , kurumda çalışma yılı ortalamasının ise 7.52 ± 6.97 olduğu saptanmıştır (Tablo 9).

Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin sosyo- demografik ve mesleki özellikleriyle ilgili bulgular birlikte değerlendirildiğinde, akademisyen hemşirelerin orta yaş grubunda, kadın, evli, sosyo-ekonomik durumunu “orta” olarak değerlendiren, yüksek lisans ve doktora mezunu, madde 35 ile görevli araştırma görevlisi olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin büyük çoğunluğunun araştırma görevlisi olması, araştırma görevlilerinin de araştırmacıyla benzer aşamaları ve sıkıntıları yaşıyor olmasından dolayı, araştırmaya katılmayı kabul eden grup olduğu düşünülmektedir. Araştırmaya katılan, bir üniversite adına başka bir üniversitede lisansüstü öğrenim görmek için gönderilen araştırma görevlilerinin (madde 35 ile görevlendirme) sayısının çok olmasının nedeni, bu kişilerin çalıştığı kurumların (sağlık yüksekokulları) sayısının hemşirelik yüksekokulları ve hemşirelik bölümlerinin sayısından fazla olmasından kaynaklandığı ve bu durumunda beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

4.2. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİ

Akademisyen hemşirelerin, İD puan ortalaması 3.30 ± 0.70 , KB puan ortalaması 3.44 ± 0.85 , İB puan ortalaması 3.49 ± 0.80 , İM puan ortalaması 4.37 ± 0.66 , İSN puan ortalaması 3.94 ± 1.09 olarak saptanmıştır (Tablo 10). Araştırmada, akademisyen hemşirelerin en yüksek puanı işe yönelik motivasyon, en düşük puanı iş doyumunda aldığı görülmektedir. Türköz (2000) tarafından özel bir sağlık kuruluşunda tıbbi, idari ve hemşirelik birimlerinde hizmet veren personelin, işe ve kuruma yönelik tutumlarını saptamak amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin tutum boyutlarından aldığı puan ortalamalarının, diğer idari (idari servislerde çalışanlar) ve tıp personeli (doktor, radyoloji teknisyeni, biyolog, laborant vs.) puan ortalamalarından düşük olduğu ve hemşirelerin İD puan ortalamasının 2.88 ± 0.62 , KB puan ortalamasının 3.03 ± 0.85 , İB puan ortalamasının 3.46 ± 0.92 , İM puan ortalamasının 4.21 ± 0.82 ve İSN puan ortalamasının 3.38 ± 1.06 olduğu saptanmıştır. Hemşirelerinde, akademisyen hemşireler gibi tutum boyutlarından en yüksek puanı işe yönelik motivasyon, en düşük puanı iş doyumunda aldığı görülmektedir. Sağlık sektöründe yapılan araştırmalarda, hemşirelerin iş doyumunun, diğer meslek grupları ile kıyaslandığında daha düşük olduğu görülmektedir (43, 107, 118). Bu durumun da, hemşirelik mesleğinde stres yaratan etkenlerin daha fazla olması ve buna hemşirelik mesleğinin bir kadın mesleği olması nedeniyle iş yaşamından gelen zorluluklara ev yaşamından kadın ve anne rolünün getirdiği sorunlar ile toplumsal baskıların da eklenmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir (7, 14). Benzer şekilde, akademisyen kadınlar açısından iş ve aile yaşamının dengelenmesinde karşılaşılan tüm sorunlar; genelden özele akademik yaşamda da göz ardı edilemeyecek bir düzeyde yaşanmakta ve akademik kariyer ile geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki çatışmalar nedeniyle, bu meslek

grubundaki kadınlar için iş ve aile yaşamının dengelenmesi daha da önem kazanmaktadır. Her iki yaşam alanını dengelemeyi başaramadıklarında, akademisyen kadınların özellikle üretkenliklerinin, doyumunun, kariyere devam isteklerinin azaldığı, çalışma standartları ve kalitenin düştüğü belirtilmektedir (61). Bu araştırmada da tutum boyutlarında benzer sonuçların alınması, genel olarak bir kadın mesleği olan akademisyen hemşirelere özgü gereksinimlerin daha derinlemesine araştırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

4.3. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ

Akademisyen hemşirelerin Mizaç ve Karakter Envanterinin, Mizaç boyutunda, toplam Yenilik Arayışı (YA) alt ölçek puan ortalaması 18.06 ± 4.35 olarak, toplam Zarardan Kaçınma (ZK) alt ölçek puan ortalaması 15.26 ± 6.18 olarak, Ödül Bağımlılığı (ÖB) toplam alt ölçek puan ortalaması 15.22 ± 3.24 olarak ve Sebat Etme (SE) alt ölçek puan ortalaması 5.74 ± 1.82 olarak saptanmıştır (Tablo 11). Köse ve arkadaşları (2004) tarafından, Mizaç ve Karakter Envanteri' nin Türkçe geçerlik, güvenirlik ve faktör yapısını araştırmak amacıyla sağlıklı gönüllülerle yapılan çalışmada, Mizaç ve Karakter Envanterinin, Mizaç boyutunda, toplam Yenilik Arayışı (YA) alt ölçek puan ortalaması 18.5 ± 5.0 olarak, toplam Zarardan Kaçınma (ZK) alt ölçek puan ortalaması 16.8 ± 6.4 olarak, Ödül Bağımlılığı (ÖB) toplam alt ölçek puan ortalaması 14.1 ± 3.2 olarak ve Sebat Etme (SE) alt ölçek puan ortalaması ise 5.74 ± 1.82 olarak saptanmıştır (80). Arkar ve arkadaşları (2005) tarafından Mizaç ve Karakter Envanteri' nin psikometrik özelliklerini bir Türk örnekleminde sınamak amacıyla sağlıklı gönüllüler ve psikiyatri hastalarıyla yapılan çalışmada, Türk toplumu sağlıklı kadınların Mizaç boyutunun Yenilik Arayışı (YA) alt ölçek puan ortalaması 18.79 ± 4.17 olarak, Zarardan Kaçınma

(ZK) alt ölçek puan ortalaması 16.28 ± 6.07 olarak, Ödül Bağımlılığı (ÖB) toplam alt ölçek puan ortalaması 14.03 ± 3.45 olarak ve Sebat Etme (SE) alt ölçek puan ortalaması ise 5.23 ± 1.71 olarak bulunmuştur (12). Bu çalışmalarla araştırma bulguları karşılaştırıldığında, Mizaç boyutunda, akademisyen hemşirelerin toplam Yenilik Arayışı ve toplam Zarardan Kaçınma puan ortalamalarının, Türk toplumu sağlıklı gönüllüler ve sağlıklı kadınların puan ortalamalarından düşük, toplam Ödül Bağımlılığı ve toplam Sebat Etme puan ortalamalarının ise yüksek olduğu görülmektedir. Cloninger mizacı, kişiliğin, kalıtımla geçen, çocukluk döneminde açıkça sergilenen ve hayat boyu durağan kalan bileşenleri olarak tanımlar (10, 11, 34, 35). Akademisyen hemşirelerin mizaç boyutundaki bulgularının, meslek seçiminde önemli bir rolü olduğu düşünülmektedir.

Akademisyen hemşirelerin Mizaç ve Karakter Envanterinin, Karakter boyutunda, toplam Kendini Yönetme (KY) alt ölçek puan ortalaması 33.46 ± 5.95 olarak, toplam İş Birliği Yapma (İY) alt ölçek puan ortalaması 32.37 ± 4.53 olarak ve Kendini Aşma (KA) toplam alt ölçek puan ortalaması 17.85 ± 5.41 olarak saptanmıştır (Tablo 11). Köse ve arkadaşları (2004) tarafından, sağlıklı gönüllülerle yapılan çalışmada, Mizaç ve Karakter Envanterinin, Karakter boyutunda, toplam Kendini Yönetme (KY) alt ölçek puan ortalaması 29.1 ± 6.2 olarak, toplam İş Birliği Yapma (İY) alt ölçek puan ortalaması 29.4 ± 5.9 olarak ve Kendini Aşma (KA) toplam alt ölçek puan ortalaması 18.6 ± 5.4 olarak saptanmıştır (80). Arkar ve arkadaşları (2005) tarafından sağlıklı gönüllüler ve psikiyatri hastalarıyla yapılan çalışmada, Türk toplumu sağlıklı kadınların, Karakter boyutunda, toplam Kendini Yönetme (KY) alt ölçek puan ortalaması 28.56 ± 6.68 olarak, toplam İş Birliği Yapma (İY) alt ölçek puan ortalaması 28.30 ± 5.57 olarak ve Kendini Aşma (KA) toplam alt ölçek puan ortalaması ise 17.95 ± 5.72 olarak bulunmuştur (12). Araştırma bulgularıyla karşılaştırıldığında, Karakter boyutunda akademisyen hemşirelerin toplam Kendini Aşma puan ortalamasının, Türk toplumu

sağlıklı gönüllüler ve sağlıklı kadın puan ortalamalarından düşük, toplam Kendini Yönetme ve toplam İş Birliği Yapma puan ortalamalarının ise yüksek olduğu görülmüştür. Cloninger geliştirdiği kuramında karakterin, amaç ve değerlerdeki kişisel farklılıkları ifade ettiğini ve karakter özelliklerinin, çocukluk döneminde ebeveynle bağlanmayla başlayan nesne ilişkilerindeki bireysel farklılıkları, çocuklukta bunların farklılaşması ve hayat boyunca adım adım olgunlaşması durumunu tarif ettiğini belirtmiştir (10, 11, 34, 35). Akademisyen hemşirelerin karakter boyutundaki bulguları, mesleğinin gereklerini yerine getirirken kişide var olması ve gerekirse geliştirmesi ya da değiştirmesi gereken özellikleri olduğu şeklinde yordanmaktadır.

4.4. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUMLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

4.4.1. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUMLARININ, SOSYO- DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE İNCELENMESİ

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 12’ de gösterilmiştir. Buna göre, 60 ve üstü yaş grubu akademisyen hemşirelerin İD alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 50-59 yaş grubu, 40-49 yaş grubu, 20-29 yaş grubu ve 30-39 yaş grubundan yüksek olduğu bulunmuş ve aradaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (F: 3.67, $p<0.05$). Yapılan ileri analizde, anlamlılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığı belirlenememiştir. Yaş, iş doyumunu etkileyen önemli bireysel faktörlerden biridir. Bayrak (2004) ve Vara’ nın (1999) belirttiği üzere, Herzberg, çalışma yaşamına erken başlayan genç yaşlardaki bireylerde yüksek olan iş doyumunun, otuzlu yaşlara doğru düştüğünü, yaş ilerledikçe, çalışma yaşamının sonuna doğru

doyumun tekrar yükseldiğini belirtmiştir (19, 127). Çimen ve Şahin (2008) tarafından sağlık personelinin iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, Blegen (1993) tarafından hemşirelerin iş doyumunu incelemek amacıyla yapılan bir metaanaliz çalışmasında, yaş ortalaması yükseldikçe hemşire iş doyumunun anlamlı şekilde yükseldiği ve yaşın iş doyumunu etkilediği saptanmıştır (24, 43). Benzer şekilde, Ardıç ve Baş (2004) tarafından kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin iş doyum düzeyi ve etkileyen faktörleri incelemek amacıyla yapılan çalışmada, Bilge ve arkadaşları (2007) tarafından Ankara'daki devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarını incelemek amacıyla yapılan çalışmada, yaşın iş doyumunu etkilediği ve yaş ortalaması yükseldikçe akademisyenlerin de iş doyumunun anlamlı şekilde yükseldiği saptanmıştır (8, 22). Bu araştırma bulguları ve kaynak bilgileri, araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir. Akademisyen hemşirelerin KB alt ölçek puan ortalaması yaş gruplarına göre incelendiğinde, 50- 59 yaş grubu akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 20- 29 yaş grubu, 40- 49 yaş grubu, 60 ve üstü yaş grubu ve 30- 39 yaş grubu puan ortalamasından yüksek olduğu ve bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 3.28, $p<0.05$). Yapılan ileri analiz sonucunda istatistiksel farkın, 20- 29 yaş grubu ile 30- 39 yaş grubundaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiş ve 30- 39 yaş grubundaki akademisyen hemşirelerin kuruma bağlılıkları daha düşük bulunmuştur. Kuruma bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalarda, yaş ile kuruma bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı, yaşın zorunlu (devama yönelik) bağlılıkla ilişkili olduğu görülmüştür. Çalışanın yaşının ilerlemesiyle birlikte, çalışanın iş alternatiflerinin azalması ve kurumdan ayrılmanın kişi ve kurum için maliyetinin artması nedeniyle kişinin zorunlu bağlılık davranışlarına yöneleceği söylenebilmektedir (31, 64, 99). Araştırma bulgusuyla paralellik gösteren bu kaynak bilgisine ek olarak, araştırmadan elde edilen bulgu, akademisyen hemşirelerin yaşları

ilerledikçe mesleklerinde daha fazla uzmanlaşarak, kıdem ve unvanlarının artması ve dolayısıyla yönetimde daha fazla söz sahibi olarak, kurumla ilgili sıkıntı ve isteklerini üst yönetime daha kolay duyurabilmeleri ve hatta kurum politikalarının oluşturulmasında bizzat kendilerinin rolü olmasıyla açıklanabilir. Cengiz (2001) tarafından sağlık personelinin kişisel özelliklerinin kuruma bağlılıklarına etkisini saptamak amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin yaşlarıyla kuruma bağlılıkları arasında negatif yönde zayıf bir ilişkinin olduğu, ancak 35 yaşından sonra kuruma bağlılıklarında artış görüldüğü saptanmıştır (31). Ancak Altuğ- Özsoy ve arkadaşları (2004) tarafından, bir hemşirelik yüksekokulu çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarını incelemek amacıyla yapılan çalışmada, yaşın kuruma bağlılığı etkilemediği saptanmıştır (6). Araştırma sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, araştırmadan elde edilen bulgu, hemşirelerle olan araştırmayla benzerlik gösterirken, yüksekokul çalışanlarıyla yapılan çalışmayla benzerlik göstermemektedir. İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 50- 59 yaş grubu akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 20- 29 yaş grubu, 40- 49 yaş grubu, 30- 39 yaş grubu ve 60 ve üstü yaş grubu puan ortalamasından yüksek olduğu ve aradaki puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 3.81, $p<0.05$). Yapılan ileri analiz sonucunda anlamlılığın, 20- 29 yaş grubu ile 30- 39 yaş grubundaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiş ve 30- 39 yaş grubundaki akademisyen hemşirelerin işle bütünleşmeleri daha düşük bulunmuştur. Kaynaklarda, yaşın, işle bütünleşmeye etkisinden bahsedilmemektedir. Ancak kadınların aileleri ile bütünleşmelerinin işleriyle bütünleşmelerini olumlu etkilediği, bu etkileşiminde, enerjinin başka rollere de olumlu yansımaya yol açabildiği belirtilmiştir (111). Bu bilgiye dayanılarak özellikle kadınlarda, yaş ilerledikçe işle bütünleşmelerinin de artması beklenmekte ve araştırma bulgusunun da araştırmanın yapıldığı örneklemden kaynaklandığı düşünülmektedir. İM

alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 20- 29 yaş grubu akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 30- 39 yaş grubu, 50- 59 yaş grubu, 40- 49 yaş grubu ve 60 ve üstü yaş grubundan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F:1.12, $p>0.05$). Kaynaklarda, yaşın iş motivasyonuna olan etkisinden bahsedilmemektedir. Ancak iş motivasyonunu etkileyen etmenlere bakıldığında- ücret, kararlara katılım, yetki ve sorumluluk, yükselme olanakları gibi- özellikle akademik ortamda çalışan ileri yaşlardaki çalışanların, işe yönelik motivasyonlarının daha yüksek olması beklenir. Ancak araştırma bulgusunda da görülmektedir ki akademisyenliğe yeni başlayan hemşirelerin işe yönelik motivasyonları en yüksek bulunurken, akademisyenlikte uzun yıllar çalışmış olan hemşirelerin işe yönelik motivasyonları en düşük bulunmuştur. Maslow Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı' nda dinamik bir yapıda olan insan gereksinimlerini incelemiş ve bu gereksinimleri önem sırasına göre bir hiyerarşi içine koymaya ve bunları giderecek kurumsal araçları belirlemeye çalışmıştır. Bunu yaparken de bazı varsayımlarda bulunmuştur ki bu varsayımlardan ilki, bir gereksinim karşılandığında diğer gereksinimin ortaya çıktığı ve tatmin edilen bir gereksinimin artık motive edici özelliğinin kalmadığıdır (13, 36, 119). İleri yaştaki akademisyen hemşirelerin işe yönelik motivasyonlarının düşük olması bu kaynak bilgisiyle açıklanabilir. İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 20- 29 yaş grubu akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 40- 49 yaş grubu, 30- 39 yaş grubu, 50- 59 yaş grubu ve 60 ve üstü yaş grubundan yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 2.28, $p>0.05$). Kaynaklarda, yaşın, işi sürdürme niyeti üzerindeki etkisinin açıklandığı bilgiye rastlanmamıştır. Ancak yapılan araştırmalarda, işi sürdürme niyetinin diğer işe ve kuruma yönelik tutum boyutlarıyla karşılaştırıldığı ve diğer tutum boyutlarıyla pozitif yönde korelasyon gösterdiği belirtilmiştir (121, 125). 60

ve üstü yaş grubundaki akademisyen hemşirelerin işi sürdürme niyetlerinin düşük oluşu, diğer işe ve kuruma yönelik tutum boyutlarıyla değerlendirildiğinde, beklenen bir bulgu olarak düşünülmüştür.

Tablo 13’ de akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının medeni duruma göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, evli olan akademisyen hemşirelerin İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, bekar olanların puan ortalamasından yüksek olduğu ve yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (t: 0.83/ 0.67, $p>0.05$). Medeni durumun, iş doyumu ve kuruma bağlılıkla ilişkisi çok net değildir. Bazı çalışmalar, evli ve çocuk sahibi olanların diğerlerine göre daha doyumlu çalıştıklarını belirtirken (54), bazıları da medeni durumdaki farklılıkların iş doyumunu etkilemediği belirtilmiştir (43, 116, 127). Benzer durum, kuruma bağlılık içinde geçerlidir ve yapılan araştırmalarda, evli veya bekar olmanın, kuruma bağlılık üzerinde zayıf bir etkiye sahip olduğu ve evli olanların ekonomik yükünün bekar olanlara göre fazla olması nedeniyle, kuruma zorunlu bağlılık gösterebileceği belirtilmiştir (64). Bu araştırma bulgusu, kaynak bilgisiyle paralellik göstermektedir. İB, İM, İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, bekar olan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, evli olanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (t: -0.72/ -0.63/ -0.40, $p>0.05$). Kaynaklarda, bireylerin iş yaşamı dışındaki yaşamlarının yoğunluğunun, onların potansiyel olarak işteki rollerinden uzaklaşmasına neden olduğu ve işyeri dışında yapılan etkinliklerin, bireylerin enerjilerini potansiyel olarak azaltabildiği ve dolayısıyla bireyin işle bütünleşmesini, işe yönelik motivasyonunu engelleyebildiği belirtilmiştir (71). Bu durum, aynı zamanda bireyin işi sürdürme niyetini de etkileyecektir. Evli olan kadınlar enerjilerinin büyük bir bölümünü iş ve aile yaşamını dengelemeye harcarlar ve rol çatışması yaşayabilirler. Bu durumda, kadının

yaşamını, bireysel, ailesel ve çalışan olarak olumsuz etkileyebilmektedir (131). Araştırma bulgusu, bu kaynak bilgisiyle paralellik göstermektedir.

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, çocuk sayısına göre dağılımı Tablo 14' de gösterilmiştir. Buna göre, üç ve daha fazla çocuğu olan akademisyen hemşirelerin İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla iki çocuğu olan, çocuğu olmayan ve bir çocuğu olanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.35/ 0.65, $p>0.05$). İş doyumu ve kuruma bağlılığı etkileyen bir başka bireysel değişkende çocuk sayısıdır ancak bu ilişkiye yönelik yapılan çalışmalar, medeni durumda olduğu gibi çelişkili sonuçlar ortaya çıkarmıştır ve bu nedenle tam bir görüş birliğine varılamamıştır (31, 64). Ancak araştırmada, evli olan akademisyen hemşirelerin iş doyumu ve kuruma bağlılıkları bekar olanlara göre daha yüksek olduğu için çocuğu olan akademisyen hemşirelerin iş doyumu ve kuruma bağlılıklarının yüksek olması beklenen bir bulgudur. İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, çocuğu olmayan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla bir, iki ve üç ve daha fazla çocuğu olanlardan yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.28, $p>0.05$). Medeni durumda da belirtildiği üzere, bireylerin iş yaşamı dışındaki yaşamlarının yoğunluğu, onların bireysel enerjilerini azaltabilir ve dolayısıyla bu durumda bireyin işle bütünleşmesini engelleyebilir (71). Çocuğu olmayan akademisyen hemşirelerin işle bütünleşmelerinin çocuğu olanlara göre yüksek oluşu bu kaynak bilgisiyle paralellik göstermektedir. İM ve İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, üç ve daha fazla çocuğu olan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla çocuğu olmayan, iki ve bir çocuğu olanlardan yüksek bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.22/ 1.13, $p>0.05$). Özellikle bir kadın

mesleği olan akademisyen hemşirelerin iş ve aile yaşamını dengeme de bazı sorunlar yaşayabileceği ve bu sorunlarında akademisyen kadınların özellikle kariyere yönelik motivasyonlarını, üretkenliklerini, kariyere devam isteklerini azaltabileceği daha önce belirtilen bir kaynak bilgisidir. Ancak araştırma bulgusunda da görülmektedir ki çocuğu olan akademisyen hemşirelerin işle bütünleşmesi düşük bulunurken, işe yönelik motivasyon ve işi sürdürme niyeti tutum boyutuyla çocuk sayısı arasında tutarlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu durumunda araştırmanın yapıldığı örneklem grubundan kaynaklandığı düşünülmüş ve bu bulgunun kaynak bilgisiyle paralellik göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 15’ de akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, sosyo-ekonomik durum algısına göre dağılımı gösterilmiş ve sosyo-ekonomik durumunu “yüksek” olarak algılayan akademisyen hemşirelerin İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla sosyo-ekonomik durumunu “orta” ve “düşük” olarak algılayanların puan ortalamasından yüksek olduğu ve bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (F:8.26, $p<0.01$) (F: 4.94, $p<0.05$). Yapılan ileri analizde iki gruptaki anlamlılığın, sosyo-ekonomik durumunu “düşük” olarak algılayanlar ile “orta” ve “yüksek” olarak algılayanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve sosyo-ekonomik durumunu “düşük” olarak algılayanların iş doyumu ve kuruma bağlılıklarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, sosyo-ekonomik durumunu “orta” olarak algılayan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla “yüksek” ve “düşük” olarak algılayanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.81, $p>0.05$). İM ve İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, sosyo-ekonomik durumunu “yüksek” olarak algılayan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla “orta” ve “düşük” olarak

algılayanlardan yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.00/ 2.29, $p>0.05$). Bireyleri çalışmaya zorlayan en önemli etkenlerden birisi de alınan ücrettir. Çünkü, insanlar öncelikle yaşamlarını sürdürebilmek için çalışırlar ve düzenli bir gelire sahip olmak isterler. Kaynaklarda, sosyo- ekonomik durumun, bireylerin işe ve kuruma yönelik tutumlarını etkileyen önemli demografik değişkenlerden biri olduğu ve alınan ücretin, ödenmesi gereken ücrete eşit olduğunda bireylerin işlerine ve kurumlarına yönelik olumlu tutum sergilediği, az olduğunda ise olumsuz tutum sergilediği belirtilmiştir (9, 20, 64, 103). Gerek Maslow' un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı'nda, gerekse Herzberg' in Çift Faktör Kuramı'nda, ücretin, bireyin işe ve kuruma yönelik tutumlarını tek başına etkilemeseler bile olumlu tutum sergilemeleri için gerekli ortamın oluşmasına katkı sağladığı için önemli olduğu belirtilmiştir (3, 41, 55, 65). Son dönemlerde, özellikle Ülkemiz'de öğretim üye ve elemanlarının yeterli düzeyde ücret almadıkları konusunda kamuoyunda oluşan yaygın bir görüş vardır. Bu görüşün oluşmasındaki en önemli neden, akademisyenlerin kendisi ile aynı ve hatta kendisinden daha düşük bir konumda çalışan bireylerden daha az ücret aldığını bilmesi ve bu alınan ücretle akademisyenlerin hem temel gereksinimlerini karşılamak zorunda olmaları hem de kendilerinden bu ücretle bilim yapmalarının istenmesidir. Akademisyen hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun (%79.4) sosyo- ekonomik durumunu orta düzeyde algıladığı (Tablo 8) ve sosyo-ekonomik durumun akademisyen hemşirelerin iş doyumunu ve kuruma bağlılıklarını etkilediği araştırma bulgularında görülmektedir. Bu bulgular, kaynak bilgileriyle paralellik göstermektedir.

Akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumlarının, sosyo- demografik özelliklere göre incelenmesi sonucunda, "H₁: Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, tüm alt ölçek (İş Doyumu, Kuruma Bağlılık, İşle Bütünleşme, İşe Yönelik Motivasyon ve İş Sürdürme Niyeti)

puan ortalamaları, akademisyen hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinden etkilenmektedir” hipotezi kapsamında sosyo-demografik özellikler olarak yaş, medeni durum, çocuk sayısı, sosyo-ekonomik durum algısı incelenmiştir. Bu özelliklerden yaş ve sosyo-ekonomik durum algısı H₁ hipotezini doğrulayan değişkenler, medeni durum ve çocuk sayısı ise H₁ hipotezini doğrulamayan değişkenler olarak değerlendirilmiştir.

4.4.2. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUMLARININ, MESLEKİ ÖZELLİKLERE GÖRE İNCELENMESİ

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, alınan son diplomaya göre dağılımı Tablo 16’ da gösterilmiştir. Buna göre, lisans mezunu akademisyen hemşirelerin İD, KB ve İSN alt ölçek puan ortalamalarının, sırasıyla doktora ve yüksek lisans mezunu olanların puan ortalamasından yüksek olduğu ve bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (F: 3.59/ 5.38/ 4.77, p<0.05). Yapılan ileri analizde üç gruptaki (İD, KB, İSN) istatistiksel farkın, lisans ile yüksek lisans mezunu olan grup arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve yüksek lisans mezunu akademisyen hemşirelerin iş doyumunu, kuruma bağlılık ve işi sürdürme niyetlerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. İB ve İM alt ölçek puan ortalamaları incelendiğinde, lisans mezunu akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla yüksek lisans ve doktora mezunu olanlardan yüksek olduğu ve yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.46/ 0.48, p>0.05). İşe ve kuruma yönelik tutumları etkileyen bir başka değişkende eğitim durumudur (9, 64, 121). Yapılan çalışmaların sonuçları tamamıyla tutarlı olmamasına rağmen, eğitim ile işe ve kuruma yönelik tutumlar arasında zayıf düzeyde olumsuz bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin nedeninin ise eğitim düzeyi yüksek kişilerin beklenti ve taleplerinin kurum tarafından karşılanamaması şeklinde

düşünüldüğü belirtilmiştir (31, 64, 71). Araştırmada, genel olarak lisans mezunu akademisyen hemşirelerin, işe ve kuruma yönelik olumlu tutum gösterdiği, yüksek lisans mezunu akademisyen hemşirelerin ise daha olumsuz tutumlar gösterdiği bulunmuştur. Bu iki grubun büyük bir çoğunluğunun, araştırma görevlisi kadrosunda çalıştıkları ve lisans mezunu akademisyen hemşirelerin araştırma görevliliğine yeni başlayan grup olması nedeniyle, diğer gruplara göre daha idealist olmalarının puan ortalamalarının daha yüksek olmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Ancak, yüksek lisans mezunu araştırma görevlilerinin puan ortalamalarında, lisans mezunu olanlara göre büyük bir düşme görülmektedir (Tablo 16). Bu durumda, araştırma görevlilerinin eğitim süreçleri ilerledikçe karşı karşıya kaldıkları sorunlarla açıklanabilmektedir. İşe ve kuruma yönelik tutumların, araştırma görevlisi kadrosu türüne (Tablo 18) göre dağılımıyla ilgili bulguların tartışıldığı bölümde ele alınacak olan bu sorunlar, genel olarak şu şekildedir: kadro sıkıntısı, ekonomik sıkıntılar, çalıştıkları kurumun politikaları, görev tanımlarındaki belirsizlikler, özgür düşünme ve düşündüğünü ifade edememeyle ilgili sıkıntılar. Bu sorunlardan en önemlisi, araştırma görevlilerinin yüksek lisans eğitimleri bitip doktora eğitimlerine geçiş sürecinde ya da doktora eğitimlerinin bitişi sürecinde yaşadıkları kadro problemidir. Çünkü lisansüstü eğitimleri boyunca kendilerine tahsis edilen kadro, tahsisli kadro olduğu için (50/d), araştırma görevlilerinin eğitimleri tamamlandığında kadroları geri alınmaktadır. Böyle bir sorunla karşılaşan araştırma görevlisi, kadro tahsis süresi bitmeden önce ya başka bir kuruma geçiş yapmakta ya da üniversitede kadrosuz olarak çalışmayı göze almakta ve maaşsız kalmaktadır. Bu durumda, araştırma görevlisinin öncelikle kurumuna ve yaptığı işe olan inancını kırmakta, akademisyenliği içselleştirememesine yol açmaktadır. Benzer durum, görevlendirmeye gelen araştırma görevlileri içinde söz konusudur. Bu öğrenciler, herhangi bir sınavda başarısız olduklarında ilişkilerinin kesilmesi durumuyla karşı

karşıya kalmaktadırlar. Bu durumda, sadece öğrencilikten ilişkileri kesilmekle kalmamakta, büyük mali yükümlülükler altına girdikleri için büyük tazminatlar ödemek zorunda kalmaktadırlar. Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu da iş doyumu, kuruma bağlılık ve işi sürdürme niyeti tutum boyutlarındaki puan ortalamalarının, doktora mezunu akademisyen hemşirelerde, yüksek lisans mezunlarına göre artış göstermesi ve işle bütünleşme ve işe yönelik motivasyon tutum boyutlarındaki puan ortalamalarında da düşüş olmasıdır. Bu bulguda, araştırma görevliliği sırasında yaşanan sorunların büyük bir çoğunluğunun öğretim üyeliğine geçişle ortadan kalktığı ve bununla iş doyumu, kuruma bağlılık ve işi sürdürme niyetlerindeki artmaya neden olduğu, öğretim üyeliğine geçişle eklenen bir takım sorumlulukların ise akademisyen hemşirelerin iş yükünü arttırarak enerjilerinin düşmesine neden olduğu ve bu durumun da işle bütünleşmeleri ve işe yönelik motivasyonlarında azalmaya neden olduğu şeklinde açıklanabilir.

Tablo 17’ de akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, akademik unvana göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, profesör doktorların İD alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla öğretim görevlileri, klinik eğitimci ve okutman, yardımcı doçent doktor, araştırma görevlisi ve doçent doktorların puan ortalamasından yüksek olduğu, ancak bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.48, $p>0.05$). Kişinin işinden doyum sağlamasında önemli faktörlerden biri de kişinin işinde gelişme ve yükselme olanağının olmasıdır (9, 103). Bu durumu, gereksinimlerin karşılanması perspektifinden bakan Maslow’ un kuramı, iş doyumunu yalnız içsel etmenlerin (başarma, tanınma, otonomi vb.) doyuma ulaşması ile sağlandığını açıklayan Herzberg’ in kuramı, bireyin bir işte göstereceği çaba ile bu çabanın sonuca ulaşma beklentisinin doyumu sağladığını belirten Vroom’ un kuramıyla da açıklamak mümkündür (19, 127). Araştırmada, profesör doktorların diğer gruplara

göre en doyumlu grup olması beklenen bir bulgudur ve bu bulgu kaynak bilgisiyle paralellik göstermektedir. Tosunoğlu (1998) tarafından, Fırat Üniversitesi' nin öğretim elemanlarının iş doyumunu incelemek amacıyla yapılan çalışmada, öğretim üyelerinin genel iş doyumlarının, öğretim elemanlarından yüksek olduğu, ancak puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı saptanmıştır (122). Benzer şekilde, Bilge ve arkadaşları (2007) tarafından, Ankara' daki devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarını incelemek amacıyla yapılan çalışmada, öğretim üyelerinin içsel doyumlarının, öğretim elemanlarından yüksek olduğu ve en yüksek içsel doyuma sahip öğretim elemanlarının, profesör doktorların olduğu saptanmıştır (22). Akademisyenlerde, iş doyumuyla ilgili yapılan iki çalışma bulgusu, araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir. KB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, profesör doktorların puan ortalamasının, sırasıyla yardımcı doçent doktor, öğretim görevlileri, klinik eğitimci ve okutman, araştırma görevlisi ve doçent doktorların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır ($F: 0.93, p>0.05$). Kuruma bağlılığı etkileyen pek çok değişken vardır. Yapılan işin içeriği ve kapsamı genişse, rol belirsizliği ve çatışması yaşanmıyorsa ve liderle olan ilişkiler iyiye kişilerin kurumlarına bağlılıkları da o kadar fazladır (31, 64). Araştırmada, profesör doktorların kuruma bağlılıklarının diğer öğretim üye ve elemanlarından yüksek olması, bu kaynak bilgisiyle açıklanabilir. İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, doçent doktorların puan ortalamasının, sırasıyla klinik eğitimci ve okutman, yardımcı doçent doktor, araştırma görevlisi, öğretim görevlileri ve profesör doktorların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır ($F: 0.63, p>0.05$). Kaynaklarda, kişiyi etkileyen en önemli olayların işi ile ilgili olduğu, bireyin işin gerektirdiğinden fazla çalışmasının, iş

dışında da zihinsel boyutta, işi ile iç içe yaşamasının, işle bütünleşmesinin en önemli göstergelerinden biri olduğu kabul edilmektedir (125). Ancak işle bütünleşme için gerekli olan bu göstergeler, akademik unvan ayırt etmeksizin araştırmanın yapıldığı örneklem grubunun tümü için geçerlidir. Bu nedenle, araştırmadan elde edilen bulgunun, araştırmanın yapıldığı örneklem grubundan kaynaklandığı şeklinde yorumlanmaktadır. İM alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, doçent doktorların puan ortalamasının, sırasıyla yardımcı doçent doktor, araştırma görevlisi, öğretim görevlileri, profesör doktor ve klinik eğitimci ve okutmanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.99, $p>0.05$). Diğer tutum boyutlarıyla benzer şekilde, bireyin gelişme ve yükselme olanaklarının olması bireyin iş doyumunu, kuruma bağlılığını ve işle bütünleşmesini sağladığı gibi motive olmasını da sağlayan bir etmendir. Bu durum, çalışanın gösterdiği başarıya karşılık bir ödüdür ve aynı zamanda emeğinin karşılığıdır. Yükselmenin motive edici itici bir güç oluşu, kişinin takdir edilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme gereksiniminin bir sonucudur (55, 119). Araştırmada sırasıyla doçent doktor, yardımcı doçent doktor ve araştırma görevlilerinin işe yönelik motivasyonlarının diğer gruptakilere göre yüksek oluşunun nedeni, bu gereksinimle açıklanabilir. İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, yardımcı doçent doktorların puan ortalamasının, sırasıyla profesör doktor, araştırma görevlisi, öğretim görevlileri, doçent doktor ve klinik eğitimci ve okutmanların puan ortalamasından yüksek olduğu ve yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.28, $p>0.05$). Kaynaklarda, akademik unvanın işi sürdürme niyeti üzerine etkisinden bahsedilmemektedir. Araştırmada yardımcı doçent doktorların işi sürdürme niyetlerinin diğer gruplara göre yüksek olduğu görülmesine karşın puan ortalamaları

arasında büyük farkların olmadığı görülmektedir (Tablo 17). Bu nedenle bu bulgunun, araştırmanın yapıldığı örneklem grubundan kaynaklandığı düşünülmüştür.

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, araştırma görevlisi kadrosu türüne göre dağılımı Tablo 18’ de gösterilmiştir. Buna göre, ÖYP kadrosunda olan araştırma görevlilerinin İD alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 33/a, 50/d ve Madde 35 kadrosunda olanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 5.19, $p<0.01$). Yapılan ileri analizde anlamlılığın, 33/a kadrosu ile Madde 35 kadrosu arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin daha doyumsuz olduğu belirlenmiştir. Merkezi sınav sistemiyle seçilerek, bir üniversite adına başka bir üniversiteye lisansüstü eğitim almak amacıyla 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin, gittikleri üniversitenin öğrenci profiliyle uygun olmadıkları için başarıyla ilgili sorun yaşadıkları, enerjilerinin önemli bir kısmını uyum sağlamaya harcadıkları için akademik verimlerinin düştüğü ve bu durumda öğretim üyeleri tarafından olumlu karşılanmadığı belirtilmiştir (5). Görevlendirilen araştırma görevlileri ayrıca yüksek lisans ve doktora eğitimlerini tamamlamak üzere ortalama sekiz yıl gibi bir süreyi, öğrenim yaptığı üniversitede geçirmek zorundadırlar. Bu durumda, uyum sorununun dışında, barınma ve ekonomik sorunları da beraberinde getirmektedir. Tüm bu bilgiler birlikte değerlendirildiğinde, 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin iş doyumunun düşük olması, yaşadıkları sıkıntılar ve sorunlar göz önüne alındığında beklenen bir bulgudur. Öztürk (2007) tarafından, Türkiye’deki araştırma görevlilerinin profilini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, kadro türünün araştırma görevlilerinin doyumunu etkilediği ve 35. madde ile çalışan araştırma görevlilerinin en doyumsuz grup olduğu saptanmıştır (106). Bu çalışma bulgusu, araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir. KB alt ölçek puan

ortalaması incelendiğinde, 33/a kadrosunda olan araştırma görevlilerinin alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla ÖYP, 50/d ve Madde 35 kadrosunda olanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F:11.64, $p<0.01$). İstatistiksel anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit edebilmek için yapılan ileri analiz sonucunda farkın, 33/a kadrosu ile Madde 35 kadrosu arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin kuruma bağlılıklarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Kaynaklarda, çalışanlara kararlara katılım ve kendilerini ifade edebilme olanağı verildiğinde, kendilerini kuruma daha fazla ait hissedecekleri ve bu durumunda kuruma bağlılığı arttıracakları belirtilmiştir (31, 64). Özdem (2002) tarafından, bir üniversite adına diğer bir üniversitede lisansüstü öğrenim gören araştırma görevlilerinin sorunlarını incelemek amacıyla yapılan çalışmada, araştırma görevlilerinin “fakülte yönetimi bizlere ve kendi kadrosundaki araştırma görevlilerine farklı tutum ile yaklaşıyorlar” ifadesini üçüncü sırada önemli buldukları saptanmıştır (101). Benzer şekilde, Öztürk (2007) tarafından, araştırma görevlileriyle yapılan çalışmada, kurumda daimi (33/a) ve tahsisli kadroda (50/d) çalışan araştırma görevlilerinin, görevlendirme kapsamında çalışan (35. madde) araştırma görevlilerine göre kurum içinde görüşlerini daha açık olarak ifade edebildiği ve kendilerini kuruma daha fazla ait hissettiği saptanmıştır (106). Araştırma bulgusu, iki çalışma bulgusuyla paralellik göstermektedir. İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 50/d kadrosunda olan araştırma görevlilerinin alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 33/a, ÖYP ve Madde 35 kadrosunda olanların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.79, $p>0.05$). İM alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, ÖYP kadrosunda olan araştırma görevlilerinin alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 33/a, 50/d ve Madde 35 kadrosunda

olanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.22, $p>0.05$). Araştırmada, araştırma görevlisi kadro türünün, işle bütünleşme ve işe yönelik motivasyonları etkilemediği ve puan ortalamalarına bakıldığında da aralarında büyük farkların olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, bu bulgunun, araştırmanın yapıldığı örneklem grubundan kaynaklandığı düşünülmüştür. İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, ÖYP kadrosunda olan araştırma görevlilerinin alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 33/a, 50/d ve Madde 35 kadrosunda olanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 7.99, $p<0.01$). Yapılan ileri analizde anlamlılığın, 33/a ve 50/d kadrosu ile Madde 35 kadrosu arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin işi sürdürme niyetlerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmada, 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin işi sürdürme niyetinin diğer gruplara göre daha düşük olması, uzun yıllar kendilerini ait hissetmedikleri ve bir takım sorunlar yaşadıkları bir kurumda çalıştıktan sonra, bir an önce görevlendirilmesini sağlayan kendi kurumlarına dönmek istemelerinden kaynaklandığı ve işlerini görevlendirildikleri kurumda sürdürmek istemedikleri düşünülmektedir. Bu nedenle, bu bulgu beklenmektedir. Ayrıca, araştırma görevlilerinin işe ve kuruma yönelik tutumlarıyla ilgili dikkat çeken bir başka bulgu da ÖYP ile görevlendirilen araştırma görevlilerine ait bulgulardır (Tablo 18). Madde 35 ile görevlendirilenlerin yaşadığı sorunları ÖYP ile görevlendirilen araştırma görevlilerinde yaşaması beklenirken, ÖYP ile görevlendirilenlerin işe ve kuruma yönelik daha olumlu tutum gösterdikleri görülmüştür. ÖYP, ülkenin gereksinimi olan öğretim üyelerinin yetiştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla, YÖK yasasının yurtdışı ve yurtiçi lisansüstü öğrenimini kapsayan 33. ve 35. maddelerinin harmanlanarak geliştirilmesini kapsayan yeni bir modelidir.

Amacı, yine 33. ve 35. maddedeki gibi nitelikli öğretim elemanı yetiştirmek ve iş birliği kapsamında herhangi bir alanda güçlü olan bir üniversitenin birikiminden diğer üniversitelerin de yararlanmasını sağlamaktır (5). Ancak, bunu yaparken diğer görevlendirmelerde olduğu gibi kişiyi büyük mali yükümlülükler altına sokmamakta ve devlet planlama teşkilatı tarafından öğrencilerin eğitim giderlerinin büyük bir bölümü karşılanmaktadır. Ayrıca, yurtdışındaki bir üniversitede kısa süreli araştırma yapma zorunluluğu ile araştırma görevlilerinin evrensel standartlarda akademik çalışmalar yapması sağlanmaktadır. ÖYP' nin bu özelliklerinin, araştırmadan elde edilen bulguda etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo 19' da akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, çalışılan anabilim dalına göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği anabilim dalında çalışan akademisyen hemşirelerin İD alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, iç hastalıkları hemşireliği, halk sağlığı hemşireliği, hemşirelikte yönetim, psikiyatri hemşireliği, cerrahi hemşireliği, hemşirelik esasları ve hemşirelikte öğretim anabilim dalında çalışanlardan yüksek olduğu, yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.64, $p>0.05$). KB alt ölçek puan ortalamaları incelendiğinde, en yüksek puan ortalamalarını sırasıyla kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği, çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, halk sağlığı hemşireliği, hemşirelikte yönetim, iç hastalıkları hemşireliği, psikiyatri hemşireliği, hemşirelik esasları, cerrahi hemşireliği ve hemşirelikte öğretim anabilim dalında çalışan akademisyen hemşirelerin aldığı bulunmuş, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.74, $p>0.05$). İB alt ölçek puan ortalamaları incelendiğinde, cerrahi hemşireliği anabilim dalında çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla hemşirelikte yönetim, çocuk sağlığı ve hastalıkları

hemşireliği, hemşirelik esasları, halk sağlığı hemşireliği, iç hastalıkları hemşireliği, psikiyatri hemşireliği, kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği ve hemşirelikte öğretim anabilim dalında çalışanların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.47, $p>0.05$). İM alt ölçek puan ortalamaları incelendiğinde, en yüksek puan ortalamalarını sırasıyla psikiyatri hemşireliği, cerrahi hemşireliği, hemşirelik esasları, hemşirelikte yönetim, halk sağlığı hemşireliği, çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği, iç hastalıkları hemşireliği ve hemşirelikte öğretim anabilim dalında çalışan akademisyen hemşirelerin aldığı bulunmuş, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.96, $p>0.05$). İSN alt ölçek puan ortalamaları incelendiğinde, cerrahi hemşireliği anabilim dalında çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği, hemşirelikte öğretim, psikiyatri hemşireliği, hemşirelik esasları, iç hastalıkları hemşireliği, çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, hemşirelikte yönetim ve halk sağlığı hemşireliği anabilim dalında çalışanların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.67, $p>0.05$). Genel olarak işe ve kuruma yönelik tutumları etkileyen etmenlerden birisi de kurum kültürüdür. Kurum kültürü, bir kurumun çalışanlarının davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar olarak tanımlanmaktadır (93). Her kurumun kendine özgü bir kültürü olduğu gibi özellikle akademik ortamlarda, kurum içindeki her anabilim dalının da kendine özgü bir kültürünün olduğu ve bunun da bireylerin işe ve kuruma yönelik tutumlarını etkileyebileceği düşünülmektedir. Ancak, araştırma bulgusunda, çalışılan anabilim dalının işe ve kuruma yönelik tutumları etkilemediği görülmektedir. Bu bulgunun, araştırmanın yapıldığı örneklem grubundan kaynaklandığı düşünülmüştür.

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, toplam çalışma yılına göre dağılımı Tablo 20’ de gösterilmiştir. Buna göre, 0-5 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 16-20 yıl, 21 yıl ve 7, 6-10 yıl ve 11-15 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu, bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 5.74/ 4.99, $p<0.01$). Çalışma yılına göre, İD arasındaki anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan ileri analizde farkın, 11- 15 yıldır çalışanlar ile 0-5 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve 7 yıldır çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı, çalışma yılına göre KB arasındaki anlamlılığın ise 11- 15 yıldır çalışanlar ile 0-5 yıl ve 16-20 yıldır çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 11- 15 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin en doyumсуuz ve kuruma en az bağlı olan grup olduğu belirlenmiştir. İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 0-5 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 21 yıl ve 7, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olduğu saptanmıştır (F: 2.84, $p<0.05$). İstatistiksel farkın hangi gruptan kaynaklandığı yapılan ileri analizde belirlenememiştir. İM alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 0-5 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve 7 ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu, yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.74, $p>0.05$). İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 0-5 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 16-20 yıl, 6-10 yıl, 11- 15 yıl ve 21 yıl ve 7 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu, bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 4.20, $p<0.01$). Yapılan ileri analizde anlamlılığın 0-5 yıldır çalışanlar ile 21 yıl ve 7 yıldır çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 21 ve 7 yıldır çalışanların işi sürdürme niyetlerinin en düşük grup

olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma yılı, lisans eğitimi sonrasında kapsamaktadır. Bu nedenle, içinde hem klinisyen hemşirelik hem de akademisyen hemşirelikte geçen süreyi barındırabilmektedir. Araştırmada, toplam 0- 5 yıl çalışanların lisans eğitimi sonrası ya direk okula geçtiği ya da kısa bir süre klinisyen hemşire olarak çalıştıktan sonra okula geçtiği düşünüldüğünde, diğer gruplara göre daha idealist olmalarının, işe ve kuruma yönelik olumlu tutum göstermelerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Bu bulgu, alınan son diplomayla ilgili bulgulara (Tablo 16), işe ve kuruma yönelik en olumlu tutumu lisans mezunlarının sergilediği göz önüne alındığında desteklenmektedir. Araştırma bulgularında, 11- 15 yıldır çalışanların genel olarak işe ve kuruma daha olumsuz tutum sergiledikleri görülmektedir. Bu bulgu da yine alınan son diplomayla ilgili bulgularla (Tablo 16) birlikte değerlendirildiğinde, işe ve kuruma yönelik en olumsuz tutumu yüksek lisans mezunlarının gösterdiği göz önüne alındığında desteklenmektedir. Araştırma bulgularında dikkat çeken bir başka bulgu da, 21 ve 27 yıldır çalışanların işi sürdürme niyetlerinin en düşük grup olduğudur. Bu bulgu, yaş gruplarıyla ilgili bulgulara (Tablo 12), 60 ve üstü yaş grubunun işi sürdürme niyeti en düşük grup olduğu göz önüne alındığında desteklenmektedir. Uzun yıllar çalışan ve ileri yaştaki akademisyen hemşirelerin işi sürdürme niyeti ile bulgularına, diğer tutum boyutlarında rastlanmaması nedeniyle bu durumun, akademisyen hemşirelerin emekli olmayla ilgili planlarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 21' de akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, akademisyen hemşire olarak çalışma yılına göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, 16-20 yıl akademisyen hemşire olarak çalışanların İD alt ölçek puan ortalamasının sırasıyla, 21 yıl ve 27, 0-5 yıl, 11-15 yıl ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu ve yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olduğu saptanmıştır (F: 7.07, p<0.01). Akademisyen hemşire olarak çalışma yılına göre

İD arasındaki anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan ileri analizde farkın, 6-10 yıldır çalışanlar ile 0-5 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve 7 yıldır çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 6-10 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların daha doyumsuz olduğu belirlenmiştir. KB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 16-20 yıl akademisyen hemşire olarak çalışanların puan ortalamasının sırasıyla 0-5 yıl, 21 yıl ve 7, 11-15 yıl ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olduğu saptanmıştır (F: 6.90, $p<0.01$). Akademisyen hemşire olarak çalışma yılına göre KB arasındaki anlamlılığın ise 6-10 yıldır çalışanlar ile 0-5 yıl ve 16-20 yıldır çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 6-10 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların kuruma daha az bağlı olduğu belirlenmiştir. İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 16-20 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların puan ortalamasının, sırasıyla 0-5 yıl, 21 yıl ve 7, 11-15 yıl ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 2.15, $p>0.05$). İM alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 0-5 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların puan ortalamasının, sırasıyla 11-15 yıl, 16-20 yıl, 6-10 yıl ve 21 yıl ve 7 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuş, yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının da anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 2.06, $p>0.05$). İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 0-5 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların puan ortalamasının, sırasıyla 16-20 yıl, 11-15 yıl, 21 yıl ve 7 ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu, bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır (F: 5.25, $p<0.01$). Yapılan ileri analizde anlamlılığın, 0-5 yıldır çalışanlar ile 6-10 yıldır çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı ve 6-10 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların işi sürdürme niyetlerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmada işe ve kuruma yönelik en

olumlu tutumu, genel olarak 0-5 yıl ve 16-20 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların gösterdiği, en olumsuz tutumu ise 6-10 yıldır çalışanların gösterdiği görülmektedir. Bu bulgu, araştırmadan elde edilen alınan son diplomayla ilgili bulgulara (Tablo 16), işe ve kuruma yönelik en olumlu tutumu lisans ve doktora mezunlarının, en olumsuz tutumu da yüksek lisans mezunlarının gösterdiği göz önüne alındığında desteklenmektedir. Çünkü, akademisyen olarak çalışabilmek için lisansüstü eğitim yapmak gerekmektedir. Lisansüstü eğitim de yüksek lisans ve doktora eğitimlerini kapsamakta ve yaklaşık 6 ila 9 yıl arasında değişmekte hatta daha uzun bile sürebilmektedir (144). Akademisyen hemşire olarak 6-10 yıldır çalışanların lisansüstü eğitim dönemlerinde olduğu düşünüldüğünde, bu bulgu beklenen bir bulgudur.

Akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutum ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının, kurumda çalışma yılına göre dağılımı Tablo 22’ de gösterilmiştir. Buna göre, 16-20 yıldır kurumda çalışan akademisyen hemşirelerin İD alt ölçek puan ortalamasının, sırasıyla 21 yıl ve 7, 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.66, $p>0.05$). KB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 21 yıl ve 7 yıldır kurumda çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 16-20 yıl, 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı saptanmıştır (F:0.75, $p>0.05$). İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 16-20 yıldır kurumda çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 0-5 yıl, 21 yıl ve 7, 11-15 yıl ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 1.87, $p>0.05$). İM alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 16-20 yıldır kurumda çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 0-5 yıl, 11-15 yıl, 6-10 yıl ve 21 yıl ve 7

yıldır çalışanlardan yüksek olduğu, bu puan farkının da istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı saptanmıştır (F:0.97, $p>0.05$). İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 0-5 yıldır kurumda çalışan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının, sırasıyla 21 yıl ve 7, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır (F: 0.77, $p>0.05$). Araştırmada işe ve kuruma yönelik en olumlu tutumu, genel olarak 16-20 yıldır kurumda çalışanların gösterdiği, en olumsuz tutumu ise 6-10 yıl ile 11-15 yıldır çalışanların gösterdiği görülmektedir. Ancak, kurumdaki çalışma yılı, işe ve kuruma yönelik tutumları etkilememektedir. Araştırmadan elde edilen akademisyen hemşire olarak çalışma yılı ile ilgili bulgularla (Tablo 21) birlikte değerlendirildiğinde, bu bulgu işe ve kuruma yönelik İD, İB, İM ve İSN tutum boyutlarındaki bulgularla benzerlik gösterirken, KB tutum boyutundaki bulguyla benzerlik göstermediği görülmüştür. Çünkü, 21 yıl ve 7 yıldır kurumda çalışanların kuruma bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Kaynaklarda, kurumdaki çalışma süresinin, çalışanların kuruma yaptığı yatırımlarının bir göstergesi olduğu ve kuruma bağlılık ile kurumda çalışma süresi arasında zayıf düzeyde olumlu bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir (31, 64). Kuruma bağlılıkla ilgili araştırma bulgusu, bu kaynak bilgisiyle paralellik gösterirken, akademisyen hemşire olarak çalışma yılı ile ilgili bulgularla benzerlik göstermemesi, bu durumun, araştırmanın yapıldığı örneklem grubundan kaynaklandığını düşündürmektedir.

Akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumlarının, mesleki özelliklere göre incelenmesi sonucunda, “H₂: Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, tüm alt ölçek (İş Doyumu, Kuruma Bağlılık, İşle Bütünleşme, İşe Yönelik Motivasyon ve İş Sürdürme Niyeti) puan ortalamaları, akademisyen hemşirelerin mesleki özelliklerinden etkilenmektedir” hipotezi

kapsamında mesleki özellikler olarak alınan son diploma, akademik unvan, araştırma görevlisi kadrosu türü, çalışılan anabilim dalı, toplam çalışma yılı, akademisyen hemşire olarak çalışma yılı ve kurumda çalışma yılı incelenmiştir. Bu özelliklerden alınan son diploma, araştırma görevlisi kadrosu türü, toplam çalışma yılı, akademisyen hemşire olarak çalışma yılı H_2 hipotezini doğrulayan değişkenler, akademik unvan, çalışılan anabilim dalı ve kurumda çalışma yılı ise H_2 hipotezini doğrulamayan değişkenler olarak değerlendirilmiştir.

4.4.3. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUMLARININ, MİZAÇ VE KARAKTER ÖZELLİKLERİYLE KORELASYONUNUN İNCELENMESİ

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği ile Mizaç ve Karakter Envanteri arasındaki korelasyon Tablo 23' te gösterilmiştir. İD ile YA (Yenilik Arayışı) ($r = -.104$, $p < 0.05$) ve ZK (Zarardan Kaçınma) ($r = -.119$, $p < 0.05$) alt ölçek puan ortalamaları arasında negatif yönde, KY (Kendini Yönetme) ($r = .169$, $p < 0.01$) ve İY (İş Birliği Yapma) ($r = .163$, $p < 0.01$) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır. Araştırma bulgusu, düşük Yenilik Arayışı ve düşük Zarardan Kaçınma kişilik özelliği gösteren akademisyen hemşireler ile yüksek Kendini Yönetme ve yüksek İş Birliği Yapma kişilik özelliği gösteren akademisyen hemşirelerin daha doyumlu çalıştığı şeklinde yorumlanabilir. Düşük Yenilik Arayışı ve Zarardan Kaçınma kişilik özelliği gösteren bireyler, kolay kolay sinirlenmeyen, kaygı düzeyi düşük, sakin, esnek ve düzenli bireyler olarak tanımlanırken, Kendini Yönetme ve İş Birliği Yapma puanı yüksek olan kişiler ise olgun, sorumluluk sahibi, benlik saygıları yüksek, başkalarıyla mümkün olduğunca işbirliğine giren, yapıcı ve ilkeleri olan kişiler olarak tanımlanırlar (11, 35, 79). Kaynaklarda, kişilik özelliklerinin iş

doyumuna etkisini ortaya koyan çalışmalar, doyum düzeyi yüksek olan bireylerin daha esnek, kendine güvenen, kendini ifade edebilen, kişilerarası ilişkilerinde yapıcı olan ve kararlı kişiliği olan bireyler olduğu belirtilmiştir (9, 19, 127). Judge ve arkadaşları (2002) tarafından, kişilik özellikleri ve iş doyumuyla ilgili yapılan bir metaanaliz çalışmasında, Durukan (2006) tarafından, kişilik özelliklerinin iş doyumunu üzerindeki etkisini saptamak amacıyla yapılan çalışmada ve Kınık (2007) tarafından, kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmada, iş doyumunu ile dışadönüklülük, yumuşak başlılık/ geçimlilik ve öz-denetim/ sorumluluk temel kişilik özellikleri arasında pozitif, nevrotiklik temel kişilik özellikleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır (51, 68, 75). Bu kaynak bilgileri ve araştırma bulguları, çalışma bulgusunu desteklemektedir.

KB ile Mizaç ve Karakter Envanteri arasındaki korelasyon incelendiğinde, YA (Yenilik Arayışı) ($r = -.128, p < 0.05$) alt ölçek puan ortalaması ile arasında negatif yönde, KY (Kendini Yönetme) ($r = .156, p < 0.01$) ve İY (İş Birliği Yapma) ($r = .179, p < 0.01$) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur. Araştırma bulgusu, düşük Yenilik Arayışı kişilik özelliği gösteren akademisyen hemşireler ile yüksek Kendini Yönetme ve yüksek İş Birliği Yapma kişilik özelliği gösteren akademisyen hemşirelerin kurumlarına daha bağlı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu, aynı zamanda araştırmadan elde edilen ve kuruma bağlılıkla pozitif korelasyon gösteren (125) iş doyumuyla ilişkili olan kişilik özellikleriyle ilgili bulgularla da birlikte değerlendirildiğinde desteklenmektedir. Kaynaklarda, kişilik özellikleriyle kuruma bağlılık arasında bir ilişki olduğu ve içsel kendilik kontrolü olarak adlandırılan kişilik özelliğine sahip bireylerin, başlarına gelebilecek her türlü olayı kontrol edebileceklerine inandıkları ve daha çok başarıya dönük çalıştıkları için kuruma bağlılıklarının daha yüksek olduğu, dışsal kendilik kontrolü olarak adlandırılan kişilik özelliğine sahip

bireylerin ise başlarına gelen olaylarda kaderin ve şansın etkisinin olduğuna ve kurumdaki üyeliklerinin şans eseri olduğuna inandıkları için kuruma bağlılıklarının daha düşük olduğu belirtilmiştir (16, 31, 64). Bu kaynak bilgisi, araştırma bulgusundaki Kendini Yönetme kişilik özelliği dikkate alındığında desteklenmektedir.

İB boyutuyla ise KY (Kendini Yönetme) ($r = -.121$, $p < 0.05$) alt ölçek puan ortalaması arasında negatif yönde, SE (Sebat Etme) ($r = .290$, $p < 0.01$) ve İY (İş Birliği Yapma) ($r = .105$, $p < 0.05$) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır. Bu bulgu, düşük Kendini Yönetme kişilik özelliği gösteren akademisyen hemşireler ile yüksek Sebat Etme ve yüksek İş Birliği Yapma kişilik özelliği gösteren akademisyen hemşirelerin işleriyle daha çok bütünleştikleri şeklinde yorumlanabilir. Kendini Yönetme puanı düşük olan kişiler, olgunlaşmamış, zayıf, kırılgan, suçlayıcı, yıkıcı, etkisiz, sorumsuz ve güvenilirmez olarak tanımlanırlarken, Sebat Etme puanı yüksek olan kişiler, engellenmeyi ve yorgunluğu kişisel bir meydan okuma olarak algılayan, çalışkan, hırslı, başarılı, gerekenden çok daha fazlasını yapan, mükemmeliyetçi, işkolik, kolay kolay vazgeçmeyen kişiler olarak tanımlanırlar. Yapılması gereken bir şey olduğunda gönüllü olmaya hazırdırlar ve bir görev verildiğinde hemen yerine getirirler. İş Birliği Yapma puanı yüksek olan kişiler, başkalarının hizmetinde olmaktan hoşlanan ve başkalarıyla mümkün olduğunca işbirliğine giren, empatik, hoşgörülü, merhametli, destekleyici, adil ve ilkeleri olan kişiler olarak tanımlanırlar (11, 35, 79). Elankumaran (2004) tarafından, kişilik, kurum koşulları ve işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan araştırmada, Hindistan psikolojik güçler teorisine odaklanarak geliştirilen “Guna Envanteri” kullanılmıştır. Araştırmada, daha az hırslı, kıskanç, gururlu ve sakin kişilik özelliği gösteren kişilerin, işleriyle daha çok bütünleştiği saptanmıştır (52). Bu araştırma bulgusu, çalışma bulgusuyla paralellik göstermemektedir. Çünkü akademisyen

hemşirelerde, hırslı, kolay kolay vazgeçmeyen ve başarılı yani sebatkar kişilerin işleriyle bütünleşmelerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kahn (1990), bireylerin işleriyle bütünleştikleri zaman, rolleriyle ilgili görevlerle baş etme sürecinde fiziksel, düşüncesele ve duygusal kaynaklarını kullandıklarını belirtmiştir (71). Bu durumda, işle bütünleşme bir bakıma baş etme mekanizması görevi görmektedir. Bu nedenle, araştırma bulgusunun, özellikle akademisyenlik gibi zor ve uzun bir süreç yaşayan örneklem grubundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırmadan elde edilen bir başka bulguda, başkalarıyla iş birliğine giren akademisyen hemşirelerin işleriyle daha çok bütünleşmesidir. Kahn (1990) birbirlerini destekleyen iş arkadaşlarının, birbirlerine saygı duyduğunu, birbirlerinin katkılarına değer verdiğini, birbirlerine güven duyduğunu, bu durumda psikolojik güvenliğı ve işle bütünleşmeyi sağladığını belirtmiştir (71). Bu bilgi, araştırma bulgusunu desteklemektedir.

İM ile Mizaç ve Karakter Envanteri arasındaki korelasyon incelendiğinde, İM ile SE (Sebat Etme) ($r=.276$, $p<0.01$), İY (İş Birliği Yapma) ($r=.179$, $p<0.01$) ve KA (Kendini Aşma) ($r=.109$, $p<0.05$) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırma bulgusu, yüksek Sebat Etme, yüksek İş Birliği Yapma ve yüksek Kendini Aşma kişilik özelliğı gösteren akademisyen hemşirelerin, işlerine yönelik motivasyonlarının daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Sebat Etme puanı ve İş Birliği Yapma puanı yüksek olan kişiler, çalışkan, hırslı, başarılı, mükemmeliyetçi, işbirliğine giren kişiler olarak tanımlanırlarken, Kendini Aşma puanı yüksek olan kişiler gösterişsiz, doyumlu, sabırlı, yaratıcı ve manevi yönü gelişmiş kişilerdir. Kendini aşmış kişiler, başkalarında, çok çaba gösterebilirler bile başarısızlığı memnuniyetle karşılayan ve hem başarısızlıkları için hem de başarıları için minnet duyguları olan, alçak gönüllü izlenimi bırakırlar (11, 35, 79). Herzberg' in çift faktör kuramına göre, çalışanı motive eden faktörler, hijyen (dışsal) faktörler ve özendirici

(içsel) faktörler olmak üzere iki ana grupta sınıflanmıştır (3, 41, 55, 65). Kaynaklarda, dışsal faktörlerin kişiyi tek başına motive etmede yeterli olmadığı, işe yönelik motivasyonun, daha çok içsel faktörlerden etkilendiği belirtilmiştir. Çalışanın, işini iyi yapması sonucunda elde etmeyi beklediği subjektif ödülün ya da olumlu duyguların, kişiyi işini yapmak için ne kadar motive ettiğinin ölçüsü olarak tanımlanan içsel faktörler (işin kendisi, sorumluluk, statü, terfi vs.) kişiyi işyerine daha çok bağlar ve kişiye başarı hissi verir (125). Buna ek olarak, motivasyon sürecinde başarma hissinin ve ilişki kurma gereksiniminin de etkili olduğu belirtilmiştir (14, 41, 56). Kaynak bilgileri, araştırma bulgusunu desteklemektedir.

İSN boyutuyla ise YA (Yenilik Arayışı) ($r = -.191$, $p < 0.01$) alt ölçek puan ortalaması arasında negatif yönde, SE (Sebat Etme) ($r = .136$, $p < 0.05$) ve KY (Kendini Yönetme) ($r = .104$, $p < 0.05$) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır. Araştırma bulgusu, düşük Yenilik Arayışı kişilik özelliği gösteren akademisyen hemşireler ile yüksek Sebat Etme ve yüksek Kendini Yönetme kişilik özelliği gösteren akademisyen hemşirelerin işi sürdürme niyetlerinin daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Düşük Yenilik Arayışı kişilik özelliği gösteren bireyler, kolay kolay öfkelenmeyen, meraksız, duygusuz, derin düşünceleri olan, tutumlu, monoton, sistematik ve düzenli olarak tanımlanırken, Sebat Etme ve Kendini Yönetme puanı yüksek olan kişiler, çalışkan, hırslı, başarılı, mükemmeliyetçi, işkolik, benlik saygıları yüksek ve sorumluluk sahibi kişiler olarak tanımlanmaktadır (11, 35, 79). Genel olarak kaynaklar incelendiğinde, kişilik özelliklerinin işi sürdürme niyeti üzerindeki etkisinin açıklandığı bilgiye rastlanmamıştır. Ancak, kaynaklarda sebat eden ve kendini yönetebilen kişilerin kişilik özellikleriyle bağlantılı olan çalışan performansının, potansiyelinin, yeteneklerinin, kariyer gelişimlerinin ve iş doyumlarının işi sürdürme niyetini etkilediğiyle ilgili bilgi mevcuttur (121). Griffeth ve arkadaşları

(2000) tarafından yapılan işten ayrılma ile ilgili meta analiz çalışmasında, ücretin, performans ve ödül algısının işten ayrılmayı etkilediği saptanmıştır (62). Teoman' ın (2007) belirttiği üzere, Dreher (1982) tarafından yapılan araştırmada, performans değerlendirmelerinden düşük puan alan çalışanların, yüksek puan alan çalışanlara göre daha fazla işten ayrılmayı tercih ettikleri bulunmasına karşın, performansa dayalı ödül sistemini kullanan kurumlarda, yüksek performanslı çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu, yüksek performanslı çalışanların, daha geniş iş seçeneklerine sahip oldukları için, performansı yüksek olan çalışanların kurumda kalma veya ayrılma davranışlarını önceden kestirmenin zor olduğu, konu ile ilgili bir ikilemin olduğu belirtilmiştir (121). Teoman (2007), Jackofsky' ın (1984), iş performansları ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında ise, performansın işten ayrılma davranışında belirleyici olduğu, yüksek performansa sahip olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu ve bunun sebebinin ise yüksek performanslı çalışanların kurum içerisinde veya diğer kurumlarda daha geniş iş olanaklarına sahip olmalarını gördüklerini belirtmiştir (121). Yani yüksek performans, daha fazla iş alternatifini de beraberinde getirmektedir. Araştırma bulgusu, işten ayrılma niyetiyle ilgili yapılan araştırma bulgularıyla birlikte değerlendirildiğinde, Griffeth ve arkadaşları (2000) ve Teoman' ın (2007) belirttiği, Dreher (1982) tarafından yapılan araştırma bulgusuyla paralellik gösterirken, Jackofsky (1984) tarafından yapılan araştırma bulgusuyla paralellik göstermediği görülmüştür.

Akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumlarının, mizaç ve karakter özellikleriyle korelasyonunun incelenmesi sonucunda, “akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumları ile kişilik özellikleri arasında ilişki vardır” genel hipotezi kapsamında mizaç özellikleri olarak yenilik arayışı, zarardan kaçınma, ödül bağımlılığı, sebat etme, karakter özelliği olarak kendini yönetme, iş birliği yapma ve kendini aşma incelenmiştir. Bu özelliklerden yenilik arayışı, zarardan kaçınma, sebat etme mizaç

özellikleri ile kendini yönetme, iş birliği yapma ve kendini aşma karakter özellikleri genel hipotezi doğrulayan değişkenler, ödül bağımlılığı mizaç özelliği ise hipotezi doğrulamayan değişken olarak değerlendirilmiştir.

4.4.4. AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUMLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN REGRESYON ANALİZİYLE İNCELENMESİ

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği ile saptanan İş Doyumu, Kuruma Bağlılık, İşle Bütünleşme, İşe Yönelik Motivasyon ve İş Sürdürme Niyeti düzeyini etkileyen ve açıklayan değişkenleri saptayabilmek amacıyla Çoklu Regresyon Analizi (Stepwise Regression) yapılmıştır (Tablo 24, Tablo 25, Tablo 26, Tablo 27, Tablo 28).

Akademisyen hemşirelerin İş Doyumu düzeyine, Mizaç ve Karakter özellikleri ve tanımlayıcı (sosyo-demografik ve mesleki özellikler) değişkenlerin katkısını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda, oluşturulan modelin zayıf düzeyde korelasyonu olduğu ($R = 0.27$), toplam varyansın %7.2'sini açıklayan iki tane değişkenin olduğu, bu değişkenlerin sırasıyla sosyo-ekonomik durum ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma'nın olduğu saptanmıştır (Tablo 24). İş doyumuyla ilgili oluşturulan bu model istatistiksel olarak anlamlı doğrusal bir modeldir ($F=10.57$, $p<0.01$). Tablo 24' teki araştırma bulgusu, iyi sosyo-ekonomik durum ve yüksek İş Birliği Yapma Karakter özelliğine sahip olan akademisyen hemşirelerin daha doyumlu çalıştığı şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu, aynı zamanda iş doyumunu alt ölçek puan ortalamasının sosyo-ekonomik durum algısına göre dağılımı ile ilgili bulgularla (Tablo 15) ve iş doyumunu ile mizaç ve karakter özellikleri arasındaki pearson korelasyon değerleri (Tablo 23) ile birlikte

değerlendirildiğinde desteklenmektedir. Kaynaklarda, iş doyumunun sosyo- ekonomik durum ve kişilik özelliklerinden etkilendiği belirtilmiştir (9, 51, 68, 103). Baş ve Ardiç (2002) tarafından, öğretim üyelerinin iş doyumunu ve etkileyen faktörleri incelemek amacıyla yapılan çalışmada, ücretin öğretim üyelerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu saptanmıştır (18). Ardiç ve Baş (2004) tarafından, akademik personelin iş doyumunu incelemek amacıyla yapılan çalışmada ise, vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş doyumunu düzeylerinin kamu üniversitelerindeki öğretim üyelerinden daha yüksek olduğu ve bu sonuçta da en önemli etkenin ücret olduğu saptanmıştır (8). Karaman ve Altunoğlu (2007) tarafından, kamu üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu etkileyen faktörleri saptamak amacıyla yapılan çalışmada, öğretim elemanlarının iş doyumunun, özgürce karar verebilme, diğer çalışanlarla işbirliği ve ücret faktörlerinden etkilendiği saptanmıştır (73). Benzer şekilde, Stanthapparaj ve Alam (2005) tarafından, akademik personelin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen etmenleri saptamak amacıyla yapılan çalışmada ise, ücretin iş doyumuyla pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır (117). Kişilik özelliklerinin iş doyumunu üzerindeki etkisini saptamak amacıyla yapılan çalışmalarda da, dışadönüklük ve yumuşak başlılık/ geçimlilik kişilik özelliği ile iş doyumunu arasında orta dereceli pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır (51, 68, 75). Akademisyenlerle yapılan araştırma bulguları ve kaynak bilgisi, bu araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Akademisyen hemşirelerin Kuruma Bağlılık düzeyine, Mizaç ve Karakter özellikleri ve tanımlayıcı (sosyo-demografik ve mesleki özellikler) değişkenlerin katkısını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda, oluşturulan modelin zayıf düzeyde korelasyonu olduğu ($R = 0.28$), toplam varyansın %7.8' ini açıklayan üç tane değişkenin olduğu, bu değişkenlerin sırasıyla Karakter

özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma, sosyo-ekonomik durum ve Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Yenilik Arayışı'nın olduğu saptanmıştır (Tablo 25). Kuruma bağlılık ile ilgili oluşturulan bu model istatistiksel olarak anlamlı doğrusal bir modeldir ($F= 7.64$, $p<0.01$). Bu bulgu, yüksek İş Birliği Yapma karakter özelliği, iyi sosyo-ekonomik durum ve düşük Yenilik Arayışı Mizaç özelliğine sahip akademisyen hemşirelerin kurumlarına daha bağlı olduğu şeklinde açıklanabilir (Tablo 25). Araştırma bulgusu aynı zamanda, kuruma bağlılık alt ölçek puan ortalamasının sosyo-ekonomik durum algısına göre dağılımı ile ilgili bulgularla (Tablo 15) ve kuruma bağlılık ile mizaç ve karakter özellikleri arasındaki pearson korelasyon değerleri (Tablo 23) ile birlikte değerlendirildiğinde desteklenmektedir. Kişisel özelliklerin kuruma bağlılık üzerindeki etkisi ile ilgili yapılan araştırmalarda, kişilik özellikleri ve ücretin kuruma bağlılığı etkileyen etmenlerden olduğu belirlenmiştir (31, 64). Durukan (2006) tarafından yapılan çalışmada, insanlar ile etkileşim, girişkenlik, uzlaşmacılık ve hoşgörülük kişilik özelliği ile kuruma bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanırken, heyecan arama ve kendine güvensizlik kişilik özelliği ile negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (51). Altuğ-Özsoy ve arkadaşları (2004) tarafından, bir hemşirelik yüksekokulu çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada, kurumda çalışmaktan kaynaklanan sorunları belirtmeleri istendiğinde, çalışanların %20.4' ü ekonomik kayıpları sorun olarak belirttiği saptanmıştır (6). Kaynak bilgileri ve araştırma bulguları, bu araştırma bulgusunu desteklemektedir.

Akademisyen hemşirelerin İşle Bütünleşme düzeyine, Mizaç ve Karakter özellikleri ve tanımlayıcı (sosyo-demografik ve mesleki özellikler) değişkenlerin katkısını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda, oluşturulan modelin zayıf düzeyde korelasyonu olduğu ($R= 0.29$), toplam varyansın

%8.4' ünü açıklayan tek değişkenin olduğu, bu değişkenin Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Sebat Etme'nin olduğu saptanmıştır (Tablo 26). İşle Bütünleşme ile ilgili oluşturulan bu model istatistiksel olarak anlamlı doğrusal bir modeldir ($F=25.12$, $p<0.01$). Tablo 26' daki araştırma bulgusu, yüksek Sebat Etme Mizaç özelliğine sahip olan akademisyen hemşirelerin işleriyle daha fazla bütünleştiği şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu, aynı zamanda işle bütünleşme ile mizaç ve karakter özellikleri arasındaki pearson korelasyon değerleri (Tablo 23) ile birlikte değerlendirildiğinde desteklenmektedir. Akademisyenlik, uzun yıllar eğitim almayı, yeniliklerin takipçisi olmayı, akademik anlamda ilerlemeyi, ekonomik problemler, çalışma arkadaşları arasındaki yıkıcı rekabet, kişilerarası ilişki problemleri, çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar, yönetimle ilgili sorunlarla da baş etmeyi gerektiren bir süreçtir. Buna, genel olarak bir kadın mesleği olan akademisyen hemşirelerde, iş ve aile yaşamını dengelemede karşılaştıkları sorunlar da eklenmektedir. Bu nedenle, akademisyen hemşirelerin, hırslı, kolay kolay vazgeçmeyen ve başarılı yani sebatkar kişilerin olması beklenmektedir. Buna ek olarak, işle bütünleşmeyi bir bakıma baş etme mekanizması olarak değerlendiren Kahn' ın (1990) açısından bakacak olursak, araştırma bulgusunun, özellikle akademisyenlik gibi zor ve uzun bir süreç yaşayan örneklem grubundan kaynaklandığı düşünülmekte ve beklenen bir bulgu olarak değerlendirilmektedir.

Akademisyen hemşirelerin İşe Yönelik Motivasyon düzeyine, Mizaç ve Karakter özellikleri ve tanımlayıcı (sosyo-demografik ve mesleki özellikler) değişkenlerin katkısını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda, oluşturulan modelin zayıf düzeyde korelasyonu olduğu ($R= 0.33$), toplam varyansın %10.8' ini açıklayan iki tane değişkenin olduğu, bu değişkenlerin sırasıyla Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Sebat Etme ve Karakter özelliklerinin alt

boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma' nın olduğu saptanmıştır (Tablo 27). İşe Yönelik Motivasyon ile ilgili oluşturulan bu model istatistiksel olarak anlamlı doğrusal bir modeldir ($F=16.55$, $p<0.01$). Bu bulgu, yüksek Sebat Etme Mizaç özelliği ve yüksek İş Birliği Yapma Karakter özelliğine sahip olan akademisyen hemşirelerin işlerine yönelik motivasyonlarının daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir (Tablo27). Aynı zamanda araştırma bulgusu, işe yönelik motivasyon ile mizaç ve karakter özellikleri arasındaki pearson korelasyon değerleri (Tablo 23) ile birlikte değerlendirildiğinde desteklenmektedir. Kaynaklarda, çalışanı motive eden faktörlerin, içsel ve dışsal faktörler olmak üzere iki ana grupta sınıflandığı belirtilmiştir. Genel olarak içsel faktörler, işin kendisi, sorumluluk, statü, terfi vs. olarak sayılabilen ve kişiye başarı hissi veren faktörler iken dışsal faktörler ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, iş ilişkileri, örgüt politikaları ve denetim gibi faktörlerdir (3, 41, 55, 65). Furnham ve arkadaşları (1999) tarafından iş motivasyonu ve kişilik arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan araştırmada, belirli bir iş seçiminde, içe dönük kişilerin dışsal faktörleri (ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, iş ilişkileri, örgüt politikaları, denetim gibi) önemli bulurken, dışa dönük kişilerin içsel faktörleri (sorumluluk, işin kendisi, işin anlam ve önemi, başarı, statü, terfi gibi) önemli bulduğu saptanmıştır (60). Judge ve Ilies (2002) tarafından kişilik özellikleri ve amaç saptama, beklenti ve öz yeterliliği kapsayan performans motivasyonu ile ilgili yapılan bir meta-analiz çalışmasında ise, performans motivasyonu ile yumuşak başlılık/ geçimlilik temel kişilik özelliği arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (69). Çalışkan, hırslı, başarılı, mükemmeliyetçi, işbirliğine giren kişiler olarak tanımlanan sebatkar ve iş birliği yapan akademisyen hemşirelerin, motive olmasında içsel faktörlerin önemli olduğu düşünüldüğünde, araştırma bulgusu beklenen bir bulgu olarak değerlendirilmekte, kaynak bilgileri ve araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Akademisyen hemşirelerin İşi Sürdürme Niyeti düzeyine Mizaç ve Karakter özellikleri ve tanımlayıcı (sosyo-demografik ve mesleki özellikler) değişkenlerin katkısını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda, oluşturulan modelin zayıf düzeyde korelasyonu olduğu ($R = 0.36$), toplam varyansın %12.8' ini açıklayan dört tane değişkenin olduğu, bu değişkenlerin sırasıyla Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Yenilik Arayışı, toplam çalışma yılı, akademik unvan ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Kendini Yönetme' nin olduğu bulunmuştur (Tablo 28). İşi Sürdürme Niyeti ile ilgili oluşturulan bu model istatistiksel olarak anlamlı doğrusal bir modeldir ($F = 9.93$, $p < 0.01$). Tablo 28' deki araştırma bulgusu, düşük Yenilik Arayışı Mizaç özelliği, toplam çalışma yılı daha düşük olan, akademik unvanı daha düşük olan ve yüksek Kendini Yönetme Karakter özelliğine sahip akademisyen hemşirelerin işlerini sürdürme niyetlerinin daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda bu bulgu, işi sürdürme niyeti alt ölçek puan ortalamasının toplam çalışma yılına göre dağılımı ile ilgili bulgularla (Tablo 20) ve işi sürdürme niyeti ile mizaç ve karakter özellikleri arasındaki pearson korelasyon değerleri (Tablo 23) ile birlikte değerlendirildiğinde desteklenmektedir. İşi sürdürme niyeti alt ölçek puan ortalamalarının akademik unvana göre dağılımı ile ilgili araştırma bulgularında, akademik unvanın işi sürdürme niyetini etkilemediği bulunmuştur (Tablo 17). Ancak, yapılan regresyon analizinde akademik unvanın diğer değişkenlerle birlikte işi sürdürme niyetini etkilediği saptanmıştır. Kaynaklarda, işi sürdürme niyetini etkileyen etmenlerin çok net olmadığı, genel olarak işi sürdürme niyetini çalışanların performansının, potansiyelinin, yeteneklerinin, kariyer gelişimlerinin, ödöl algılarının ve iş doyumlarının etkilediği ve performansı, potansiyeli yüksek olan kişilerin kurum içerisinde veya diğer kurumlarda daha geniş iş olanaklarına sahip olduklarını gördükleri için işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu belirtilmiştir (121). Toplam çalışma yılı ve

akademik unvanı düşük olan akademisyen hemşirelerin, işi sŸrdŸrme niyetlerinin yŸksek olması daha kariyerlerinin başında ve potansiyellerinin farkında olmadıkları için yenilik arayışlarının da dŸřŸk olabileceği şeklinde yordanmakta ve bu bulgu, beklenen bir bulgu olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, Kendini Yönetme puanı yŸksek olan kişilerin, hedef yönelimli ve yapıcı kişiler olarak tanımlandığı dŸřŸnŸldŸęünde, bu kişilerin eylemleri uzun dŸnemli hedefler ve değerler tarafından yönlendirilir (11, 35, 79). Dolayısıyla, özellikle akademisyenlik gibi aşamalı olarak yol alınan bir meslek grubunda kişinin uzun dŸnem hedef koymasđ ve hedefe yönelik motivasyonun olması gerekmektedir. Motivasyonu yŸksek olan kişilerinde, işi sŸrdŸrme niyetlerinin yŸksek olması, beklenen bir bulgu olarak değerlendirilmektedir.

Akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumlarını etkileyen faktörlerin regresyon analiziyle incelenmesi sonucunda, “H₃: Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğinin, tŸm alt ölçek (İş Doyumu, Kuruma Bağlılık, İşle BŸtŸnleřme, İşe Yönelik Motivasyon ve İşi SŸrdŸrme Niyeti) puan ortalamaları, akademisyen hemşirelerin mizaç (yenilik arayıřđ, zarardan kaçınma, ödŸl baęımlılıęđ, sebat etme) ve karakter (kendini yönetme, iřbirlięđ yapma, kendini aşma) özelliklerinden etkilenmektedir” hipotezi kapsamında, mizaç özelliklerinden yenilik arayıřđ ve sebat etme ile karakter özelliklerinden kendini yönetme ve iş birlięđ yapma değişkenleri hipotezi doğrularken, mizaç özelliklerinden zarardan kaçınma ve ödŸl baęımlılıęđ ile karakter özelliklerinden kendini aşma değişkeni hipotezi doğrulamamaktadır.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ

Türkiye’deki Devlet ve Vakıf Üniversiteleri’ndeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri’nde görev yapan akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla planlanan bu araştırmadan elde edilen sonuçlar şöyledir;

Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin yaş ortalaması 33.64 ± 8.27 olup, tamamına yakınının (%99.7) kadın, %58.5’ inin evli, %59.9’ unun çocuğunun olmadığı, %79.4’ ünün sosyo-ekonomik durumunu “orta” düzeyde algıladığı saptanmıştır.

Akademisyen hemşirelerin %49.5’ inin en son aldıkları diplomanın yüksek lisans, %36.6’ sının doktora olduğu, %59.2’ sinin araştırma görevlisi olduğu, araştırma görevlisi kadrosu türü incelendiğinde ise, %36.2’ sinin madde 35 ile görevli, %29.9’ unun 33/a (daimi kadro), %27.6’ sının 50/d (tahsisli kadro) ve %6.3’ ünün ÖYP ile görevli olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin, %16.0’ ının cerrahi hemşireliği, %15.3’ ünün iç hastalıkları hemşireliği, %15.0’ inin psikiyatri hemşireliği, %13.6’ sının kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği, %13.2’ sinin çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, %11.1’ inin halk sağlığı hemşireliği, %10.1’ inin hemşirelik esasları, %3.1’ inin hemşirelikte yönetim, %2.4’ ünün hemşirelikte öğretim anabilim dalında çalıştığı bulunmuştur.

Akademisyen hemşirelerin çalışma yılı ortalamasının 12.51 ± 8.15 , akademisyen hemşire olarak çalışma yılı ortalamasının 9.04 ± 7.09 , kurumda çalışma yılı ortalamasının ise 7.52 ± 6.97 olduğu saptanmıştır.

Akademisyen hemşirelerin, İD puan ortalaması 3.30 ± 0.70 , KB puan ortalaması 3.44 ± 0.85 , İB puan ortalaması 3.49 ± 0.80 , İM puan ortalaması 4.37 ± 0.66 , İSN puan ortalaması 3.94 ± 1.09 olarak bulunmuştur.

Akademisyen hemşirelerin, Mizaç ve Karakter Envanterinin, Mizaç boyutunda, toplam Yenilik Arayışı (YA) alt ölçek puan ortalaması 18.06 ± 4.35 , toplam Zarardan Kaçınma (ZK) alt ölçek puan ortalaması 15.26 ± 6.18 , toplam Ödöl Bağımlılığı (ÖB) alt ölçek puan ortalaması 15.22 ± 3.24 ve Sebat Etme (SE) alt ölçek puan ortalaması 5.74 ± 1.82 olarak saptanmıştır.

Akademisyen hemşirelerin, Mizaç ve Karakter Envanterinin, Karakter boyutunda, toplam Kendini Yönetme (KY) alt ölçek puan ortalaması 33.46 ± 5.95 , toplam İş Birliğı Yapma (İY) alt ölçek puan ortalaması 32.37 ± 4.53 ve toplam Kendini Aşma (KA) alt ölçek puan ortalaması 17.85 ± 5.41 olarak saptanmıştır.

Akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeğı, alt ölçek puan ortalamalarının yaş gruplarına göre dağılımını incelendiğinde;

- ✓ 60 ve üstü yaş grubu akademisyen hemşirelerin, İD alt ölçek puan ortalamasının diğler yaş gruplarına göre daha yüksek olduğı ve yaş grupları arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğı bulunmuştur ($p < 0.05$).
- ✓ 50- 59 yaş grubu akademisyen hemşirelerin, KB ve İB alt ölçek puan ortalamasının diğler yaş gruplarına göre daha yüksek olduğı, yaş grupları arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğı ($p < 0.05$) ve 30- 39 yaş grubundaki akademisyen hemşirelerin kuruma bağılılıklarının ve işle bütünleşmelerinin daha düşük olduğı saptanmıştır.
- ✓ 20- 29 yaş grubu akademisyen hemşirelerin, İM ve İSN alt ölçek puan ortalamasının diğler yaş gruplarına göre daha yüksek olduğı, ancak yaş grupları

arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının medeni duruma göre dağılımı incelendiğinde;

- ✓ Evli olan akademisyen hemşirelerin, İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, bekar olanların puan ortalamasından yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).
- ✓ Bekar olan akademisyen hemşirelerin, İB, İM ve İSN alt ölçek puan ortalamasının, evli olanların puan ortalamasından yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının çocuk sayısına göre dağılımı incelendiğinde;

- ✓ Üç ve daha fazla çocuğu olan akademisyen hemşirelerin, İD, KB, İM ve İSN alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).
- ✓ Çocuğu olmayan akademisyen hemşirelerin, İB alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının sosyo-ekonomik durum algısına göre dağılımı incelendiğinde;

- ✓ Sosyo-ekonomik durumunu “yüksek” olarak algılayan akademisyen hemşirelerin, İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.01$)

($p<0.05$) ve sosyo-ekonomik durumunu “düşük” olarak algılayanların iş doyumu ve kuruma bağlılıklarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

- ✓ Sosyo-ekonomik durumunu “orta” olarak algılayan akademisyen hemşirelerin, İB alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).
- ✓ Sosyo-ekonomik durumunu “yüksek” olarak algılayan akademisyen hemşirelerin, İM ve İSN alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının alınan son diplomaya göre dağılımı incelendiğinde;

- ✓ Lisans mezunu akademisyen hemşirelerin, İD, KB ve İSN alt ölçek puan ortalamalarının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.05$) ve yüksek lisans mezunu akademisyen hemşirelerin iş doyumu, kuruma bağlılık ve işi sürdürme niyetlerinin daha düşük olduğu saptanmıştır.
- ✓ Lisans mezunu akademisyen hemşirelerin, İB ve İM alt ölçek puan ortalamalarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının akademik unvana göre dağılımı incelendiğinde;

- ✓ Profesör doktorların, İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

✓ Doçent doktorların, İB ve İM alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

✓ Yardımcı doçent doktorların, İSN alt ölçek puan ortalamasının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının araştırma görevlisi kadrosu türüne göre dağılımı incelendiğinde;

✓ ÖYP kadrosunda olan araştırma görevlilerinin, İD ve İSN alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.01$) ve 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin daha doyumsuz ve işi sürdürme niyetlerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir.

✓ 33/a kadrosunda olan araştırma görevlilerinin, KB alt ölçek puan ortalamasının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.01$) ve 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin kuruma bağlılıklarının daha düşük olduğu bulunmuştur.

✓ 50/d kadrosunda olan araştırma görevlilerinin, İB alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

✓ ÖYP kadrosunda olan araştırma görevlilerinin, İM alt ölçek puan ortalamasının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının çalışılan anabilim dalına göre dağılımını incelendiğinde;

- ✓ Kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği anabilim dalında çalışan akademisyen hemşirelerin, İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).
- ✓ Cerrahi hemşireliği anabilim dalında çalışan akademisyen hemşirelerin, İB ve İSN alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).
- ✓ Psikiyatri hemşireliği anabilim dalında çalışan akademisyen hemşirelerin, İM alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının toplam çalışma yılına göre dağılımını incelendiğinde;

- ✓ Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olan akademisyen hemşirelerin, İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu ($p<0.01$) ve 11- 15 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin en doyumsuz ve kuruma daha az bağlı olan grup olduğu belirlenmiştir.
- ✓ Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olan akademisyen hemşirelerin, İB alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

- ✓ Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olan akademisyen hemşirelerin, İM alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).
- ✓ Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olan akademisyen hemşirelerin, İSN alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu ($p<0.01$) ve 21 ve 7 yıldır çalışanların işi sürdürme niyetlerinin en düşük grup olduğu belirlenmiştir.

Akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının akademisyen hemşire olarak çalışma yılına göre dağılımı incelendiğinde;

- ✓ Akademisyen hemşire olarak toplam 16-20 yıldır çalışanların, İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu ($p<0.01$) ve 6-10 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların daha doyumsuz ve kuruma daha az bağlı olan grup olduğu belirlenmiştir.
- ✓ Akademisyen hemşire olarak toplam 16-20 yıldır çalışanların, İB alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).
- ✓ Akademisyen hemşire olarak toplam 0-5 yıldır çalışanların, İM alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).
- ✓ Akademisyen hemşire olarak toplam 0-5 yıldır çalışanların, İSN alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu ($p<0.01$) ve 6-10 yıldır

akademisyen hemşire olarak çalışanların işi sürdürme niyetlerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Akademisyen hemşirelerin, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının kurumda çalışma yılına göre dağılımı incelendiğinde;

- ✓ Kurumda toplam 16-20 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin, İD, İB ve İM alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).
- ✓ Kurumda toplam 21 yıl ve 7 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin, KB alt ölçek puan ortalamasının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).
- ✓ Kurumda toplam 0-5 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin, İSN alt ölçek puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Akademisyen hemşirelerin, işe ve kuruma yönelik tutumlarının, mizaç ve karakter özellikleriyle korelasyonu incelendiğinde;

- ✓ İD ile Yenilik Arayışı (YA) ve Zarardan Kaçınma (ZK) alt ölçek puan ortalamaları arasında negatif yönde ($p<0.05$), Kendini Yönetme (KY) ve İş Birliği Yapma (İY) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır ($p<0.01$).
- ✓ KB ile Yenilik Arayışı (YA) alt ölçek puan ortalaması ile arasında negatif yönde ($p<0.05$), Kendini Yönetme (KY) ve İş Birliği Yapma (İY) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur ($p<0.01$).

- ✓ İB ile Kendini Yönetme (KY) alt ölçek puan ortalaması arasında negatif yönde ($p<0.05$), Sebat Etme (SE) ($p<0.01$) ve İş Birliği Yapma (İY) ($p<0.05$) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır.
- ✓ İM ile Sebat Etme (SE) ($p<0.01$), İş Birliği Yapma (İY) ($p<0.01$) ve Kendini Aşma (KA) ($p<0.05$) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur.
- ✓ İSN ile Yenilik Arayışı (YA) alt ölçek puan ortalaması arasında negatif yönde ($p<0.01$), Sebat Etme (SE) ve Kendini Yönetme (KY) alt ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır ($p<0.05$).

Akademisyen hemşirelerin, işe ve kuruma yönelik tutumlarını etkileyen faktörlerin regresyon analizi incelendiğinde;

- ✓ Akademisyen hemşirelerin, İD düzeyinin açıklanmasında, toplam varyansın %7.2' sini açıklayan iki tane değişkenin olduğu ($p<0.01$), bu değişkenlerin etkililik önem derecesine göre sırasıyla; sosyo-ekonomik durum ($p<0.01$) ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma' nın olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).
- ✓ Akademisyen hemşirelerin, KB düzeyinin açıklanmasında, toplam varyansın %7.8' ini açıklayan üç tane değişkenin olduğu ($p<0.01$), bu değişkenlerin etkililik önem derecesinde göre sırasıyla; Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma ($p<0.01$), sosyo-ekonomik durum ($p<0.05$) ve Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Yenilik Arayışı' nın olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).
- ✓ Akademisyen hemşirelerin, İB düzeyinin açıklanmasında, toplam varyansın %8.4' ünü açıklayan tek değişkenin olduğu ($p<0.01$), bu değişkenin de Mizaç

özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Sebat Etme' nin olduğu bulunmuştur ($p<0.01$).

- ✓ Akademisyen hemşirelerin, İM düzeyinin açıklanmasında, toplam varyansın %10.8' ini açıklayan iki tane değişkenin olduğu ($p<0.01$), bu değişkenlerin sırasıyla; Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Sebat Etme ($p<0.01$) ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma' nın olduğu saptanmıştır ($p<0.01$).
- ✓ Akademisyen hemşirelerin, İSN düzeyinin açıklanmasında, toplam varyansın %12.8' ini açıklayan dört tane değişkenin olduğu ($p<0.01$), bu değişkenlerin sırasıyla; Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Yenilik Arayışı ($p<0.01$), toplam çalışma yılı ($p<0.01$), akademik unvan ($p<0.01$) ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Kendini Yönetme' nin olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Araştırma sonucunda, akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutum boyutlarından biri olan İş Doyumu düzeyini, sosyo-ekonomik durum ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma' nın etkilediği, Kuruma Bağlılık düzeyini, Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma, sosyo-ekonomik durum ve Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Yenilik Arayışı' nın etkilediği, İşle Bütünleşme düzeyini, Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Sebat Etme' nin etkilediği, İşe Yönelik Motivasyon düzeyini Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Sebat Etme ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma' nın etkilediği, İş Sürdürme Niyeti düzeyini ise Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Yenilik Arayışı, toplam çalışma yılı, akademik unvan ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Kendini Yönetme' nin etkilediği sonucuna varılmıştır.

5.2. ÖNERİLER

Araştırmadan, elde edilen bulgular doğrultusunda, aşağıdaki önerilerin değerlendirilerek dikkate alınması, akademisyen hemşirelerin öncelikle kendi sağlıklarını olumlu yönde etkilenmesi ve dolayısıyla geleceğin profesyonel hemşirelerinin yetiştirilmesinde ve hemşirelik yüksekokullarında verilen hizmetin kalitesinin artmasında etkili olması açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle;

1. Akademisyen hemşirelerin, işe ve kuruma yönelik tutumları konusunda yöneticilerin duyarlılık göstermesi, bu tutumları etkileyen sosyo-demografik faktörlerin kurumsal açıdan dikkate alınması ve bu faktörlere yönelik iyileştirici ve geliştirici önlemlerin alınması, gerekirse yeni düzenlemelerin yapılması,
2. Akademisyen hemşirelerin, işe ve kuruma yönelik tutumlarını etkileyen mizaç ve karakter özellikleri dikkate alınarak, özellikle sebat etme mizaç özelliğine, iş birliği yapma ve kendini yönetme karakter özelliğine sahip kişilerin akademisyenliğe yönlendirilmesi ve seçilmesi,
3. Akademisyen hemşirelerde, işe ve kuruma yönelik tutum boyutları ve kişilik özellikleriyle ilgili olabilecek başka değişkenlerin belirlenerek, bu konuda yeni araştırmaların yapılması,
4. Bu çalışmanın bir benzerinin, daha geniş örneklem grubuyla özellikle sağlık yüksekokullarında görev yapan akademisyen hemşirelerle yapılması önerilmektedir.

ÖZET

Bu araştırma, akademisyen hemşirelerin iş ve kuruma yönelik tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla planlanmış, tanımlayıcı ve ilişkisel tipte bir çalışma olarak yapılmıştır.

Araştırma, Türkiye’deki Devlet ve Vakıf Üniversiteleri’ndeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri’nde, 01.10.2007-21.02.2009 tarihleri arasında yürütülmüştür. Evrenin tamamı örnekleme alındığı için ayrıca örneklem seçim yöntemi kullanılmamış ve araştırmanın yapıldığı tarihlerde kurumda olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 287 (%53.15) akademisyen hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmanın yapılabilmesi için gerekli izinler alındıktan sonra araştırma verileri, “Akademisyen Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Yönelik Bilgi Formu”, “İş ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği” ve “Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI)” kullanılarak toplanmıştır. Veri toplama araçları, kurumlara posta yoluyla gönderilmiş ve geriye posta yoluyla alınmıştır. Verilerin dökümü sayı, yüzde olarak verilmiş, istatistiksel analiz olarak “t” testi, varyans analizi, Pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Akademisyen hemşirelerin, iş doyumu düzeyinin açıklanmasında, toplam varyansın %7.2’sini açıklayan iki tane değişkenin olduğu ($p<0.01$), bu değişkenlerin etkililik önem derecesine göre sırasıyla; sosyo-ekonomik durum ($p<0.01$) ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma’nın olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Akademisyen hemşirelerin, kuruma bağlılık düzeyinin açıklanmasında, toplam varyansın %7.8’ini açıklayan üç tane değişkenin olduğu ($p<0.01$), bu değişkenlerin etkililik önem derecesinde göre sırasıyla; Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma ($p<0.01$), sosyo-ekonomik durum ($p<0.05$) ve Mizaç

özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Yenilik Arayışı' nın olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Akademisyen hemşirelerin, işle bütünleşme düzeyinin açıklanmasında, toplam varyansın %8.4' ünü açıklayan tek değişkenin olduğu ($p<0.01$), bu değişkenin de Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Sebat Etme' nin olduğu bulunmuştur ($p<0.01$).

Akademisyen hemşirelerin, işe yönelik motivasyon düzeyinin açıklanmasında, toplam varyansın %10.8' ini açıklayan iki tane değişkenin olduğu ($p<0.01$), bu değişkenlerin sırasıyla; Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Sebat Etme ($p<0.01$) ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma' nın olduğu saptanmıştır ($p<0.01$).

Akademisyen hemşirelerin, işi sürdürme niyeti düzeyinin açıklanmasında, toplam varyansın %12.8' ini açıklayan dört tane değişkenin olduğu ($p<0.01$), bu değişkenlerin sırasıyla; Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Yenilik Arayışı ($p<0.01$), toplam çalışma yılı ($p<0.01$), akademik unvan ($p<0.01$) ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Kendini Yönetme' nin olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Elde edilen bulgular doğrultusunda, akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutum boyutlarından biri olan İş Doyumu düzeyini, sosyo-ekonomik durum ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma' nın, Kuruma Bağlılık düzeyini, Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma, sosyo-ekonomik durum ve Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Yenilik Arayışı'nın, İşle Bütünleşme düzeyini, Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Sebat Etme'nin, İşe Yönelik Motivasyon düzeyini Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Sebat Etme ve Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan İş Birliği Yapma' nın, İş Sürdürme Niyeti düzeyini ise Mizaç özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Yenilik Arayışı, toplam çalışma yılı, akademik unvan ve

Karakter özelliklerinin alt boyutlarından biri olan Kendini Yönetme' nin etkilediği sonucuna varılmıştır.

Gelecekte benzer nitelikteki çalışmaların, daha geniş örneklem grubuyla özellikle sağlık yüksekokullarında görev yapan akademisyen hemşirelerle yapılması önerilmiştir.

SUMMARY

This study has been planned with the aim of assigning the relationship between attitudes of nursing academicians towards job and institution and their personality traits and carried out as definitive and associational.

Study has been carried out between the dates 01.10.2007- 21.02.2007 in the Nursing Department of Faculty of Medical Sciences and School of Nursing in the state and foundation universities in Turkey. As the whole universe has been taken in the sampling, another sampling method has not been used. 287 (53.15 %) academician nurses who were in the institution at the dates when the study carried out and accepted to attend the research, have formed the sampling of study. After the necessary permissions taken in order to carry out the study, research data have been collected by using “Information Form for the Identifier Characteristics of Academician Nurses”, “Job and Organization Related Attitude Scale” and “Temperament and Character Inventory (TCI)”. Data collection mediums were sent to the institutions via e-mail and received from them via e-mail. Obtained data were given in numbers and percentages. “t” test, analysis of variance, Pearson correlation analysis and multiple regression analysis were used as statistical analysis.

It has been found out that in the explanation of job satisfaction level of academician nurses, there are two variables ($p < 0.01$), which explain the 7.2 % of total variance. According to the significance and effectiveness level, these variables are respectively socio-economic status ($p < 0.01$) and Cooperativeness which is one of the sub-dimensions of character traits ($p < 0.05$).

It has been found out that in the explanation of organizational commitment level of academician nurses, there are three variables ($p < 0.01$) which explain the 7.8 % total variance. According to the significance and effectiveness level, these variables are

respectively Cooperativeness ($p<0.01$) which is one of the sub-dimensions of character traits, socio-economic status ($p<0.05$) and Novelty Seeking ($p<0.05$) which is one of the sub-dimensions of temperament traits.

It has been found out that in the explanation of job involvement level of academicians nurses, there are one single variable ($p<0.01$) which explain the 8.4 % of total variance. This variable is Persistence ($p<0.01$) which is one of the sub-dimensions of temperament traits.

It has been found out that in the explanation of job motivation level of academicians nurses, there are two variables ($p<0.01$) which explain the 10.8 % of total variance. These variables are respectively; Persistence ($p<0.01$) which is one of the sub-dimensions of temperament traits and Cooperativeness ($p<0.01$) which is one of the sub-dimensions of character traits.

It has been found out that in the explanation of intent to stay level, there are four variables ($p<0.01$) which explain the 12.8 % of total variance. These variables are respectively Novelty Seeking ($p<0.01$), Total working year ($p<0.01$), Academic title ($p<0.01$) and Self-Directedness ($p<0.05$) which is one of the sub-dimensions of character traits.

In the light of obtained data, it has been concluded that **Job Satisfaction** level which is the attitude dimension of academicians nurses towards job and institution is affected by social-economic status and cooperativeness which is one of the sub-dimensions of character traits, **Organizational Commitment** level is affected by Cooperativeness which is one of the sub-dimensions of character traits, socio-economic status and Novelty Seeking which is one of the sub-dimensions of temperament traits, **Job Involvement** level is affected by Persistence which is one of the sub-dimensions of temperament traits, **Job Motivation** level is affected by Persistence which is one of the

sub-dimensions of temperament traits and Cooperativeness which is one of the sub-dimensions of character traits and **Intent To Stay** level is affected by Novelty Seeking which is one of the sub-dimensions of temperament traits, Total working year, Academic title and Self-Directedness which is one of the sub-dimensions of character traits.

It has been suggested that in the future, similar studies should be done with larger sampling groups especially with academicians nurses who work in health high schools.

KAYNAKLAR

1. AbuAlRub RF (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*; 36(1): 73- 78.
2. Acar A, Nemutlu E, Gürhan G ve ark. (2004). Hacettepe üniversitesi eczacılık fakültesi araştırma görevlilerinin iş memnuniyeti ve bunu etkileyen faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*; 24(2): 95- 106.
3. Akbaş K (2007). Servis Hemşirelerinin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
4. Aksayan S, Bahar Z, Bayık A ve ark. (2002). Hemşirelikte Araştırma İlke, Süreç ve Yöntemleri. Bölüm IV, Editör: Erefe İ, İstanbul, 79- 90.
5. Alkan S, Yarman- Vural FT. ÖYP: Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı. http://emo.org.tr/ekler/283518d47a05a09_ek.doc (Erişim tarihi 18.06.2009).
6. Altuğ-Özsoy S, Ergül Ş, Bayık A (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi*; 6(2): 13- 19.
7. Arcak R, Kasımoğlu E (2006). Diyarbakır merkezdeki hastane ve sağlık ocaklarında çalışan hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki rolü ve iş memnuniyetleri. *Dicle Tıp Dergisi*; 33(1): 23- 30.
8. Ardıç K, Baş T (2004). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*; 7: 1- 30.

9. Arıkan F, Gökçe Ç, Özer ZC ve ark. (2006). İş doyumu ve hemşirelik. Hemşirelik Forumu (Nursing Forum); Ocak- Şubat/ Mart- Nisan Birleştirilmiş İki Sayı: 4-10.
10. Arkar H (2004). Cloninger' in Psikobiyolojik Kişilik Kuramının Türk Örneğinde Sınanması. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
11. Arkar H (2005). Cloninger' in psikobiyolojik kişilik kuramı. Türk Psikoloji Bülteni; 11(36): 82- 94.
12. Arkar H, Sorias O, Tunca Z (2005). Mizaç ve karakter envanterinin türkçe formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. Türk Psikiyatri Dergisi; 16(3): 190- 204.
13. Atkinson RL, Atkinson RC, Smith EE ve ark. (1999). Psikolojiye Giriş. Çev: Alogan Y, Arkadaş Yayınları, Ankara, 475- 496.
14. Aydın R, Kutlu Y (2001). Hemşirelerde iş doyumu ve kişilerarası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi; 5(2): 37- 45.
15. Ayrıl AE (1992). Akademisyenlerin Çalışmayla İlgili Değerleri. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
16. Aytaç S (2001). Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi.
<http://www.isgucler.org/?p=makale&id=96&cilt=3&sayi=1&yil=2001>
(erişim tarihi 30.01.2008).
17. Aytaç S (2005). Çalışanların işlerine ilişkin duygularının stres tepkileri üzerindeki etkisi. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1): 834- 851.

18. Baş T, Ardiç K (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. İktisat İşletme ve Finans; 17. yıl Eylül: 72- 81.
19. Bayrak G (2004). Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
20. Bayram L (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. Sayıştay Dergisi (Ekim-Aralık); 59: 125- 139.
21. Baysal AC, Paksoy M (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde meyer- allen modeli. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi; 28(1): 7- 15.
22. Bilge F, Akman Y, Kelecioğlu H (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi; 32: 32- 41.
23. Bilgin N (2003). Sosyal Psikoloji Sözlüğü. Kavramlar, Yaklaşımlar. Bağlam Yayıncılık, 1. Basım, İstanbul, 396- 398.
24. Blegen M (1993). Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. Nursing Research; 42 (1): 36- 41.
25. Britt TW (1999). Engaging the self in the field: testing the triangle model of responsibility. Personality and Social Psychology Bulletin; 25: 698- 708.
26. Budak G, Sürgevil S (2005).Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi; 20(2): 95- 108.
27. Budak S (2003). Psikoloji Sözlüğü. Bilim ve Sanat Yayınları, 2. Basım, Ankara, 772- 773.

28. Canbaz S, Sünter AT, Dabak Ş ve ark. (2001). Hemşirelerde tükenmişlik sendromu, iş doyumu ve işe bağlı gerginlik. Ulusal İş Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Günleri Bildiri Kitabı. 27- 29 Nisan. 196- 200.
29. Canbulat N, Demirgöz M, Cingil D, Saklı F (2007). A general overview of the nursing academicians in Turkey. International Journal of Human Sciences; 4(1): 1- 8.
30. Cangelosi JD, Markham FS, Bounds WT (1998). Factors related to nurse retention and turnover: an updated study. Health Marketing Quarterly; 15(3): 25- 43.
31. Cengiz AA (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
32. Chen HC, Beck SL, Amos LK (2005). Leadership styles and nursing faculty job satisfaction in Taiwan. Journal of Nursing Scholarship; 37(4): 374- 380.
33. Chiu S, Tsai M (2006). Relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior. The Journal of Psychology; 140(6): 517- 530.
34. Cloninger CR, Svrakic DM (1997). Integrative psychobiological approach to psychiatric assesment and treatment. Psychiatry; 60: 120- 141.
35. Cloninger CR, Svrakic DM, Przybeck TR (1993). Psychobiological model of temperament and character. Arch Gen Psychiatry, 50: 975- 990.
36. Cüceloğlu D (1992). İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları, Remzi Kitabevi, 3. Basım, İstanbul, 229- 238.

37. Çam O (1994). Eğitimci hemşirelerin akademik kariyer düzeylerine göre değişim gösteren özellikleri. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi; 10 (2): 1- 13.
38. Çam O (1995). Hemşirelik yüksekokullarında görevli eğitimcilerin yaşadıkları çeşitli duygu ve düşüncelerin incelenmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi; 11 (1): 39- 53.
39. Çam O (2001). The burnout in nursing academicians in Turkey. International Journal of Nursing Studies; 38: 201- 207.
40. Çam O, Akgün E, Babacan-Gümüş A ve ark. (2005). Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi; 6: 213- 220.
41. Çatıkoğlu ME (2006). Kurum Kültürü, Motivasyon Kavramı ve İş Memnuniyetine Etki Eden Faktörlerin Karşılaştırmalı Analizi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
42. Çimen M (2000). Sağlık personeli için önemli bir sorun, rol çatışması ve rol belirsizliği. 3. Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu, Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi Bildiri Kitapçığı, 204.
43. Çimen M, Şahin İ. Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi, http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler (erişim tarihi 02.07.2007).
44. Çöl G (2003). İnsan kaynakları örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. “İş”, “Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi; 6(2): 4- 11.

45. Demirkan E (2007). Hemşirelerde Mesleki Motivasyon Eksikliğinin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Sosyolojik Bir Çözümleme. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
46. Dericioğulları A, Konak Ş, Arslan E, Öztürk B (2007). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi; 2(5): 13- 23.
47. Dolaşır S, Dolaşır S (2006). Ankara üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğretim elemanlarının iş doyumu. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi; IV(3): 103- 109.
48. Doyle C, Hind P (1998). Occupational stres, burnout and job status in female academics. Gender, Work & Organization ; 5(2): 67- 82.
49. Durak-Batıgün A, Şahin NH (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: a-tipi kişilik ve iş doyumu. Türk Psikiyatri Dergisi; 17(1): 32- 45.
50. Durmuş S, Günay O (2007). Hemşirelerde iş doyumu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. Erciyes Tıp Dergisi; 29(2): 139- 146.
51. Durukan ÖD (2006). Demografik Faktörler ve Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi Beş Faktör Kişilik Modeline Dayalı Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
52. Elankumaran S (2004). Personality, organizational climate and job involvement: an empirical study. Journal of Human Values; 10(2): 117- 130.
53. Elçi ME (2003). Etik İklimin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İle Olan İlişkisi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.

54. Engin E (1999). Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Yoğun Bakım Hemşirelerinin Uyku Düzen Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
55. Engin E (2004). Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerin öfke düzeyleri ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı, Doktora Tezi, İzmir.
56. Eren E (2000). Örgütlerde Güdüleme (Motivasyon). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayın, 6. Baskı, İstanbul.
57. Erol E (1993). Yönetim Psikolojisi. Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 4. Basım, İstanbul, 40- 47.
58. Erol E (2000). Örgütsel Yönetim ve Yönetim Psikolojisi. Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 6. Basım, İstanbul, 67- 96.
59. Fong CM (1993). A longitudinal study of the relationship between overload, social support and burnout among nursing academicians. Journal of Nursing Education; 32 (1): 24- 29.
60. Furnham A, Forde L, Ferrari K (1999). Personality and work motivation. Personality and Individual Differences; 26: 1035- 1043.
61. Gönen E, Hablemitoğlu Ş, Özmete E (2004). Akademisyen Kadınlar. Toplumsal Dönüşüm Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
62. Griffeth RW, Hom PW, Gaertner S (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. Journal of Management; 3: 463- 488.
63. Gülnar B (2007). Araştırma Görevlilerinin İş Tatminini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim ve İletişim Doyumu: Kamu ve Özel Üniversite

- Karşılaştırması. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya.
64. Güner AR (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
65. Güney S (2006). Davranış Bilimleri. Nobel Yayın Dağıtım, 3. Basım, Ankara, 217- 246.
66. Hickson C, Oshagbemi T (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. International Journal of Social Economics; 26(4): 537- 544.
67.<http://tdkterim.gov.tr>, (erişim tarihi 07.11.2008)
68. Judge TA, Heller D, Mount MK (2002). Five- faktor of personality and job satisfaction: a meta-analysis. Journal of Applied Psychology; 87(3): 530- 541.
69. Judge TA, Ilies R (2002). Relationship of personality to performance motivation: a meta- analytic review. Journal of Applied Psychology; 87(4): 797- 807.
70. Kağıtçıbaşı Ç (2006). Yeni İnsan ve İnsanlar. Sosyal Psikoloji Dizisi 1, 10. Basım, Evrim Yayınevi, İstanbul, 101- 134.
71. Kahn WA (1990). Psychological conditions of personel engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal; 33: 694- 724.
72. Karabıyık L, Eker M, Anbar A (2008). Determining the factors that affect burnout among academicians. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi; 63(2): 91- 115.
73. Karaman F, Altunoğlu AE (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. Yönetim ve Ekonomi; 14(1): 109- 120.

74. Kılıç B (2002). Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
75. Kınık S (2007). Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
76. Kitapçıoğlu G (2003). Bornova eğitim ve araştırma sağlık grup başkanlığı bölgesinde görev yapan ebelerin, iş gücüne neden olan faktörler ile tükenmişlik, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. 1. Temel Sağlık Hizmetleri Sempozyumu Bildiri Kitabı, 5 Nisan, Manisa, 27- 33.
77. Knoop R (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. The Journal of Psychology; 129(6): 643- 649.
78. Koçel T (2001). İşletme Yöneticiliği. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 510.
79. Köse S (2003). A psychobiological model of temperament and character: TCI. Yeni Symposium; 41(2): 86- 97.
80. Köse S, Sayar K, Ak İ ve ark. (2004). Mizaç ve karakter envanteri (Türkçe TCI): geçerlik, güvenirliği ve faktör yapısı. Klinik Psikofarmakoloji Bülteni; 14: 107- 131.
81. Kumaş H, Fidan F (2007). Akademisyen ve tekstil işçileri karşılaştırması örneğinde çalışan kadınların çalışma olgusuna bakışları. Sosyal Siyaset Konferansları Kitap 50, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, 507- 432.

82. Kuşdil E, Bayram N, Aytaç S ve ark. (2003) Çalışma yaşamında bireylerin yaptıkları işe ilişkin duygularının iş stres tepkileri üzerine etkisi, http://isguc.org/arc_view.php?ex=184# (erişim tarihi 30.01.2008).
83. Küçükylmaz Ü, Özer FG, Taşcı KD (2006). Devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. Hemşirelik Forumu; Eylül-Ekim/ Kasım- Aralık Birleştirilmiş İki Sayı: 37- 46.
84. Lambert C, Lambert VA (1993). Relationships among faculty practice involvement, perception of role stress and psychological hardiness of nurse academicians. Journal of Nursing Education; 32 (4): 171- 179.
85. Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği
<http://www.yok.gov.tr/uak/yonetmelikler/lusinav.pdf>
86. Lu H, While AE, Barriball KL (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. International Journal of Nursing Studies; 42: 211- 227.
87. Mathieu JE, Zajac DM (1990). A review of meta analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin; 108: 171- 194.
88. Misener TR, Haddock KS, Gleaton JU ve ark. (1996). Toward an international measure of job satisfaction. Nursing Research; 45: 87- 91.
89. Mizacın Tanımı, <http://www.termbank.net/psychology/4688.html>
(erişim tarihi 28.06.2007)
90. Moss R, Rowles CJ (1997). Staff nurse job satisfaction and management style. Nursing Management; 28(1): 32- 34.
91. Mouno S, Pyykkö M, Hakanen J (2005). The prevalence and antecedents of work engagement in three different organizations. Psikologia; 40: 16- 30.

92. Mumford E (1991). Job satisfaction: a method of analysis. *Personnel Review*; 20(3): 11- 19.
93. Nakip M, Akdoğan A, Çelik A ve ark. (2001). Açıklamalı İngilizce Karşılıklarıyla İşletme Terimleri Sözlüğü. Literatür Yayınları, İstanbul, 141.
94. Oldman GR, Cummings A (1996). Employee creativity: personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*; 39: 607- 634.
95. Oshagbemi T (1997). Job satisfaction profiles of university teachers. *Journal of Managerial Psychology*; 12(1): 27- 39.
96. Oshagbemi T (1999). Academics and their managers: a comparative study in job satisfaction. *Personnel Review*; 28(1/2): 108- 123.
97. Oshagbemi T (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*; 15(7): 331- 343.
98. Öncel L (2007). Öğretmenlerin İşleriyle Bütünleşme Düzeylerinin Performansları ve İş Yerlerinden Ayrılma Niyetleriyle İlişkisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
99. Örs M, Acuner AM, Sarp N ve ark. (2003). Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde çalışan hekimler ile hemşirelerin örgütlerine bağlılıklarına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 56(4): 217- 224.
100. ÖSYM İstatistik Yıllığı Kitapçığı (2006-2007).
<http://www.osym.gov.tr/BelgeGoster.aspx>. (erişim tarihi: 03.06.2007).
101. Özdem G (2002). Bir Üniversite Adına Diğer Bir Üniversitede Lisansüstü Öğrenim Gören Araştırma Görevlilerinin Sorunları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

102. Özdemir K, Özdemir HD, Coşkun A, Çınar Z (1999). Dişhekimliği fakültesi öğretim elemanlarında mesleki tükenmişlik ölçeğinin değerlendirilmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Dişhekimliği Fakültesi Dergisi; 2(2): 98- 104.
103. Özgen H, Öztürk A, Yalçın A (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi. 1. Baskı, Nobel Kitapevi, Ankara.
104. Özgür G, Dülgerler Ş, Arpa N (2007). Hemşire eğitimcilerin stresle baş etme düzeylerinin incelenmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi; 23(2): 51- 68.
105. Öztürk MO (1997). Ruh Sağlığı ve Bozuklukları. 7. Baskı, Hekimler Yayın Birliği, Ankara, 69- 101.
106. Öztürk R (2007). Türkiye’ de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
107. Piyal B, Piyal B, Yavuz İ ve ark. (2002). Sosyal sigortalar kurumu Ankara Eğitim Hastanesi’nde çalışanların iş doyumunu etkileyen etmenler. Kriz Dergisi; 10(1): 45- 56.
108. Poon JML (2004). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. Personel Rewiew; 33: 322- 334.
109. Renn RW, Vandenberg RJ (1995). The critical psychological states: an underrepresented component in job characteristics model research. Journal of Management; 21: 279- 303.
110. Rıza ET (2001). Yaratıcılığı Geliştirme Teknikleri. Kanyılmaz Matbaa, 2. Baskı, İzmir, 99- 125.

111. Rothbard NP (2001). Enriching or depleting? the dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*; 46: 655- 684.
112. Ryan RM, Deci EL (2000). Self-determination theory and facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*; 55(1): 68- 78.
113. Sayar K (2003). Kültürel bakış açısından benlik ve kişilik. *Yeni Symposium*; 41(2): 78- 85.
114. Schaufeli WB, Bakker AB (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*; 25: 293- 315.
115. Sermiento TP, Laschinger HSK, Iwasiw C (2004). Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory *Journal of Advanced Nursing* 46(2), 134- 143.
116. Sever (Dinç) A (1997). Hemşirelerin İş Stresi İle Başa Çıkma Yolları ve Bunların Sonuçlarının Araştırılması. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
117. Stanthapparaj AS, Alam SS (2005). Job satisfaction among academic staff in private universities in Malaysia. *Journal of Social Sciences*; 1(2): 72- 76.
118. Şahin NH, Batıgün AD (1997). Bir özel hastane sağlık personelinde iş doyumunu ve stres. *Türk Psikoloji Dergisi*; 2(39):57- 70.
119. Taştan S. Motivasyon ve İş Yaşamına Etkileri,
<http://www.kalite.saglik.gov.tr/makaleler/motivasyonu.htm> (19.03.2007)

120. Tekleab AG, Bartol KM, Liu W (2005). Is it pay levels or pay raises that matter to fairness and turnover?. *Journal of Organizational Behavior*; 26: 899-921.
121. Teoman DD (2007). Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
122. Tosunoğlu H (1998). Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarında İş Doyumu. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.
123. Turgut E (1999). Hemşire Eğitimcilerin Stres Kaynaklarının İncelenmesi. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
124. Tümyaka S (2000). Akademik tükenmişlik ölçeğinin geliştirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi; 19: 128- 133.
125. Türköz Y (2000). Özel bir sağlık kuruluşunda işe ve kuruma yönelik tutum araştırması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi; 5(3): 63- 91.
126. Tzeng HM (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taaiwan, *International Journal of Nursing Studies*; 39(8): 867- 878.
127. Vara Ş (1999) Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
128. Warrw HC (2003). Psikoloji Sözlüğü. Çev: Göbekçin, T., II.Basım, Yeryüzü Yayınevi, Ankara.

129. Yanbastı G (1996). Kişilik Kuramları. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları II. Baskı, İzmir, 1-15/ 28- 32.
130. Yıldız N, Kanan N (2005). Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler. Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi; 9(1-2): 8- 13.
131. Yılmaz T, Şahin NH (2008). İş- aile çatışması ve kadın yaşamın üzerine etkileri. İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi; 16(63): 188- 194.
132. Yükseköğretim Kanunu,
<http://www.yok.gov.tr/yasa/kanun/kanun2.html>. (erişim tarihi 29.06.2007)
133. Zorluer N (2002). Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik İle İşe ve Örgüte Karşı Tutumlarla Olan İlişkileri. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.

EK I- TANITICI BİLGİ FORMU

Bu araştırma, “Türkiye’de devlet ve vakıf üniversitelerindeki hemşirelik yüksekokullarında görev yapan akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki” yi incelemek amacıyla planlanmıştır. Ölçekler ile ilgili olarak, her maddeyi dikkatlice okuyunuz, ancak yanıtlamak için çok zaman harcamayınız. **Lütfen bütünüyle yanıtta emin olmasanız bile, her maddeyi yanıtlayınız.** Ayrıca araştırmaya katılan bireylerin verecekleri bilgiler gizli kalacaktır ve elde edilen veriler istatistiksel olarak kullanılacaktır. Araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederim.

Ar.Gör.Serap YILDIRIM
E.Ü.Hemşirelik Yüksekokulu
Psikiyatri Hemşireliği AD, İZMİR
camserap@yahoo.com

- 1) Bitirdiğiniz yaş?.....
- 2) Cinsiyetiniz? a) Kadın b) Erkek
- 3) Medeni durumunuz? a)Evli b)Bekar c)Dul/Boşanmış
- 4) Çocuğunuz var mı? a) Evet (.....) b) Hayır
- 5) Sosyoekonomik durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz?
a)Çok düşük b)Düşük c)Orta d) Yüksek e)Çok yüksek
- 6) En son aldığınız diploma nedir? a) Lisans b) Yüksek lisans c) Doktora
- 7) Akademik unvanınız nedir?
a) Prof. Dr. d) Öğr. Gör.
b) Doç. Dr. e) Araş. Gör. (8. soruya bakınız)
c) Yard. Doç. Dr. f) Diğer.....
- 8) Araştırma görevlisi kadro türünüz nedir?
a) 33/a (daimi kadro) c) Madde 35 ile görevli
b) 50/d (tahsisli kadro) d) ÖYP
- 9) Anabilim dalınız nedir?
a) Hemşirelik esasları f) Psikiyatri hemşireliği
b) İç hastalıkları hemşireliği g) Halk sağlığı hemşireliği
c) Cerrahi hemşireliği h) Hemşirelikte öğretim
d) Kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği ı) Hemşirelikte yönetim
e) Çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği
- 10) Kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....
- 11) Akademisyen hemşire olarak kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....
- 12) Bulunduğunuz kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....

EK II
İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ

A.İŞ DOYUMU	Son Derece Tatmin Edici	Tatmin Edici	Orta Derecede Tatmin Edici	Tatmin Değil	Hiç Tatmin Edici Değil
1.Yakın çalışma arkadaşlarınız ile iletişiminiz					
2.Yakın çalışma arkadaşlarınızın birbirleri ile iletişimi					
3.Bağlı bulunduğunuz yöneticinin yönetim becerileri					
4.Bağlı bulunduğunuz yöneticinin liderlik özellikleri					
5.İş yerinizde size sağlanan teknolojik olanaklar					
6.Becerilerinizi ve işinizde gösterdiğiniz çabayı göz önüne aldığınızda, işinizde elde ettiğiniz maddi kazanç					
7.Görev / rol tanımlarındaki netlik					
8.İşyerinizdeki mesleki gelişme olanaklarınız					
9.Yaptığınız işin çeşitliliği / renkliliği					
10.Performansınızın değerlendiriliş biçimi					
11.İşyerinizdeki yükselme olanaklarınız					
12.Yaptığınız işten aldığınız zevk					
13.İş yerinizde sizi ilgilendiren kararlara katılma payınız					
14.Takdir ve ödüllendirme yöntemleri					
15.Çalıştığınız kurumun size sağladığı iş güvencesi					
16.İşyerinizdeki fiziksel ortam					
17.Yaptığınız iş üzerindeki kontrolünüzün derecesi					
18.Çalıştığınız kurumun size sağladığı sosyal olanaklar					
19.Görüş ve önerilerinizin dikkate alındığına dair inancınız					
20.Yaptığınız işin özelliklerinize uygunluğu					
21.Sahip olduğunuz yetenekleri işinize aktarma şansınız					

22.İşinizde yaşadığınız başarı duygusu					
23.Üst yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişim					
24.Çalıştığınız kurumun size sağladığı sağlık güvencesi					
25.Çalışma ortamınızdaki işbirliği					

B.KURUMA BAĞLILIK	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
26.Yeniden bir tercih yapmak durumunda olsaydım, çalışmak için yine bu kurumu seçerdim.					
27.Kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi yaşıyorum.					
28.Bu kurumda çalışmanın benim için bir ödül olduğunu hissediyorum.					
29.Genç meslektaşlarıma bu kurumda çalışmalarını tavsiye ederim.					
30.Çalıştığım kurumun başarısına katkıda bulunmak için normalin üzerinde çaba gösterebilirim.					
31.Arkadaşlarıma, bu kurumun çalışmak için ideal bir yer olduğundan söz ediyorum.					
32.Şu anda çalıştığım kuruma büyük bir bağlılık hissediyorum.					
33.Bu kurum için çalışmaya devam etmek uğruna bana verilen işlerin hemen hemen hepsini kabul ederdim.					
34.Kendi değerlerim ve kuruma ait değerler arasında yakın bir benzerlik buluyorum.					
35.Başkalarına, bu kurumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyuyorum.					
36.Çalıştığım kurum, bende, yaptığım işi en iyi yapma isteğini ortaya çıkartıyor.					
37.Çalıştığım kurumdan ayrılmamı gerektirecek dış koşullarla karşılasaydım durumu değiştirmek ve burada kalmak için bir çaba gösterirdim.					
38.Burada işe girdiğim günleri düşündüğümde, yaptığım seçimden memnun olduğumu hissediyorum.					

39.Çalıştığım kurum ile ilgili olumsuz eleştirilere tanık olsam üzülürdüm.					
40.Çalıştığım kurumun kaderi beni gerçekten ilgilendiriyor.					
41.Çalışma yaşamımı bu kurumda devam ettirmek için istek duyuyorum.					

C.İŞLE BÜTÜNLEŞME	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
42.Hayatımdaki en büyük doyum bana ancak işim sağlayabilir.					
43.Mesai saati sona erse bile, işimi tamamlamak için bir süre daha çalışmak bana çok doğal gelir.					
44.Beni en fazla etkileyen olaylar, genellikle işimle ilgilidir.					
45.İşimle içiçe yaşadığımı hissediyorum.					

D.İŞE YÖNELİK MOTİVASYON	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
46.İşimi iyi yaptığımda, bir başarı duygusu yaşıyorum.					
47.İşimde gösterdiğim başarı, benim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.					
48.İşimi iyi yaptığım zaman kişisel doyumumda çok büyük bir artış hissediyorum.					
49.İşimi iyi yapmam, benim kendime olan saygımı arttırıyor.					

E.İŞİ SÜRDÜRME NİYETİ	Ayrılmayı Kesinlikle Düşünmüyorum	Ayrılmayı Düşünmüyorum	Kararsızım	Ayrılmayı Düşünüyorum	Ayrılmayı Kesinlikle Düşünüyorum
50.Bu kurumdaki geleceğinize yönelik olarak, önümüzdeki bir yıl ile ilgili düşüncelerinizi en açık yansıtan ifade aşağıdakilerden hangisidir?					

EK-III
MİZAÇ VE KARAKTER ENVANTERİ
(Türkçe TCI)

Bu anket formunda kişilerin kendi tutumlarını, görüşlerini, ilgilerini ya da kişisel duygularını tanımlarken kullanabilecekleri ifadeleri bulacaksınız.

Her ifade DOĞRU ya da YANLIŞ olarak yanıtlanabilir. İfadeleri okuyunuz ve hangi seçeneğin sizi en iyi tanımladığına karar veriniz. Sadece şu anda nasıl hissettiğiniz değil, ÇOĞU KEZ ya da genellikle nasıl davrandığınız ve hissettiğinizi tanımlamaya çalışınız.

Bu anket formunu kendi başınıza doldurunuz. Lütfen tüm soruları yanıtlayınız.

ANKET FORMU NASIL DOLDURULUR?

Yanıtlamak için her sorudan sonra yalnızca “D” ya da “Y” seçeneğini işaretlemeniz yeterlidir.

ÖRNEK;

DOĞRU

YANLIŞ

Bu anket formunu nasıl dolduracağımı biliyorum.

D

Y

(Bu anket formunu nasıl dolduracağınızı biliyorsanız, ifadenin DOĞRU olduğunu göstermek için “D” yi yuvarlak içine alınız)

Her ifadeyi dikkatlice okuyunuz, ancak yanıtlarken çok zaman harcamayınız.

Lütfen bütünüyle yanıttan emin olmasanız bile, her ifadeyi yanıtlayınız.

Doğru ya da yanlış yanıtlar olmadığını unutmayınız ve sadece kendi kişisel görüş ve duygularınızı belirtiniz.

Copyright © 1987, 1992 C. R. Cloninger

Türkçe TCI © 2001 Samet Köse, Kemal Sayar

Türkçe TCI ’ nin eser sahipliği hakları Samet Köse ve Kemal Sayar ’ a aittir. Yazarların izni olmaksızın her türlü kullanımı eser sahipliğinden doğan hakların ihlalini oluşturur ve etik değildir.

DOĞRU YANLIŞ

1.	Çoğu kimse zaman kaybı olduğunu düşünse bile, sırf eğlence ya da heyecan olsun diye çoğu kez yeni şeyler denerim.		
2.	Çoğu kimseyi kaygılandıran durumlarda bile, genellikle her şeyin iyiye gideceğine güvenirim.		
3.	Çoğu kez güzel bir konuşma ya da şirden derinden etkilenirim.		
4.	Çoğu kez koşulların kurbanı olduğumu düşünürüm.		
5.	Benden çok farklı olsalar bile, genellikle başkalarını olduğu gibi kabul ederim.		
6.	Mucizelerin olabileceğine inanırım.		
7.	Beni inciten kimselerden intikam almak hoşuma gider.		
8.	Bir şeye yoğunlaştığımda, çoğu kez zamanın nasıl geçtiğinin farkına varmam.		
9.	Çoğu kez yaşamımın, pek az bir amacı ya da anlamı olduğunu düşünürüm.		
10.	Herkesin karşısına çıkabilecek sorunlara çözüm bulmakta, yardımcı olmak isterim.		
11.	Belki de yaptığımdan daha fazlasını başarabilirim, ancak bir şeye ulaşmak için kendimi gereğinden fazla zorlamada bir yarar görmüyorum.		
12.	Başkaları endişelenecek bir şey olmadığını düşünseler bile, tanıdık olmayan ortamlarda çoğu kez gergin ve endişeli hissederim.		
13.	İşleri yaparken geçmişte nasıl yapıldığını düşünmeksizin, çoğu kez o anda nasıl hissettiğimi temel alarak yaparım.		
14.	İşleri başkalarının arzularına bırakmaktansa, genellikle kendi tarzıma göre yaparım.		
15.	Çoğu kez çevremdeki kimselerle öylesine bağlantılı olduğumu düşünürüm ki, sanki aramızda bir ayrılık yokmuş gibi gelir.		
16.	Benden farklı düşünceleri olan kimselerden, genellikle hoşlanmam.		
17.	Çoğu durumda doğal tepkilerim, geliştirmiş olduğum iyi alışkanlıklara dayanır.		
18.	Bir çok eski arkadaşımın güvenini kaybedecek olsam bile, zengin ve ünlü olmak için, yasal olan hemen her şeyi yapardım.		
19.	Çoğu kimseden daha çok tedbirli ve denetimliyimdir.		
20.	Bir şeylerin yanlış gidebileceğinden endişelendiğim için, çoğu kez yapmakta olduğum işi bırakmak zorunda kalırım.		
21.	Yaşantı ve duygularımı kendime saklamak yerine, arkadaşlarımla açıkça tartışmaktan hoşlanırım.		
22.	Çoğu kimseden daha az enerjiye sahibim ve daha çabuk yorulurum.		
23.	Yapmakta olduğum işe kendimi fazla kaptırıp başka her şeyi unuttuğumdan, çoğu kez “dalgın” olarak adlandırılırım.		
24.	Ne yapmak istediğimi seçmede kendimi nadiren serbest hissederim.		

--	--	--	--

DOĞRU YANLIŞ

25.	Bir başkasının duygularını, çoğu kez kendiminkiler kadar dikkate alırım.		
26.	Bir kaç saat sessiz ve hareketsiz kalmaktansa, çoğu zaman biraz riskli şeyler (sarp tepeler ve keskin virajlar üzerinde araba kullanmak gibi) yapmayı tercih ederim.		
27.	Tanımadığım kimselere güven duymadığım için, çoğu kez yabancılarla tanışmaktan kaçınırım.		
28.	Başkalarını edebileceğim kadar çok memnun etmekten hoşlanırım.		
29.	Bir iş yaparken “yeni ve geliştirilmiş” yollardan çok, eski “denenmiş ve doğru” yolları tercih ederim.		
30.	Zaman yokluğu nedeniyle, genellikle işleri önemlilik sırasına göre yapamam.		
31.	Çoğu kez hayvanları ve bitkileri yok olmaktan korumaya yarayacak işler yaparım.		
32.	Çoğu kez başka herkesten daha zeki olmayı dilerim.		
33.	Düşmanlarımdan acı çektiğini görmek bana hoşnutluk verir.		
34.	Her ne zaman olursa olsun, çok düzenli olmak ve kişiler için kurallar koymaktan hoşlanırım.		
35.	Dikkatim çoğu kez başka bir şeye kaydığı için, uzunca bir süre aynı ilgilerimi sürdürmem güçtür.		
36.	Tekrarlanmış uygulamalar bana, çoğu anlık dürtüler ya da telkinlerden daha güçlü olan, iyi alışkanlıklar kazandırdı.		
37.	Genellikle o kadar kararlıyım ki, başkaları vazgeçtikten sonra bile çalışmaya devam ederim.		
38.	Yaşamda, bilimsel olarak açıklanamayan birçok şeye hayran olurum.		
39.	Bırakabilmeyi dilediğim birçok kötü alışkanlığım var.		
40.	Sorunlarıma çoğu kez bir başkasının çözüm sağlamasını beklerim.		
41.	Çoğu kez nakit param bitinceye ya da aşırı kredi kullanıp borçlanıncaya değin para harcarım.		
42.	Gelecekte bir hayli şanslı olacağımı düşünürüm.		
43.	Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten çoğu kimseye göre daha geç kurtulurum.		
44.	Yalnız olmak beni her zaman rahatsız etmez.		
45.	Gevşemekteyken, çoğu kez beklenmedik içgörü ya da anlayış parıltıları yaşarım.		
46.	Başkalarının benden ya da işleri yapma tarzımdan hoşlanıp hoşlanmadıklarına pek aldırmam.		
47.	Herkesi memnun etmek mümkün olmadığı için, genellikle kendim için ne istiyorsam sadece onu edinmeye çalışırım.		
48.	Görüşlerimi kabul etmeyen kimselere karşı sabırlı değilimdir.		

DOĞRU YANLIŞ

49.	Çoğu kimseyi pek de iyi anladığım söylenemez.		
50.	Ticarete başarılı olmak için sahtekar olmak zorunda değilsiniz.		
51.	Bazen kendimi doğayla öylesine bağlantılı hissedirim ki, her şey tek bir canlı organizmanın parçasıymış gibi görünür.		
52.	Konuşmalarda konuşmacı olmaktan çok, iyi bir dinleyiciyimdir.		
53.	Çoğu kimseden daha çabuk öfkelenirim.		
54.	Bir grup yabancıyla tanışmak zorunda olduğumda, çoğu kimseden daha sıkılganımdır.		
55.	Çoğu kimseden daha duygusalımdır.		
56.	Bazen neler olacağını sezmeme olanak veren, bir “altıncı his”e sahipmişim gibi gelir.		
57.	Birisi beni bir şekilde incitti mi, genellikle acısını çıkartmaya çalışırım.		
58.	Tutumlarımı, büyük ölçüde denetimim dışındaki etkiler belirler.		
59.	Her gün amaçlarıma doğru bir adım daha atmaya çalışırım.		
60.	Çoğu kez başka herkesten daha güçlü olmayı dilerim.		
61.	Karar vermeden önce işler konusunda uzunca süre düşünmeyi tercih ederim.		
62.	Çoğu kimseden daha çok çalışırım.		
63.	Çok kolay yorulduğumdan, çoğu kez kısa uykulara ya da ek dinlenme dönemlerine gereksinim duyarım.		
64.	Başkalarının hizmetinde olmaktan hoşlanırım.		
65.	Üstesinden gelmem gereken geçici sorunlara aldırmaksızın, daima her şeyin yolunda gideceğini düşünürüm.		
66.	Çok miktarda para biriktirmiş olsam bile, kendim için para harcamaktan hoşlanmakta güçlük çekerim.		
67.	Çoğu kimsenin bedensel olarak tehlike hissettiği durumlarda, genellikle sakin ve güvenli kalırım.		
68.	Sorunlarımı kendime saklamaktan hoşlanırım.		
69.	Kişisel sorunlarımı, çok az ya da kısa bir süre tanıdığım kişilerle tartışmakta sakınca görmem.		
70.	Seyahat etmek ya da yeni yerler araştırmaktansa, evde oturmaktan hoşlanırım.		
71.	Kendilerine yardımı dokunamayan zayıf kimselere yardım etmenin zekice olduğunu düşünmüyorum.		
72.	Bana haksız davranmış olsalar bile, başkalarına haksızca davranırsam, zihinsel huzurum kalmaz.		

DOĞRU YANLIŞ

73.	İnsanlar genellikle bana nasıl hissettiklerini anlatırlar.		
74.	Çoğu kez sonsuza değin genç kalabilmeyi dilerim.		
75.	Yakın bir arkadaşı kaybedince, genellikle çoğu kimseden daha çok üzüntü duyarım.		
76.	Bazen sanki zaman ve mekanda sonu ve sınırı olmayan bir nesnenin parçasıymışım hissine kapılırım.		
77.	Bazen başkalarına karşı sözcüklerle açıklayamadığım bir bağlantı hissederim.		
78.	Bana geçmişte haksızlık yapmış olsalar bile, başka kimselerin duygularını dikkate almaya çalışırım.		
79.	Katı kurallar ve düzenlemeler olmaksızın, insanların her istediklerini yapabilmeleri hoşuma gider.		
80.	Bir grup yabancıyla buluşunca, bana dostça davranmadıkları söylenmiş olsa bile, rahat ve açık sözlü olmayı sürdürürdüm.		
81.	Gelecekte bir şeylerin kötüye gideceği konusunda, genellikle çoğu kimseden daha endişeliyimdir.		
82.	Bir karara varmadan önce genellikle her olguyu etraflıca düşünürüm.		
83.	Başkalarına karşı sempatik ve anlayışlı olmanın, pratik ve katı düşünceli olmaktan daha önemli olduğunu düşünürüm.		
84.	Çoğu kez etrafımdaki tüm nesnelere karşı güçlü bir bütünlük duygusu hissederim.		
85.	Çoğu zaman “Süpermen” gibi özel güçlerimin olmasını dilerim.		
86.	Başkaları beni çok fazla denetliyor.		
87.	Öğrendiklerimi başkalarıyla paylaşmaktan hoşlanırım.		
88.	Dinsel yaşantılar, yaşamımın gerçek amacını anlamamda bana yardımcı olmuştur.		
89.	Çoğu kez başkalarından çok şey öğrenirim.		
90.	Tekrarlanmış uygulamalar, başarılı olmamda bana yardımı olan, pek çok şeyde iyi olmama olanak vermiştir.		
91.	Söylediğimin abartılı ve gerçek olmadığını bilmeme rağmen, genellikle başkalarının bana inanmalarını sağlayabilirim.		
92.	Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten kurtulmak için daha fazla dinlenme, destek ya da güvenceye gereksinim duyarım.		
93.	Yaşamak için ilkeler olduğunu ve hiç kimsenin sonunda acı çekmeksizin bunları çiğneyemeyeceğini bilirim.		
94.	Başka herkesten daha çok zengin olmak istemem.		
95.	Dünyayı daha iyi bir yer haline getirmek için, kendi yaşamımı severek riske ederdim.		
96.	Bir şey hakkında uzunca süre düşündükten sonra bile, mantıksal nedenlerimden çok duygularıma güvenmeyi öğrendim.		

97.	Bazen yaşamımın, herhangi bir insandan daha büyük bir manevi güç tarafından yönetildiğini düşünürüm.		
98.	Bana adice davranan birisine, genellikle adice davranmaktan hoşlanırım.		
99.	Son derece pratik ve duygularına göre hareket etmeyen birisi olarak tanınırım.		
100.	Benim için, birisiyle konuşurken düşüncelerimi düzenlemek kolaydır.		
101.	Beklenmedik haberlere çoğu kez öylesine güçlü tepki veririm ki, pişmanlık duyduğum şeyler söyler ya da yaparım.		
102.	Duygusal yakarışlardan (kötürüm kalmış çocuklara yardım istendiğindeki gibi) oldukça çok etkilenirim.		
103.	Yapabileceğimin en iyisini yapmak istediğim için, genellikle kendimi çoğu kimseden daha çok zorlarım.		
104.	Öyle çok kusurluyum ki, bu yüzden kendimi pek de sevmem.		
105.	Sorunlarıma uzun vadeli çözümler aramak için çok az zamanım var.		
106.	Sırf ne yapılacağını bilmediğim için, çoğu kez sorunların gereğine bakamam.		
107.	Çoğu kez zamanın akışını durdurabilmeyi dilerim.		
108.	Yalnızca ilk izlenimlerime dayanarak karar vermekten nefret ederim.		
109.	Biriktirmektense, para harcamayı yeğlerim.		
110.	Bir öyküyü daha gülünç hale getirmek ya da birisine şaka yapmak için, doğruları eğip bükmeyi genellikle iyi beceririm.		
111.	Sorunlar olsa bile, bir arkadaşlığın hemen her zaman sürüp gitmesine çalışırım.		
112.	Utandırılır ya da aşağılanırsam, çok çabuk atlatırım.		
113.	Çok gergin, yorgun ya da endişeli olacağım için, işleri genelde yürütme tarzımdaki değişmelere uyum sağlamam son derece güçtür.		
114.	İşleri eski yapış tarzımda değişiklik yapmayı istemeden önce, genellikle çok iyi gerçekçi nedenler talep ederim.		
115.	İyi alışkanlıklar edinebilmem için, beni eğiten kişilerden çok fazla yardıma gereksinim duyarım.		
116.	Duygu-dışı algılamamın (telepati ya da önceden bilme gibi), gerçekten de mümkün olduğuna inanırım.		
117.	Candan ve yakın arkadaşlarımdan çoğu zaman benimle birlikte olmasını isterim.		
118.	Uzun zaman pek başarılı olmasam bile, çoğu kez aynı şeyi defalarca yeniden denemeyi sürdürürüm.		
119.	Hemen herkes korku dolu olsa bile, ben hemen her zaman rahat ve tasasız kalırım.		
120.	Hüzünlü şarkı ve filmleri epeyce sıkıcı bulurum.		

121.	Koşullar çoğu kez beni irademe karşı bir şeyler yapmaya zorlar.		
122.	Benim için, benden farklı olan insanlara katlanmak güçtür.		
123.	Mucize denilen çoğu şeyin, sadece şans eseri olduğunu düşünürüm.		
124.	Birisi beni incitirse, intikam almaktansa kibar davranmayı yeğlerim.		
125.	Çoğu kez yaptığım işin o kadar etkisinde kalırım ki, zaman ve mekandan kopmuş gibi o an içinde kaybolurum.		
126.	Yaşamımın gerçek bir amacı ve önemi olduğunu sanmıyorum.		
127.	Başkalarıyla olabildiğince iş birliği yapmaya çalışırım.		
128.	Başarılarımdan dolayı içim rahattır ve daha iyisini yapmak için pek istekli değilimdir.		
129.	Başkaları pek tehlike olmadığını düşünse de, tanıdık olmayan ortamlarda çoğu kez gergin ve endişeli hissederim.		
130.	Tüm ayrıntıları bütünüyle düşünmeksizin, çoğu kez iç güdülerimi, önsezi ve sezgilerimi izlerim.		
131.	Başkaları, benden istediklerini yapmayacağım için, çoğu kez benim aşırı bağımsız olduğumu düşünürler.		
132.	Çoğu kez etrafımdaki tüm kişilerle güçlü manevi ve duygusal bağlantım olduğunu hissederim.		
133.	Benden farklı değer yargıları olan insanları sevmek, genellikle benim için kolaydır.		
134.	Başkaları benden daha çoğunu beklese bile, olabildiğince az iş yapmaya çalışırım.		
135.	İyi alışkanlıklar benim için “ikinci mizaç” olmuştur ve hemen her zaman otomatik ve kendiliğinden davranışlardır.		
136.	Başkalarının bir şey hakkında benden daha çok bilmesi gerçeğinden, çoğu zaman rahatsızlık duymam.		
137.	Genellikle kendimi başkalarının yerinde hayal etmeye çalışır, böylece onları gerçekten anlayabilirim.		
138.	Tarafsızlık ve dürüstlük gibi ilkeler yaşamımın bazı yönlerinde pek az rol oynarlar.		
139.	Para biriktirmede çoğu kimseden daha iyiyimdir.		
140.	Kendimi nadiren öfkelenmiş ve engellenmiş hisseder, işler yolunda gitmediğinde hemen başka etkinliklere dalarım.		
141.	Çoğu kimse önemli olmadığını düşünse bile, çoğu kez işlerin değişmez ve düzenli biçimde yapılmasında ısrar ederim.		
142.	Hemen her sosyal durumda, kendimi oldukça güvenli ve emin hissederim.		
143.	Özel düşüncelerimden nadiren söz ettiğimden, arkadaşlarım duygularımı anlamakta güçlük çekerler.		
144.	Çoğu kimse bana yeni ve daha iyi bir yol olduğunu söylese bile, işleri yapış tarzımı değiştirmekten nefret ederim.		

145.	Bilimsel olarak açıklanamayan şeylere inanmanın, akıllıca olmadığını düşünürüm.		
146.	Düşmanlarımdan acı çektiğini hayal etmekten hoşlanırım.		
147.	Çoğu kimseden daha fazla enerjim var ve daha geç yorulurum.		
148.	Yaptığım her işte ayrıntılara dikkat etmekten hoşlanırım.		
149.	Endişeye kapıldığımdan, arkadaşlarım her şeyin yolunda gideceğini söyleseler bile, yapmakta olduğum işi bırakırım.		
150.	Çoğu kez başka herkesten daha güçlü olmayı dilerim.		
151.	Genellikle ne yapacağımı seçmede serbestimdir.		
152.	Çoğu kez kendimi yapmakta olduğum işe o kadar kaptırırım ki, bir an nerede olduğumu unuturum.		
153.	Bir ekibin üyeleri, paylarını nadiren dürüstçe alırlar.		
154.	Bir kaç saat sessiz ve hareketsiz kalmaktansa, çoğu zaman riskli şeyler (planörle uçmak ya da paraşütle atlamak gibi) yapmayı tercih ederim.		
155.	Çoğu zaman dürtüsel olarak o kadar çok para harcarım ki, tatil yapmak gibi özel planlar için bile para biriktirmek bana güç gelir.		
156.	Başkalarını memnun etmek için kendi bildiğimden şaşmam.		
157.	Yabancılarla birlikteyken hiç sıkılman değilimdir.		
158.	Çoğu kez arkadaşlarımdan arzularına boyun eğirim.		
159.	Zamanımın çoğunu, gerekli gibi görünen, ancak benim için gerçekte önemsiz olan şeylere harcarım.		
160.	Ticari kararlarda, neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin dinsel ya da ahlaki ilkelerin çok etkili olması gerektiğini düşünmem.		
161.	Çoğu kez başkalarının yaşantılarını daha iyi anlamak için, kendi yargılarımı bir kenara koymaya çalışırım.		
162.	Alışkanlıklarımın çoğu, bana değerli amaçlara ulaşmada zorluk çıkarır.		
163.	Dünyayı daha iyi bir yer yapmak için; savaş, yoksulluk ya da haksızlıkları önlemeye çalışmak gibi gerçekten de kişisel fedakarlıklar yaptım.		
164.	Gelecekte olabilecek kötü şeyler hakkında hiç endişelenmem.		
165.	Kendi denetimimi yitirecek kadar, hemen hiç heyecanlanmam.		
166.	Düşündüğümde daha uzun sürerse, çoğu kez o işi bırakırım.		
167.	Başkalarının benimle konuşmalarını beklemektense, konuşmaları kendim başlatmayı tercih ederim.		
168.	Bana yanlış yapan birisini, çoğu zaman, çabucak bağışlarım.		

169.	Davranışlarımı, büyük ölçüde denetimim dışındaki etkiler belirler.		
170.	Yanlış bir önsezi ya da hatalı bir ilk izlenim nedeniyle, çoğu kez kararlarımı değiştirmek zorunda kalırım.		
171.	İşlerin yapılması için, bir başkasının ön ayak olmasını beklemeyi tercih ederim.		
172.	Genellikle başkalarının görüşlerine saygı duyarım.		
173.	Yaşamdaki rolümün berraklaşmasına yol açan, kendimi çok coşkulu ve mutlu hissettiğim yaşantılarım olmuştur.		
174.	Kendim için bir şeyler satın almak eğlendiricidir.		
175.	Kendimin duygu dışı algılar yaşantıladığıma inanırım.		
176.	Beynimin düzgün çalışmadığına inanırım.		
177.	Davranışlarıma yaşamım için koyduğum belli amaçlar, güçlü şekilde yol gösterir.		
178.	Genellikle başkalarının başarısına ön ayak olmak aptalcadır.		
179.	Çoğu kez sonsuza değin yaşamak isterim.		
180.	Genellikle soğukkanlı ve başkalarından ayrı kalmaktan hoşlanırım.		
181.	Hüzünlü bir film seyrederken, ağlama ihtimalim çoğu kimseden daha fazladır.		
182.	Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten çoğu kimseye göre daha çabuk kurtulurum.		
183.	Cezalandırılmayacağımı sandığımda, çoğu kez kuralları ve düzenlemeleri ihlal ederim.		
184.	Çoğu ayartıcı durumda, kendime güvenebilmem için iyi alışkanlıklar geliştirmemi sağlayacak, çok sayıda uygulama yapmam gerekir.		
185.	Keşke başkaları bu kadar çok konuşmasalar.		
186.	Önemsiz ya da kötüymüş gibi görünseler bile, herkes itibar ve saygı ile muamele görmelidir.		
187.	Yapılması gerekli olan işleri sürdürebilmek için, çabuk kararlar vermekten hoşlanırım		
188.	Yapmaya çalıştığım her şeyde, genellikle şansım açıktır.		
189.	Çoğu kimsenin tehlikeli nitelendirebileceği şeyleri (ıslak ya da buzlu bir yolda hızlı araba kullanmak gibi), genellikle kolayca yapabileceğime dair kendime güvenirim.		
190.	Başarılı olma şansı olmadıkça, bir şey üzerinde çalışmayı sürdürmede bir yarar görmüyorum.		
191.	İşleri yaparken yeni yollar araştırmaktan hoşlanırım.		
192.	Eğlence ya da heyecan için para harcamaktansa, biriktirmekten zevk alırım.		

DOĞRU YANLIŞ

193.	Bireysel haklar, herhangi bir grubun gereksinimlerinden daha önemlidir.		
194.	Kendimi, ilahi ve olağanüstü bir manevi güçle temas içinde hissettiğim yaşantılarım oldu.		
195.	İçinde, ansızın varolan herşeyle berrak ve derinden bir aynılık duygusu edindiğim, epeyce coşkulu anlarım oldu.		
196.	İyi alışkanlıklar, işleri istediğim şekilde yapmamı kolaylaştırır.		
197.	Çoğu kimse benden daha çok çare bulucu görünür.		
198.	Sorunlarım için, çoğu kez başkalarını ve koşulları sorumlu tutarım.		
199.	Bana kötü davranmış olsalar bile, başkalarına yardım etmekten hoşnutluk duyarım.		
200.	Çoğu kez, tüm yaşamın kendisine bağlı olduğu manevi bir gücün parçasıymışım hissine kapılırım.		
201.	Arkadaşlarla birlikteyken bile, çok fazla “açılmamayı” tercih ederim.		
202.	Kendimi zorlamaksızın, genellikle tüm gün boyunca bir şeylerle “meşgul” kalabilirim.		
203.	Başkaları çabuk bir karar vermemi isteseler bile, karar vermeden önce hemen her zaman tüm olgular hakkında ayrıntılı düşünürüm.		
204.	Bir şeyi yanlış yaptığımı anladığımda, sıkıntıdan öyle kolayca kurtulamam.		
205.	Çoğu kimseden daha mükemmeliyetçiyimdir.		
206.	Bir şeyin doğru mu yanlış mı olduğu, sadece bir görüş meselesidir.		
207.	Şimdiki doğal tepkilerimin, genellikle ilkelerim ve uzun vadeli amaçlarımla tutarlı olduğunu düşünürüm.		
208.	Tüm yaşamın, bütünüyle açıklanamayacak bir manevi düzen ya da güce bağlı olduğuna inanırım.		
209.	Bana kızgın oldukları söylenmiş olsa bile, yabancılarla tanıştığımda güvenli ve rahat olacağımı düşünürüm.		
210.	İnsanlar yardım, sempati ve sıcak bir anlayış bulmak için bana yaklaşmanın kolay olduğunu söylerler.		
211.	Yeni düşünceler ve etkinliklerden heyecan duymada, çoğu kimseye göre daha geriyimdir.		
212.	Bir başkasının duygularını incitmek için söylenecek olsa bile, yalan söylemekte sıkıntı yaşarım.		
213.	Hoşlanmadığım bazı insanlar var.		
214.	Başka herkesten daha fazla hayran olunmak istemem.		
215.	Sıradan bir şeye bakarken, çoğu kez olağan üstü bir şey olur ve sanki onu ilk kez görüyormuşum duygusuna kapılırım.		
216.	Tanıdığım çoğu kimse, başka kimin incineceğine aldırmaksızın, yalnızca kendisini düşünür.		

DOĞRU YANLIŞ

217.	Yeni ve alışılmadık bir şey yapmak zorunda olduğumda, genellikle gergin ve endişeli hissederim.		
218.	Çoğu kez kendimi tükenmişlik sınırına dek zorlar ya da gerçekte yapabileceğimden daha fazlasını yapmaya çalışırım.		
219.	Kimileri para konusunda aşırı cimri ya da eli sıkı olduğumu düşünür.		
220.	Mistik yaşantı söylentileri, muhtemelen sadece birer hüsnü kuruntudan ibarettir.		
221.	Sonucunda acı çekeceğimi bilsem bile, irade gücüm çok güçlü ayartmaları üstesinden gelmeyecek kadar zayıftır.		
222.	Herhangi birisinin acı çektiğini görmekten nefret ederim.		
223.	Yaşamımda ne yapmak istediğimi biliyorum.		
224.	Yaptığım işin doğru mu yanlış mı olduğunu düşünüp taşınmak için, düzenli olarak zaman ayırıyorum.		
225.	Çok dikkatli olmazsam, benim için işler çoğu kez ters gider.		
226.	Kendimi keyifsiz hissettiğimde, yalnız kalmak yerine arkadaşlarla birlikte olduğumda, genellikle daha iyi hissederim.		
227.	Aynı şeyi yaşantılamayan birisiyle duyguları paylaşmanın, mümkün olmadığını düşünürüm.		
228.	Çevremde olup bitenlerden bütünüyle haberdar olmadığım için, başkalarına çoğu kez sanki başka bir dünyadaymışım gibi gelir.		
229.	Keşke başka herkesten daha iyi görünüşlü olsam.		
230.	Bu anket formunda çok yalan söyledim.		
231.	Arkadaş canlısı oldukları söylenmiş olsa bile, genellikle yabancılarla tanışmak zorunda kalacağım sosyal ortamlardan uzak dururum.		
232.	Baharda çiçeklerin açmasını, eski bir arkadaşı yeniden görmek kadar severim.		
233.	Zor durumları, genellikle bir meydan okuma ya da fırsat olarak değerlendiririm.		
234.	Benimle ilgili kimseler, işleri benim tarzıma göre yapmayı öğrenmek zorundadırlar.		
235.	Sahtekar olmak, yalnızca yakalandığınızda sorun yaratır.		
236.	Hafif rahatsızlık ve gerginlikten sonra bile, genellikle çoğu kimseden daha fazla güvenli ve enerjik hissederim.		
237.	Herhangi bir kağıdı imzalamam istendiğinde, herşeyi okumaktan hoşlanırım.		
238.	Yeni bir şeyler olmadığında, genellikle heyecan ya da coşku verici bir şey aramaya başlarım.		
239.	Bazen keyifsiz olurum.		
240.	Ara sıra insanların arkasından konuşurum.		

YAHOO! MAIL

Print - Close Window

Date: Mon, 12 Mar 2007 09:38:43 EET
From: turkoz@bilkent.edu.tr
Subject: Re: [OTD-Mail Notke] İçe ve kuruma yönelik tutum ölçeği
To: camserap@yahoo.com

Merhaba, yanıt vermekte geciktiğim için kusura bakmayın. Ölçeği kullanabilirsiniz ancak bilgisayar ortamında ulaşamadığım için size ölçeğin çalışanlara verilen versiyonunu gönderemiyorum. Bununla birlikte bir sunum metni gönderiyorum, içinde ölçeğe ait maddelerin hepsi var. Oradan maddeleri ve likert tipi ölçeği alarak kendiniz bir form oluşturabilirsiniz diye tahmin ediyorum. İkinci mailimde de ilgili olabilecek bir makale daha göndereceğim. Olcay Hnm'a da selamlar, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Yeşim Türköz

On 05 Mar 2007 16:17 EET you wrote:

> This mail is delivered to you by "serap yıldırım" through the mail
form in Bilkent Online Telephone Directory Software
<http://www.bilkent.edu.tr/phonedir>
>
> Yeşim Hanım merhabalar, ben ege Üniversitesi hemşirelik yüksekokulu,
psikiyatri hemşireliği ad'ında araştırma görevlisiyim. Bircan hnm'ın
ablası olcay hnm'ın öğrencisiyim. olcay hnm' la yapmayı düşündüğümüz
araştırmamızda sizin çalıştığınız tutum ölçeğini kullanmak istiyoruz.

Attachments

Files:

18_Eskischir.doc (74k) [Preview]

YAHOO! MAIL

Print - Close Window

Date: Sun, 08 Aug 2004 10:12:22 -0400
From: "Samet Kose" <kose@muscl.edu>
To: "Serap Kam" <camserap@yahoo.com>
Subject: Re: mizaX ve karakter envanteri

Merhaba Serap Hanım,

Ekte Türkçe-TCİ, Derecelendirme Anahtarı, Türkçe MCSDS-Kiss ve Türkçe MCSDS-Uzun versiyonlarını ve Türk toplumu Amerikan toplumu karşılaştırmalı

değerlerini gönderiyorum. çalışmanız beni sevindirir. İlerde datalarınızı

Excel ile iletirseniz data analizine de yardımcı olabilirim.

İzmir'e ve Ege'ye selamlar,

Sağlıkla kalınız,
 Samet Kose

Samet Kose, MD, PhD

Medical University of South Carolina
 Institute of Psychiatry
 Brain Stimulation Laboratory &
 Center for Advanced Imaging Research
 67 President Street, 502 North
 Charleston, SC 29425
 (843) 792-9222 Fax: (843) 792-5702

--On Tuesday, June 26, 2007 4:21 AM -0700 serap Kam
 <camserap@yahoo.com>
 wrote:

>
 >
 > Sayın hocam merhabalar,
 > Ben Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, Psikiyatri Hemşireliği
 > AD'da
 > araştırma görevlisi olarak çalışmaktayım. Sizin tarafınızdan geçerlik
 > ve
 > güvenirliği yapılan "Mizaç ve Karakter Envanteri" ni sizin içinde
 > uygunsa
 > doktora tezinde kullanmak istiyorum. Bunun dışında bu ölçekle ilgili
 > yayınlanan bir makalenizde Marlowe-crowne sosyal arzu edilebilirlik
 > ölçeğinin
 > kiss formumunda sizin tarafınızdan türkçeleştirilerek kullanıldığı
 > yazıyordu. Bende sizin tarafınızdan türkçeleştirilen bu formuda
 > doktora
 > tezinde kullanmak istiyorum. Bu konuda bana yardımcı olursanız çok
 > sevinirim. İlginize şimdiden teşekkür ediyorum..Saygılar ve iyi
 > çalışmalar..
 > Serap YILDIRIM
 >
 >
 >
 > Pinpoint customers who are looking for what you sell.

T.C
EGE ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

SAYI:B.30.2.EGE.0.82.00.00/180

BORNOVA

KONU:Araştırma hk

27.09.2007

HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

Yüksekokulumuz Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı Araş.Gör.Serap YILDIRIM'ın sorumluluğunda 01 Ekim - 01 Temmuz 2008 tarihi arasında yapılması planlanan "Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" konulu araştırma Bilimsel Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve "Araştırmanın Yürütülmesi Uygun" Bulunmuştur

Gereğinin yapılmasına arz ederim.



Prof.Dr.Süleyla A.ÖZSOY

Bilimsel Etik Kurulu Başkanı



T.C
EGE ÜNİVERSİTESİ
Hemşirelik Yüksekokulu Müdürlüğü

SAYI : B.30.2.EGE.0.82.00.00- 245
KONU : Serap YILDIRIM bk.

19/10/2007

EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 10.10.2007 gün ve B.30.2.EGE.0.A1.00.00-2593 sayılı yazınız.

Enstitünüz Psikiyatri Hemşireliği Ana Bilim Dalı doktora öğrenci Serap YILDIRIM'ın "Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" konulu doktora tez araştırmasına 01.10.2007-01.07.2008 tarihleri arasında Yüksekokulumuzda yapması uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

Prof.Dr.Gülümser ARGON
Müdür



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü

Sayı : B.30.2.HAC.0.82.00.00/7
Konu :

17 Ocak 2008

Ege Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Müdürlüğüne

İlgi: 10.10.2007 tarih, 2593 sayılı yazınız.

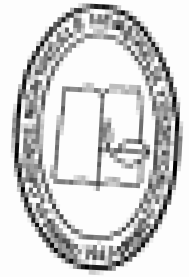
Enstitünüz Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı doktora öğrencilerinizden Serap Yıldırım'ın "Akademisyen Hemşirelerin İş ve Kuruma Yönelik Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" konulu doktora tez araştırmasını Bölümünüzde yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

Prof.Dr.Gülmisir Kublay
Bölüm Başkanı



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
FLORENCE NIGHTINGALE HEMŞİRELİK
YÜKSEKOKULU



Tel: 0 212 224 49 86

Fax: 0 212 224 49 90

Sayı: B.30.2.İST.0.82.00.00/ 5235

Tarih: 12.11.2007

Ege Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı doktora öğrenciniz Araş.Gör.Serap YILDIRIM'ın "Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" konulu doktora tez araştırmasını 1.10.2007-1.7.2008 tarihleri arasında Yüksekokulumuzda yapması öğretim elemanlarımızın bilgilendirilmiş izin hakları saklı kalmak koşulu ile Yönetim Kurulunun 2.11.2007 tarih ve 18 sayılı toplantısında alınan kararla uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Prof.Dr.Güler AKSOY

Müdür

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
Hemşirelik Yüksekokulu Müdürlüğü
ERZURUM

Tarih : 23/10/2007

1390

Sayı : B.30.2.ATA.0.A2.00.06/

Konu : Serap YILDIRIM

EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 10.10.2007 tarihli ve B.30.2.EGE.0.A1.00.00/ 2593 sayılı yazı.

Enstitünüz Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı Doktora öğrencilerinden Serap YILDIRIM'ın "Akademisyen Hemşirelerin İçe ve Kuruma Yönelik Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" konulu doktora tez çalışmasına Yüksekokulumuzda yapmasında bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


Prof. Dr. Sebahat GÖZÜM
Müdür



T.C.
CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU
SİVAS

SAYI : B.30.2.CUM.0.82.00.00/ 951
KONU :

19/11/2007

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İlgil: 10.10.2007 tarih ve B.30.2.EGE.0.A1.00.00/ 2593 sayılı yazınız

İlgi yazı ile Enstitünüz Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı doktora öğrencisi Serap Yıldırım'ın "Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" konulu doktora tez araştırmasını Yüksekokulumuzda yapma isteği Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.


Prof. Dr. Selma DOĞAN
Müdür

HİZMETİ ÖZEL

HİZMETE ÖZEL

T.C.
GENELKURMAY BAŞKANLIĞI
GÜLHANE ASKERİ TIP AKADEMİSİ KOMUTANLIĞI
ANKARA

HRK. : 0530- 563 -071(Mzn.Son.)(3) 1511- 12 966

02. Kasım 2007

K O N U : Anket Çalışması Hakkında

EGE ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İLGİ : Ege Üniv.Sağ.Bil.Ens.Md.lüğünün 10 Ekim 2007 tarihli ve 2593 sayılı yazısı.

1. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı doktora öğrencisi Serap YILDIRIM'ın "Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasıyla ilgili olarak GATA Hemşirelik Yüksek Okulunda bir anket çalışması yapma talebi ilgi yazı ile bildirilmiştir.
2. Anılan çalışmanın GATA Hemşirelik Yüksek Okulunda görevli akademisyen personele uygulanması, GATA Komutanlığınca uygun bulunmuştur.
3. Konuyla ilgili olarak, GATA Hemşirelik Yüksek Okulu Müdürlüğü ile Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü arasında gerekli koordinelerin sağlanmasının ve anket çalışmasıyla ilgili olarak GATA Hemşirelik Yüksek Okulu Müdürlüğünce gerekli kolaylığın gösterilmesini arz ederim.

AKADEMİ KOMUTANI NAMINA



İbrahim ÖSTÜN
Kurmay Albay
Kurmay Başkanı

DAĞITIM :

Gereği :

Ege Üniv.Sağ.Bil.Ens.Md.lüğüne
GATA HYO Md.lüğüne



**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU
MÜDÜRLÜĞÜ**

Sayı :B.30.2.MAR.082.00/482 2197
Konu:

Tarih : 01/11/2007

**T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne**

İlgi 2593 sayılı ve 10.10.2007 tarihli yazınız

Enstitünüz Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı doktora öğrencilerinden Serap YILDIRIM'ın "Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" konulu doktora tez araştırmasını 01.10.2007-01.07.2008 tarihleri arasında Yüksekokulumuzda yapabilmesi uygun bulunmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz/rica ederim.

Prof. Dr. Deniz SELİMEN
Müdür/Vekil



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜ



Sayı : B.30.2.DÜ.Ü.0.82.00.00/1300
Konu: Etik Kurul Kararı

3.12.2007

EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İLKİİ : 11.10.2007 tarih, B.30.2.EGE.0.A1.00.00-2593 sayılı yazınız.

Enstitünüz Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Serap YILDIRIM'ın "Akademisyen Hemşirelerin İpe ve kuruma Yönelik Tutumları İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" konulu doktora tez araştırmasının yüksekokulunuzda uygulanması uygun görülmüştür. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Besti
Prof.Dr.Besti ÖSTÜN
Müdür

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : B.30.2.GÜN.0.77.00.01 / 547

ANKARA

Konu Serap YILDIRIM Hk.

23.10.2007

EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

İlgi: 10.10.2007 tarih ve B.30.2.EGE.0.A1.00.00-2593 sayılı yazınız.

Enstitünüz Psikiyatri Hemşireliği Anabilim dalı doktora Öğrencilerinden Serap Yıldırım'ın "Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" konulu doktora tez araştırmasını 01.10.2007 - 01.07.2008 tarihleri arasında yüksekokulumuzda yapabilmesi uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize saygılarımla rica ederim.



Prof. Dr. Nalan ÖZHAN ELBAŞ
MÜDÜR



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ DEKANLIĞI

Sayı : B.30.2.ANK.0.07.01.00/8-684

Ankara

Konu :

03 Nisan 2008

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlg: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürliğünün B.30.2.EGE.0.A1.00.00- 914 sayı ve 18.03.2008 tarihli yazısı.

Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalında doktora eğitimi yapan Serap Yıldırım'ın "Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasında İlişki" konulu tez çalışmasını Fakültemiz Hemşirelik Bölümünde yapması uygun görülmüş olup gereğine bilgilerinizi saygılarımla arz ederim.

Doç.Dr. Naci ATAĞ
Dekan Vekili

Ek: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Yazısı

08-04-2008
2691
158

217



1993

BASKENT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
HEMŞİRELİK VE SAĞLIK
HİZMETLERİ BÖLÜMÜ



TS-EN-ISO 9001
KALİTE SİSTEM BELGESİ

Sayı: SABE.HAD.2007/022

05 Kasım 2007

T.C EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE.

Enstitünüz Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı doktora öğrencilerinden Serap YILDIRIM'ın, "Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" konulu doktora tez araştırmasının uygulama başvuru dosyası incelenmiş ve kurumunuz öğretim elemanlarına yapması uygun bulunmuştur. Bilgilerinizi arz ederim.

Saygılarımla,


Prof. Dr. Lale ALGIER
Anabilim Dalı Başkanı

EK: Dilekçe



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU

Sayı :B.30.2.HAL.0.82.00.00./100-1044
Konu :

26.12/2007

TC
EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

İlgi: 2593 sayılı ve 10.10.2007 tarihli yazınız.

Enstitümüz Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı doktora öğrencilerinden Serz YILDIRIM'ın, "*Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları ile Kişili Özellikleri Arasındaki İlişki*" konulu doktora tez araştırmasını istenilen tarihler arasında kurumumuzda yapması uygun görülmüştür.

İlgi yazınıza istinaden bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr.Neemiye SABUNCU
Hemşirelik Yüksekokulu Müdürü V



İlgi: 260 Sayılı 1 Şubat 2008 tarihli yazımız
Serap Yıldırım doktora tez araştırması
Sayı:201

4 Mart 2008

Üniversitemiz Hemşirelik Yüksek Okulu Etik Kurulu'na 01.02.2008 tarihinde yaptığımız başvuruyla 'Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki' konulu doktora tez araştırması için öğretim üyelerimizden soru formu ve ölçek ile veri toplama isteğiniz, gönderdiğiniz protokol kapsamında ve araştırma sonuçlarının kurum adı ve olga isimleri saklı tutularak yayımlanması koşuluyla onaylanmıştır. Araştırmanızın tamamlanmasına takiben sonuç raporunu başvurumuzla ilgili bütün yazışmalarla birlikte arşivlemek üzere okulunuza yollamanızı önemle rica ederiz.

Yine, başvurumuzda araştırmanızın veri toplama dönemi 01.10.2007-01.07.2008 tarihleri olarak belirtilmekle beraber, etik kurul başvurumuz 11/02.2008 tarihinde elimize geçmiştir. Yazınızda daha önce yollandığı belirtilen 10.10.2007 tarihli başvurunuz tarafımıza ulaşmamıştır. Mesleki ve kurumsal dayanışma açısından zamanında değerlendirmeye çok önem verdiğimiz bir sürecin parçası olan etik kurul başvurumuz bu nedenle yanıtız kalmıştır, özür dileriz. Bu konuyu bilgilerinize sunar, veri toplama çalışmanız için okulunuzu ziyaret etmek istediğiniz tarih bütün sekreterliğimize bildirmenizi, projenizin ekte elektronik ve kâğıt kopyalarını yolladığımız Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Etik Kurul Başvuru formları formatındaki bir kopyasını da elektronik ortamda tekrar yollamanızı rica ederiz.

Saygılarımızla

2

Yrd. Doç. Dr. Zeynep Dörtbudak

KU Hemşirelik Yüksekokulu Etik Kurul Başkanı

İrtibat bilgileri: Meltem Şahbazoğlu, İdari Asistan

Tel: (212) 311 26 01

e-mail: msahbazoglu@ku.edu.tr



T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ

HEMŞİRELİK YÜKSEKOKUL MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : B.30.2.UFK.0.13.00.00/ 02
Konu: Serap Yıldırım

09.01.2008

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SAGLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlg: 10.10.2007 tarih B.30.2.EGE.0.A1.00.00-2593 sayılı yazınız

Enstitünüz Psikiyatri Hemşireliği Anabilim dalı doktora öğrencilerinden Serap YILDIRIM'ın "Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki" konulu doktora tez araştırmasını Yüksekokulumuzda yapmak istediği ilgi yazınızla bildirilmiştir.

Adı geçenin Yüksekokulumuzda belirtilen tarihlerde doktora tez araştırması yapması uygun görülmüştür.

Bilginizi saygılarımla arz ederim.


Prof.Dr. Refik FALABİYİKOĞLU
Müdür V.

ÖZGEÇMİŞ

1977 yılında Aydın'da doğdu. İlkokul, ortaokul ve lise öğrenimini Aydın'da tamamladı. 1998 yılında E.Ü. Hemşirelik Yüksek Okulu'ndan mezun oldu. 1999-2002 yılları arasında E.Ü. Tıp Fakültesi Hastanesi Ortopedi ve Travmatoloji AD'nda hemşire olarak görev yaptı. Aynı süre içinde, 1999- 2003 yılları arasında E.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü tarafından Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı'nda açılan Yüksek Lisans programını tamamladı. Yüksek lisans tezi "Kanser Hastalarına Dinletilen Müziğin Kemoterapi Yan Etkilerine ve Durumluk- Sürekli Kaygı Düzeyine Etkisi" konusunda idi. 2002 yılında E.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu, Psikiyatri Hemşireliği AD'nda araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı. Yüksek lisans programını tamamladıktan kısa bir süre sonra E.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü tarafından Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı'nda açılan Doktora Programı'na başlayan araştırmacı, 2005 yılında doktora yeterlilik sınavına girdi. Yeterlilik göstermesiyle doktora tez çalışmalarına başladı. Halen E.Ü. Hemşirelik Yüksek Okulu, Psikiyatri Hemşireliği AD'nda, araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır. Evli ve bir çocuk annesidir.

Serap YILDIRIM

İZMİR/ 2009